
JAARVERSLAG **2005**

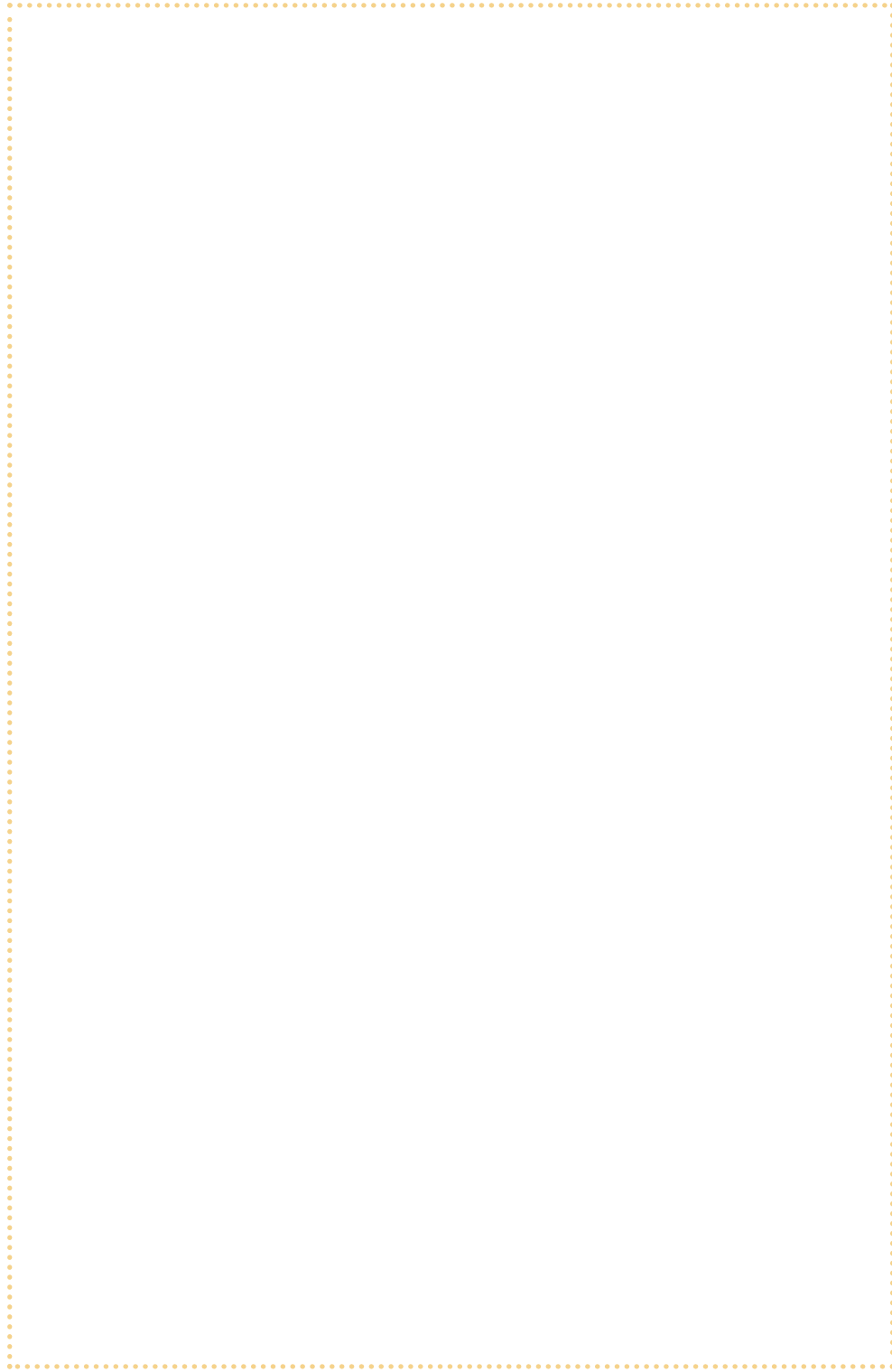
10 JAAR

STICHTING **MELDPUNT** AMSTERDAM

DISCRIMINATIE!

STICHTING **MELDPUNT** AMSTERDAM

DISCRIMINATIE

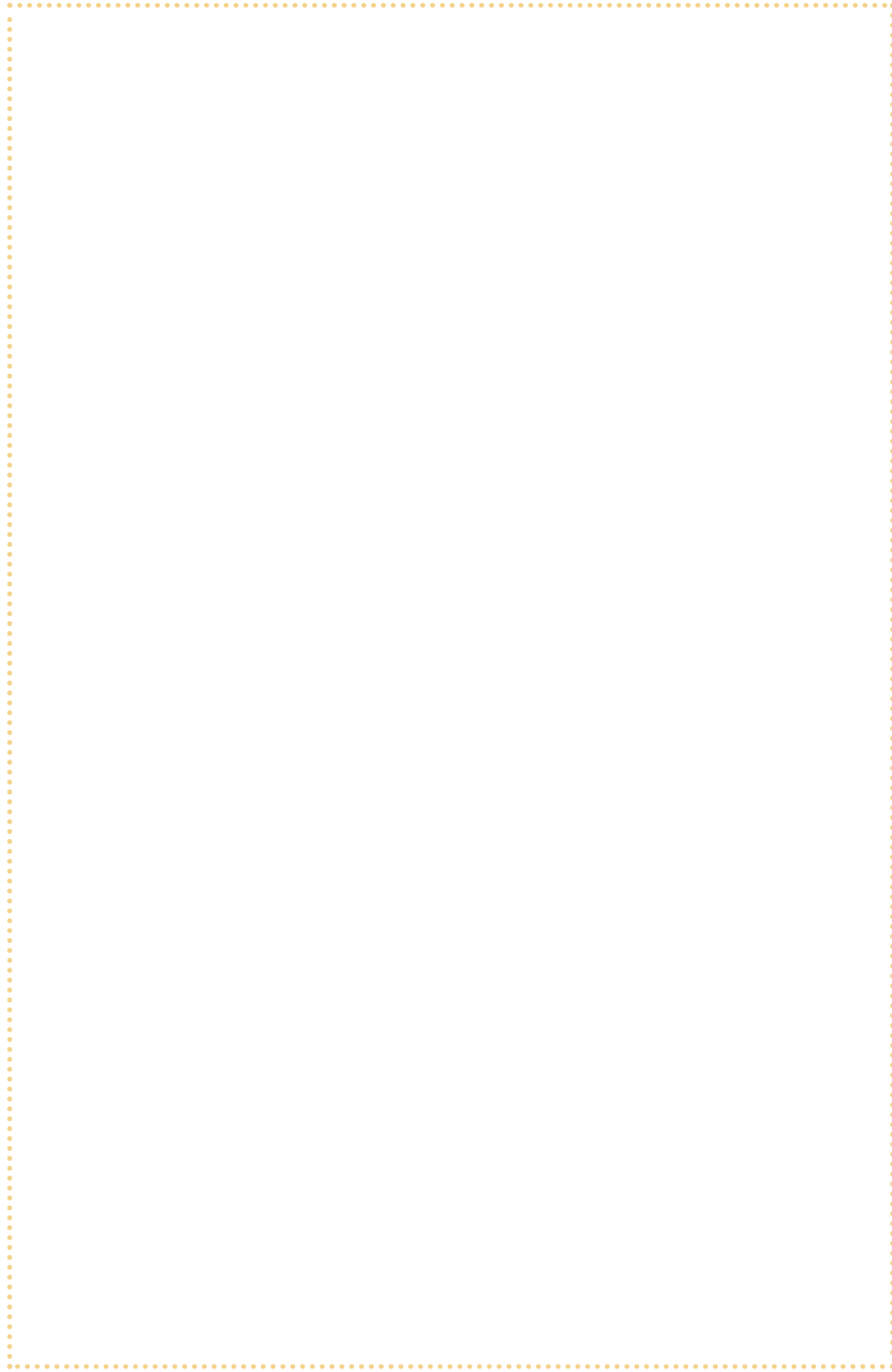


Inhoud

Voorwoord	5
Overzicht klachten en informatieverzoeken, toelichting op de cijfers	8
Stadsdeel Amsterdam Noord	28
Project Consulent Nieuwkomers	33
Samenwerking loont, <i>samenwerking met de politie Amsterdam-Amstelland en het Openbaar Ministerie</i>	39
Project WIJ AMSTERDAMMERS	41
Leeftijd	47
Financiën	50
Samenstelling staf en bestuur	51
Colofon	52

STICHTING **MELDPUNT** AMSTERDAM

DISCRIMINATIE



Voorwoord

2006: een bijzonder jaar

In augustus 2006 is het 10 jaar geleden dat de Stichting Meldpunt Discriminatie Amsterdam (MDA) werd opgericht. Er is reden om dit jubileum te vieren: het meldpunt is van een klein bureau uitgegroeid tot een professioneel adviesbureau waar Amsterdammers terecht kunnen voor een deskundige aanpak van discriminatieklachten.

De missie die het meldpunt uitvoert is in die jaren onveranderd gebleven: het voorkomen en bestrijden van discriminatie door middel van klachtbehandeling, advies en voorlichting. Kortom, het tegengaan van intolerantie en het stimuleren van initiatieven die de verdraagzaamheid tussen de verschillende bevolkingsgroepen in Amsterdam bevorderen.

Het meldpunt voert deze missie uit vanaf een goed bereikbare locatie in de Amsterdamse binnenstad. Elke Amsterdammer kan hier terecht met vragen, klachten en meldingen over ongelijke behandeling. Naast klachtbehandeling wordt voorlichting gegeven op scholen en worden trainingen en workshops verzorgd voor het bedrijfsleven en de welzijnssector. In samenwerking met politie en Openbaar Ministerie wordt een actief opsporings- en vervolgingsbeleid vormgegeven. Daarnaast vindt beleidsbeïnvloeding plaats via lokale en landelijke overlegstructuren. Als 'spin in het web' is het meldpunt niet alleen een vraagbaak voor Amsterdammers maar ook voor journalisten en beleidsmakers.

Een korte terugblik

In het midden van de jaren negentig ontbrak op de Amsterdamse sociale kaart een goed functionerende instelling die specifiek was toegerust voor de aanpak van discriminatieklachten op het werk, in het onderwijs of bij dienstverlening. Daarnaast waren de rechtsmiddelen om tegen discriminatie op te treden niet altijd passend omdat veel discriminatiefeiten niet tot een strafrechtelijke veroordeling leidden. Een wederpartij moest worden overtuigd met morele argumenten of met ruim geformuleerde wetsbepalingen. De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) uit 1994 bracht daar verandering in, maar de mogelijkheden van de nieuwe wet waren bij een breed publiek nog onbekend.

In 1996 werd op initiatief van de gemeente Amsterdam de Stichting Meldpunt Discriminatie Amsterdam opgericht waarmee een leemte in de rechtsbescherming werd opgevuld. Het bestuur van de stichting stond een bureau voor ogen dat discriminatieklachten op een laagdrempelige en efficiënte wijze kon afhandelen. In de statuten is de doelstelling als volgt omschreven: 'Het vormen van een centrum, dat een bijdrage levert aan het verdraagzaam samenleven van verschillende bevolkingsgroepen en dat aangeeft hoe discriminatie en racisme kunnen worden bestreden'.

Het afgelopen decennium is de discriminatiewetgeving op meerdere terreinen uitgebreid en dit is zeker niet onopgemerkt aan de medewerkers van het meldpunt voorbijgegaan. De stijging van het aantal klachten is niet alleen een gevolg van nieuwe wetgeving waarmee discriminatie kan worden aangepakt, maar houdt ook verband met de wijze waarop over allochtonen wordt gesproken in maatschappelijke discussies.

In 1996 werd de AWGB uitgebreid met het verbod tot het maken van onderscheid op grond van arbeidsduur. In 1999 trad de Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd in werking. Deze wet verbiedt onderscheid op grond van de duur van een arbeidsovereenkomst.

Het ontwikkelen van wetgeving om discriminatie bij de arbeid te bestrijden staat ook hoog op de agenda binnen de Europese Unie. Twee Europese richtlijnen uit 2000 (Kader- en Rasrichtlijn) spoorden Nederland aan wetgeving op grond van handicap en leeftijd te ontwikkelen. Eind 2003 trad de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap en chronische ziekte in werking, gevolgd in 2004 door de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Vanaf januari 2006 is handicap toegevoegd aan de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht.

Sinds de inwerkingtreding van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) in 1994 zijn meer dan 1000 oordelen uitgesproken over alle terreinen waar de gelijkebehandelingswetgeving op van toepassing is. Deze richtinggevende jurisprudentie is vaak nog belangrijker dan de discriminatiewetgeving zelf omdat er argumenten aan ontleend worden waarmee een wederpartij kan worden overtuigd dat bepaald gedrag of beleid in strijd is met de wet.

Vooruitblik

Spanningen op (inter)nationaal niveau hebben de afgelopen jaren mede bijgedragen aan een grimmiger klimaat waardoor het imago van Amsterdam als tolerantie stad

onder druk is komen te staan. De ontwikkeling valt waar te nemen sinds de aanslagen in de Verenigde Staten in 2001 en de daaropvolgende turbulente politieke en maatschappelijke ontwikkelingen in Nederland. Hierdoor blijken reeds bestaande gevoelens van uitsluiting en machteloosheid zich te versterken.

Hoe broos de verdraagzaamheid tussen de verschillende bevolkingsgroepen is, werd aangetoond met de moord op de cineast Theo van Gogh. Ter bevordering van de sociale cohesie hebben Burgemeesters en Wethouders het actieplan 'Wij Amsterdammers' opgesteld, waarin de speerpunten voor de komende jaren zijn benoemd. Daarbij is ook een belangrijke taak voor het meldpunt weggelegd. Het actieplan wordt momenteel uitgevoerd. Met het actieplan beoogt het meldpunt haar naamsbekendheid te vergroten, een laagdrempelig netwerk op te zetten en door sensibilisering en bewustwording Amsterdammers gevoelig te maken voor de thematiek van discriminatie.

Het vergroten van de naamsbekendheid van het MDA is nodig omdat zowel uit de klachtregistratie van het MDA als uit een inventarisatie van de meldpunten in de rest van het land blijkt dat de meldingsbereidheid van met name allochtonen afneemt. Personen die in Amsterdam met discriminatie worden geconfronteerd weten ook lang niet altijd de weg te vinden naar het meldpunt. Over het algemeen is men niet goed op de hoogte van de rechten en plichten die voortvloeien uit de gelijkebehandelingswetgeving en de bijbehorende jurisprudentie.

Parallel aan de PR-campagne is er een intensief, kleinschalig actieprogramma opgezet waarbij het MDA samenwerkt met organisaties/instellingen om het MDA laagdrempeliger te maken, met name voor de volgende doelgroepen: moslims, joden, homo's en jongeren. Teneinde meer zicht te krijgen op de discriminatie in de stad en de meldingsbereidheid te bevorderen wordt er een stedelijke PR-campagne opgezet, waarin gerichte informatie wordt verschaft.

Overzicht klachten en informatieverzoeken, toelichting op de cijfers

In **tabel 1** is een overzicht opgenomen van het aantal klachten en informatieverzoeken die door het meldpunt in behandeling zijn genomen.

tabel 1 / Overzicht van klachten en informatieverzoeken

Betreft	Aantal 2004	Aantal 2005
<i>Klachten over discriminatie</i>	697	867
<i>Informatie en advies</i>	457	620
Totaal	1154	1487

De stijging van het aantal klachten en informatieaanvragen (**tabel 2**) is grotendeels toe te schrijven aan de op 8 juli 2005 gestarte publiciteitscampagne 'Wij Amsterdammers'. Deze campagne is gefinancierd door de gemeente Amsterdam en heeft tot doel de bereidheid van Amsterdammers om melding te maken van discriminatie te vergroten en het bestaan en de werkwijze van het meldpunt bij een breder publiek onder de aandacht te brengen. Parallel aan de campagne is de website van het meldpunt vernieuwd, met als resultaat dat het aantal klachten dat via de e-mail wordt ingediend sterk is toegenomen. Ook het project 'Vacatures voor Alle Leeftijden'(VAL), waarin werkgevers worden geïnformeerd over de in 2004 in werking getreden Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) heeft veel extra klachten en informatieverzoeken gegenereerd.

tabel 2 / Overzicht naar aanvrager en het doel van het informatieverzoek

Doel informatie	Aanvrager	Man	Vrouw	Organisatie	Onbekend	Totaal
<i>Aanpak klacht/probleem</i>		95	99	24	10	228
<i>Advies</i>		4	3	20	1	28
<i>Anders</i>		17	17	72	5	111
<i>Cijfers</i>		–	1	20	–	21
<i>Interview</i>		–	–	84	–	84
<i>Onderzoek</i>		2	1	19	–	22
<i>Presentatie/voorlichting</i>		3	1	31	1	36
<i>Project</i>		–	1	6	1	8
<i>Studieopdracht</i>		20	58	3	1	82
Totaal		141	181	279	19	620

Het aantal vrouwen (181) dat advies inwint bij de aanpak van een klacht / probleem dan wel informatie opvraagt voor het maken van een werkstuk of scriptie, is evenals vorige verslagjaren groter dan het aantal mannen dat zich tot het meldpunt wendt (141). Het aantal klachten (19) waarvan geen nadere gegevens – inzake geslacht – van de aanvrager bekend zijn, heeft te maken met het feit dat veel verzoeken (257) per e-mail worden ontvangen en afgehandeld. Met het huidige registratiesysteem is het niet mogelijk een uitsplitsing naar de afkomst van de aanvrager te maken. Onder de categorie informatie ‘Anders’ worden veelal beleidsmatige aanvragen gerubriceerd. Deze hebben betrekking op het opstellen van een klachtenregeling en adviezen inzake discriminatieproblematiek, die veelal arbeid gerelateerd zijn.

Het aantal organisaties dat een beroep deed op het meldpunt is gestegen van 191 in 2004 naar 279 in 2005. Door een fijnmaziger zoekstelsel is het meldpunt in staat ook het aantal bedrijven – commercieel en non-commercieel – dat een beroep op het meldpunt heeft gedaan in de onderstaande tabel weer te geven. De categorie ‘Anders’ is hierdoor bij **tabel 3** komen te vervallen. Adviesaanvragen van woningcorporaties zijn thans ondergebracht bij de categorie ‘Bedrijf’.

tabel 3 / Uitsplitsing naar organisaties

Organisatie	Aantal 2004	Aantal 2005
ADB	16	9
Anders	41	–
Bedrijf	–	30
Belangen/emancipatiegroep	12	20
Gemeente/politiek	15	26
Media	67	112
Onderwijsinstelling	10	23
Onderzoeker	20	22
Politie	4	11
Welzijnswerk	3	26
Woningcorporatie	3	–
Totaal	192	279

Juridisch kader

Het Meldpunt Discriminatie Amsterdam behandelt en registreert klachten over de discriminatiegronden en terreinen die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving. Deze zijn onder meer neergelegd in het Wetboek van Strafrecht, het Burgerlijk

Wetboek en in de Algemene Wet Gelijke behandeling. Het meldpunt beroept zich bij de behandeling van klachten veelal op jurisprudentie die is gevormd door de Commissie Gelijke Behandeling (CGB).

In de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) zijn de gronden *godsdienst, levens-overtuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid* en *burgerlijke staat* opgenomen. Tegelijkertijd met de inwerkingtre- ding van deze wet in 1994 is de CGB geïnstalleerd die toeziet op de naleving van deze wet. De CGB is tevens bevoegd te oordelen over de in 1980 in werking getreden Wet Gelijke Behandeling *man / vrouw* (WGB).¹ De CGB is voorts bevoegd te oordelen of sprake is van onderscheid op grond van *arbeidsduur*² en over onderscheid bij de *arbeidsvoorwaarden* tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd.³ Per 1 oktober 2004 is dit verbod eveneens van kracht geworden voor de ambtelijke sector.⁴

Sinds de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van *handicap of chronische ziekte* (WGBH/CZ)⁵ op 1 december 2003 en de Wet gelijke behandeling op grond van *leeftijd* bij de arbeid (WGBL)⁶ op 1 mei 2004 is de CGB ook bevoegd over deze gronden te oordelen. Ten aanzien van handicap en leeftijd is gekozen voor twee afzonderlijke wetten waarbij de systematiek van de AWGB is aangehouden. Voor beide wetten geldt echter dat zij alleen betrekking hebben op de terreinen arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. Met de keuze voor een aanbouwwet is echter de mogelijkheid tot uitbreiding naar de terreinen goederen en diensten, wonen en onder- wijs opengelaten.⁷ Naast bovengenoemde gronden biedt het registratieprogramma van het meldpunt de mogelijkheid klachten over *antisemitisme* en *anders* apart te registreren.

In **tabel 4** is het aantal klachten in 2005 uitgesplitst naar de gronden waarop het

¹ Wet van 1 maart 1980, betreft aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs.

² De CGB is vanaf 1 november 1996 bevoegd te oordelen over de Wet Onderscheid Arbeidsduur (WOA).

³ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

⁴ Stb. 2004 479, artikel 125h AW.

⁵ Stb. 2003, 206.

⁶ Stb. 2004, 30.

⁷ De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere terreinen wordt opengelaten, zie brief minister De Geus aan de Tweede Kamer, Tweede Kamer vergaderjaar 2003-2004, 29 442, nr 1.

(vermeende) onderscheid betrekking op heeft. De meeste klachten betreffen discriminatie op grond van *leeftijd* (405). Het in 2004 gestarte project 'Leeftijd bij werving en selectie' heeft in 2005 een landelijk vervolg gekregen met het project 'Vacatures voor Alle Leeftijden'. Op pagina 47 wordt hierop nader ingegaan.

tabel 4 / Discriminatiegrond van de klachten

Discriminatiegrond	Aantal 2004	Aantal 2005
Ras/afkomst/huidskleur	213	223
Antisemitisme	45	24
Godsdienst/levensovertuiging	39	68
Hetero- of homoseksuele gerichtheid	38	53
Geslacht	28	40
Leeftijd	281	405
Nationaliteit	5	19
Handicap of chronische ziekte	21	13
Burgerlijke staat	1	1
Arbeidsduur	–	2
Anders	26	19
Totaal	697	867

Het aantal klachten dat over discriminatie op grond van *ras* in 2005 werd ingediend is 223, in 2004 betrof het aantal klachten 213. Onder discriminatie op grond van *ras* wordt mede discriminatie op grond van afkomst of huidskleur verstaan. Het begrip *ras* dient overeenkomstig de definitie in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad ruim te worden uitgelegd en omvat tevens: huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.⁸ Maar ook fysieke, etnische, geografische, culturele, historische of godsdienstige kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van *ras*.⁹

⁸ Kamerstukken II, vergaderjaar 1990-1991, 22 014, nr. 3, p. 13 en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad (HR)

15 juni 1976, NJ 1976, 551, met noot Van Veen.

⁹ www.cgb.nl, oordeel 1997-120, overweging 4.3 In beginsel kan onder het begrip *ras* ook een groep personen vallen die zich van generatie op generatie als woonwagenbewoners manifesteert en die zich beschouwt als een bevolkingsgroep met een van andere bevolkingsgroepen te onderscheiden cultuur. Dit temeer omdat woonwagenbewoners als behorend tot een bijzondere bevolkingsgroep door de omgeving veelal met vooroordeel en ongelijke behandeling tegemoet worden getreden.

Van directe discriminatie op grond van ras kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer een persoon afkomstig uit Suriname door een werkgever niet wordt aangenomen omdat zij Algemeen Beschaafd Nederlands met een accent spreekt. Het meldpunt heeft in 2005 met succes een dergelijke zaak voorgelegd aan de CGB.¹⁰

Het aantal klachten over discriminatie op grond van *godsdiens* / *levensovertuiging* is gestegen van 39 klachten in 2004 naar 68 klachten in 2005. Deze stijging kan grotendeels worden toegeschreven aan de extra aandacht die aan deze discriminatiegrond is besteed in de campagne 'Wij Amsterdammers'.

Volgens vaste jurisprudentie van de CGB dient het begrip godsdiens overeenkomstig het door de Grondwet en internationale mensenrechtenverdragen gewaarborgde recht op vrijheid van godsdiens ruim te worden uitgelegd en omvat het niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar gedragen. Dit laatste aspect duidt op een handelingsvrijheid die betrokkenen onder meer in staat stelt om hun leven volgens godsdiens voorschriften en regels in te richten en hier ook anderszins gestalte aan te geven in de eigen leefsituatie en omgeving. Hieruit vloeit voort dat de AWGB ook bescherming biedt aan gedragingen die, mede gelet op hun karakter en op de betekenis van godsdiens voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdiens overtuiging.

Onder *levensovertuiging* wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Daarbij is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.¹¹

Nagenoeg alle klachten (63)¹² zijn ingediend door moslims die vanwege hun godsdiens met discriminatie worden geconfronteerd. Met name vrouwen die een hoofddoek dragen (25 klachten) krijgen hiermee te maken bij het vinden van een stageplaats dan wel het verkrijgen of behouden van een baan. Het indienen van een klacht over een dergelijke zaak leidt in nagenoeg alle gevallen tot bijstelling van het beleid. Een uitzondering hierop betreft de klacht van een docente Arabisch, die een baan werd geweigerd door een school vanwege het feit dat zij geen hoofddoek draagt. De CGB

¹⁰ CGB oordeel 2005-233.

¹¹ Zie onder meer CGB 4 februari 1997, oordeel 1997-15 en CGB 23 februari 2005, oordeel 2005-28.

¹² Andere onder godsdiens vallende klachten hebben betrekking op het christendom, het jodendom en een klacht van een jehovagetuige. 2 klachten hebben betrekking op levensovertuiging.

oordeelde in deze klacht dat de school niet mocht eisen dat de vrouw, gezien haar functie, een hoofddoek dient te dragen.¹³

Bij kledingvoorschriften die verband houden met godsdienst, zoals het dragen van een hoofddoek, een sluier, een tulband of een keppel, is het verband met geloofsuiting en daarmee de bescherming van de AWGB duidelijk. Maar kan haardracht ook een vorm van geloofsuiting zijn? Het meldpunt heeft een klacht van een man die het Rastafarigeloof belijdt en vanwege zijn dreadlocks niet in aanmerking komt voor een promotie voorgelegd aan de CGB. De werkgever vond de dreads niet representatief. Het meldpunt wilde vernemen of de dreadlocks een geloofsuiting zijn. De CGB stelde het meldpunt in het gelijk.¹⁴

Naast een stijging van het aantal klachten over godsdienst is ook het aantal klachten op grond van *hetero- en homoseksuele gerichtheid* gestegen. In 2004 werden 38 klachten op deze grond ingediend en in 2005 ging het om 53 klachten. Het gaat hierbij om incidenten, veelal in de openbare ruimte en in de woonomgeving, gericht tegen personen met een homoseksuele gerichtheid. Gezien de aard van de incidenten (uitschelden, mishandeling, discriminatie door omwonenden) is de sanctionerende werking van het strafrecht doorgaans een geschikter middel om dergelijk gedrag te beteugelen.

Het meldpunt werkt hierbij nauw samen met het COC, de politie en het Openbaar Ministerie teneinde:

- de meldingsbereidheid te vergroten;
- beter zicht te krijgen op het aantal geweldgerelateerde incidenten;
- de strafrechtelijke afhandeling van deze zaken te professionaliseren.

In 2005 is het aantal klachten van verboden onderscheid op grond van *geslacht* toegenomen. In 2004 betrof het 28 klachten en in 2005 zijn 40 klachten ingediend. In zaken over genderdiscriminatie gaat het veelal om vrouwen die ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen. Denk hierbij aan minder gunstige arbeidsvoorwaarden zoals salaris, promotie, doorstroom en zwangerschapszaken. In 7 klachten ging het echter om mannen die nadelig worden behandeld ten opzichte van vrouwen. Zo heeft het meldpunt met positief resultaat een klacht ingediend bij de CGB over het kledingreglement van een orkest waardoor mannen werden benadeeld.¹⁵

¹³ CGB oordeel 2005-222.

¹⁴ CGB oordeel 2005-162. Volgens vaste jurisprudentie van de Commissie is er sprake van een godsdienst indien het gaat om een overtuiging omtrent het leven waarbij een opperwezen centraal staat.

¹⁵ CGB oordeel 2005-242.

Klachten van transgenders die te maken hebben met discriminatie vallen eveneens onder de discriminatiegrond geslacht.

In 2005 zijn door het meldpunt 19 klachten over onderscheid op grond van *nationaliteit* in behandeling genomen. In 2004 werden 5 klachten over deze discriminatiegrond ingediend. Klachten hebben veelal betrekking op het onder minder gunstige voorwaarden aanbieden van goederen en diensten aan personen die niet beschikken over een Nederlands paspoort of die in het bezit zijn van een tijdelijke verblijfsvergunning. Evenals in voorgaande jaren waren het vooral de acceptatievoorwaarden van aanbieders van mobiele telefonie en hypotheekmaatschappijen die onderscheid op grond van nationaliteit opleverden. In een enkel geval wordt onderscheid op grond van nationaliteit gemaakt bij het aanbieden van een vacature. Onderscheid op grond van nationaliteit is alleen toegestaan als het onderscheid is gebaseerd op algemeen bindende voorschriften of ongeschreven regels van internationaal recht en in gevallen waarin de nationaliteit bepalend is.¹⁶ In het Besluit gelijke behandeling worden de toegestane uitzonderingen expliciet genoemd.¹⁷

Het aantal klachten dat werd ingediend op grond van *antisemitisme* is ten opzichte van vorig jaar bijna gehalveerd. In 2003 werden 42 klachten over antisemitisme in behandeling genomen. In 2004 bedroeg het aantal klachten 45. In 2005 zijn 24 klachten op deze grond ingediend en daarmee komt het aantal klachten overeen met het niveau van 1998. Deze daling van het aantal klachten doet zich ook voor bij andere organisaties die klachten op deze grond registreren en in behandeling nemen. Een verklaringsgrond voor deze daling kan pas worden gegeven na nader onderzoek. Hoewel antisemitisme in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte grond is opgenomen en onder het begrip ras dan wel godsdienst valt, hebben de Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten ervoor gekozen hiervan een aparte categorie te maken. Het verdient aanbeveling om ook landelijk afspraken te maken om klachten over discriminatie die betrekking hebben op *islamofobie* apart te rubriceren.

Het aantal klachten dat is ingediend op grond van *handicap of chronische ziekte* is gedaald. In 2004, na de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ), werden 21 klachten in behandeling genomen. In 2005 heeft het meldpunt 13 zaken behandeld. Een mogelijke verklaring voor deze daling kan zijn dat het moeilijk is aan te tonen op grond van de handicap niet in aanmerking te komen voor een baan. Een landelijk expertisecentrum op het

¹⁶ Zie bijvoorbeeld CGB oordeel 2002-61.

¹⁷ Koninklijk Besluit van 18 augustus 1994, Stb. 657.

terrein van handicap of chronische ziekte wordt *nade* gemist.

De WGBH/CZ verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. Wat betreft arbeid heeft de wet betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de aanbieding van een betrekking tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding, dus ook: arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden. Ten aanzien van het onderwijs heeft de wet een beperkte reikwijdte; zij geldt alleen voor het beroepsonderwijs.

Het aantal klachten dat is ingediend over de discriminatiegrond *burgerlijke staat* is gelijk gebleven ten opzichte van 2004. Onderscheid op deze grond heeft betrekking op onderscheid bij de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden.

Op grond van *arbeidsduur* zijn 2 klachten ingediend. Verboden onderscheid op deze grond heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime baan ten opzichte van personen met een fulltime baan.

Onder de discriminatiegrond *anders* zijn klachten opgenomen van personen die worden benadeeld op een grond die niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt, bijvoorbeeld een student in een rolstoel die geen toegang heeft tot zijn middelbare school (HAVO). Als de student een beroepsopleiding zou volgen dan zou hij zich wél op de antidiscriminatiewetgeving kunnen beroepen.

Tabel 5 is een uitsplitsing van de afkomst van de klachtindiener (slachtoffer) en het beleidsterrein waarop de klacht betrekking heeft.

tabel 5 / De afkomst van de klachtindiener / beleidsterrein van de klacht

	Arbeid	Buurt en wijk	Collectieve voorzieningen	Commerciële dienstverlening	Horeca/amusement	Huisvesting	Media/reclame	Onderwijs	Anders	Openbare orde	Privé-sfeer	Publieke en politieke opinie	Sport en recreatie	Totaal
Antillen	5	-	1	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	10
Marokko	31	4	1	4	4	1	-	9	3	2	-	-	-	59
Nederland	40	42	7	22	6	3	13	4	8	2	1	1	-	149
Turkije	14	2	2	6	1	2	-	2	-	2	-	1	-	32
Suriname	30	6	5	5	-	-	-	2	-	3	-	-	3	54
Overig Europa	10	3	3	3	1	-	-	1	-	1	-	-	-	22
Overig Afrika	5	3	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	12
Overig Amerika	3	3	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Overig Azië	10	3	1	3	4	-	1	-	-	1	1	-	1	25
Onbekend	4	-	3	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	10
Organisatie & n.v.t. 393	12	6	11	-	2	17	4	27	3	-	8	2	485	
Totaal	545	78	29	60	17	9	31	23	40	16	3	10	6	867

In **tabel 6** een uitsplitsing van de arbeidsklachten:

tabel 6 / Een uitsplitsing van de arbeidsklachten

Uitsplitsing klachten arbeid	Aantal 2003	Aantal 2004
Arbeidsbemiddeling	5	3
Werving en selectie	302	453
Arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden (werkvloer)	42	66
Promotie/doorstroming	4	7
Ontslag	25	16
Totaal	378	545

De klachten over het beleidsterrein 'arbeid' (545) hebben betrekking op de volgende geledingen van de arbeidsverhouding:

- het begeleiden naar werk: *bemiddeling*;
- het toetreden tot de arbeidsmarkt: *werving en selectie*;
- de *arbeidsvoorwaarden / arbeidsomstandigheden*: salariering, functiewaardering en opleiding, maar eveneens contacten met collega's, leidinggevend en klanten (werkvloer);
- het verbeteren van de arbeidspositie: *doorstroming en promotie*;
- het beëindigen van de arbeidsverhouding: *ontslag*.

Klachten over *werving en selectie* vormen, ook als de klachten van het Project 'Vacatures voor Alle Leeftijden' (VAL) hierop in mindering zijn gebracht, de grootste categorie (101).

De klachten die door het meldpunt in behandeling zijn genomen hebben betrekking op:

- de gehanteerde functie-eisen;
- het beheersen van de Nederlandse taal of het hebben van een accent;
- de inhoud en het verloop van de sollicitatieprocedure;
- de afwijzingsgronden.

Met name vrouwen die vanuit religieuze overtuiging een hoofddoek dragen worden bij sollicitaties geconfronteerd met werkgevers die om tal van redenen (kledingvoorschriften en representativiteit) sollicitanten te kennen geven dat het dragen van een hoofddoek niet strookt met de gangbare bedrijfscultuur. Het in 2004 op verzoek van het meldpunt uitgebrachte advies van de CGB inzake 'Arbeid, religie en gelijke behandeling' blijkt onvoldoende bekend te zijn onder werkgevers, hetgeen reden is hieraan in 2006 extra aandacht te besteden.

Het aantal klachten over de *arbeidsvoorwaarden / arbeidsomstandigheden* bedraagt 66. Het merendeel van de klachten heeft betrekking op discriminatie op de werkvloer. Het gaat daarbij onder meer om discriminerende opmerkingen en pesterijen en het uitsluiten van collega's en ondergeschikten. Alle werknemers hebben het recht op een discriminatievrije werkomgeving en mogen van hun werkgever eisen dat hij hen deze garantie biedt. Ook in die situaties waarin werknemers niet zelf de dupe zijn van discriminerende gedragingen van collega's is een beroep op de gelijkebehandelingswetgeving mogelijk.¹⁸ Voorts hebben klachten over discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden betrekking op alle afspraken die zijn gemaakt tussen de werkgever en werk-

¹⁸ CGB oordeel 2003-73. Naar het oordeel van de Commissie strekt het recht op een discriminatie-vrije werkvloer zich uit tot alle werknemers die op die werkvloer werkzaam zijn en van discriminatie aldaar hinder ondervinden.

nemer, zoals salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding. Klachten over arbeidsomstandigheden, waaronder begrepen discriminatie op de werkvloer, hebben mede betrekking op de veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk.

Klachten over *bemiddeling* (3) gaan over het handelen of nalaten van handelen door organisaties zoals het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en uitzendorganisaties, die werkzoekenden naar werk begeleiden. Het aantal klachten over onderscheid bij ‘promotie’ (7) is gering. Probleem hierbij is dat moeilijk valt na te gaan of hierbij sprake is van onderscheid op de onder de AWGB vallende gronden.

Ook bij klachten betreffende *ontslag* (16) is het moeilijk om aannemelijk te maken dat één van de discriminatiegronden vallend onder de gelijkebehandelingswetgeving hierbij een rol heeft gespeeld.

In *tabel 7* vind u een verdere uitsplitsing naar terrein en grond.

tabel 7 / Uitsplitsing naar terrein en grond

Grond	Herkomst/kleur/ras	Antisemitisme	Godsdienst/ levensovertuiging	Seksuele gerichtheid	Geslacht	Leeftijd	Nationaliteit	Handicap	Burgerlijke staat	Anders	Totaal
Terrein											
Arbeid	78	-	30	6	13	400	2	7	-	9	545
Buurt/wijk	34	7	4	29	4	-	-	-	-	-	78
Collectieve voorzieningen	13	-	2	2	3	-	4	1	-	3	28
Commerciële dienstverlening	29	1	4	6	4	4	10	3	-	-	61
Horeca/amusement	9	1	-	1	4	-	1	-	-	1	17
Huisvesting	4	-	1	-	1	-	1	-	-	1	8
Media/reclame	10	1	4	2	10	-	-	1	-	3	31
Onderwijs	9	1	10	-	-	1	-	1	1	-	23
Overig	13	11	5	7	1	-	-	-	-	3	40
Openbare orde	15	-	1	-	-	-	1	-	-	-	17
Privé sfeer	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	3
Publieke en politieke opinie	3	-	7	-	-	-	-	-	-	-	10
Sport en recreatie	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Totaal	223	24	68	53	40	405	19	13	1	21	867

Na arbeid wordt de grootste categorie gevormd door klachten over discriminatie op het maatschappelijke terrein *buurt / wijkniveau* (78). Deze klachten gaan over burencollicten en incidenten die zich voordoen in de openbare ruimte. Andere klachten die in deze categorie zijn ondergebracht betreffen doelbekladdingen, vernielingen en de gerichte verspreiding van pamfletten met een discriminerend karakter.

Klachten over *collectieve voorzieningen* (29) houden verband met het handelen, of het nalaten door overheids- of niet commerciële instanties en organisaties, zoals gemeentelijke en provinciale diensten en ministeries. Klachten kunnen betrekking hebben op de sociale zekerheid, de gezondheidszorg en het welzijnswerk. Het aantal klachten is in de loop der jaren door de toenemende privatisering van het aantal collectieve voorzieningen gedaald. Het aantal klachten bij *commerciële dienstverlening* stijgt hierdoor. Klachten op dit terrein (68) hebben betrekking op het handelen, of het nalaten van handelen van commerciële organisaties, diensten en bedrijven. Klachten over voormalige publieke diensten als de Spoorwegen en lokale of regionale vervoersmaatschappijen worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

Het aantal klachten over *horeca en amusement* (17) is licht gedaald ten opzichte van het vorige verslagjaar, toen 21 klachten werden ingediend. Uit een onderzoek van O+S blijkt dat jongeren die met horecadiscriminatie worden geconfronteerd veelal niet op de hoogte zijn van de mogelijkheid om hierover een klacht in te dienen. 'Met name onder jonge allochtonen is de bekendheid met het meldpunt aanzienlijk kleiner: van hen kent 22 procent het meldpunt. Niet iedereen weet wat het meldpunt kan doen met een klacht. Sommige ondervraagden denken dat het meldpunt hulp biedt bij het doen van aangifte. Er zijn echter ook ondervraagden die denken dat het meldpunt niets doet, of alleen maar klachten registreert en er vervolgens niets mee doet.'¹⁹ In het kader van de campagne 'Wij Amsterdammers' heeft het meldpunt zich specifiek gericht op deze doelgroep. Door het geven van voorlichting en workshops tracht het meldpunt de bekendheid te vergroten en de jongeren te overtuigen van het nut van het doen van een melding. De poster en de rap dragen hieraan bij. Op pagina 41 kunt u meer informatie vinden over de gerichte activiteiten omtrent 'Wij Amsterdammers'. In 2006 is het meldpunt voornemens om in samenwerking met de gemeente, politie, horeca-eigenaren en jongerenorganisaties een deurpanel op te richten waar jongeren meldingen over discriminatie kunnen doen. Dit deurpanel wordt bekend gemaakt door middel van flyers en een aparte website.

¹⁹ Dienst Onderzoek en Statistiek, *Nulmeting Meldpunt Discriminatie Amsterdam, i.o.v. Bestuursdienst Amsterdam, juni 2005 (Project: 5119).*

De categorie *onderwijs* betreft klachten (40) over toelating, inschrijving, verhouding tussen docent en leerling en tussen leerlingen onderling. Vrouwen die vanwege het dragen van een hoofddoek als stagiair worden geweigerd vallen hier niet onder, maar onder de categorie arbeid.

De categorie *openbare orde* heeft betrekking op klachten over het optreden van de politie, de Vreemdelingendienst, de Koninklijke Marechaussee en het Openbaar Ministerie (17). De klachten die hierover door het meldpunt in behandeling zijn genomen gaan veelal over het optreden van de politie bij het opnemen van een aangifte / sepot en het staande houden of aanhouden op straat. Klachten over de Koninklijke Marechaussee gaan over de bejegening van douaneambtenaren op de luchthaven Schiphol.

Aard van de klacht

Landelijk hebben de antidiscriminatiebureaus, verenigd in de Landelijke Vereniging van Antidiscriminatiebureaus en meldpunten (LVADB), afspraken gemaakt over de te registeren gegevens – waaronder de gronden en aard van discriminatie-incidenten – die niet alleen voor jaarverslagen worden gebruikt maar ook landelijk worden verzameld voor onderzoeksdoeleinden (*tabel 8 en 9*).

tabel 8 / Overzicht naar de aard van de klacht en het aantal

Aard	Aantal 2004	Aantal 2005
<i>Omstreden behandeling</i>	453	634
<i>Vijandige bejegening</i>	209	197
<i>Geweld</i>	14	19
<i>Bedreiging</i>	5	6
<i>Overig</i>	16	11
Totaal	697	867

Bij *omstreden behandeling* gaat het over belemmeringen van de toegankelijkheid tot of uitsluiting van diensten en voorzieningen van instanties. Dit is ook van toepassing wanneer de discriminatoire houding of handeling van het personeel uitsluiting tot gevolg heeft. Kort gezegd: omstreden toepassing van regels die direct of indirect onderscheid tot gevolg hebben.

Er is sprake van *vijandige bejegening* als er uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen en daden waarbij sprake is van discriminatoir onderscheid, dat kwetsend

is of als zodanig wordt ervaren, angst of commotie teweeg kan brengen. De bejegening kan zowel mondeling als schriftelijk worden geuit.

Geweld: hierbij gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld, maar eveneens om pogingen tot geweld, waarbij discriminatie een rol speelt.

Onder **bedreiging** vallen zowel mondelinge als schriftelijke uitingen gericht tegen personen dan wel objecten, waarbij gerefereerd wordt aan de discriminatiegronden die vallen onder wetgeving.

Overig betreffen incidenten die niet onder één van bovenstaande categorieën vallen.

tabel 9 / Uitsplitsing naar discriminatiegrond en aard van de klacht

Grond	Bedreiging	Geweld	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Overig	Totaal
<i>Antisemitisme</i>	–	2	–	21	1	24
<i>Burgerlijke staat</i>	–	–	1	–	–	1
<i>Godsdienst</i>	–	–	47	21	–	68
<i>Geslacht</i>	–	–	18	22	–	40
<i>Handicap</i>	–	–	–	12	1	13
<i>Herkomst/kleur/ras</i>	5	9	105	97	7	223
<i>Leeftijd</i>	–	–	404	–	1	405
<i>Nationaliteit</i>	–	–	18	–	1	19
<i>Anders</i>	–	–	15	4	2	21
<i>Seksuele gerichtheid</i>	2	8	8	35	–	53
Totaal	7	19	616	212	13	867

Buitenlands accent reden voor afwijzing*

Geeta voldoet aan alle functie-eisen voor een meeloopstage bij een uitzendbureau, maar wordt afgewezen. Uit twee telefoongesprekken en een e-mail blijkt dat de redenen voor de afwijzing liggen in de beschikbaarheid van betere kandidaten, haar gebrek aan ervaring (terwijl dit niet wordt vereist in de vacature) en vanwege haar buitenlandse accent. Dit laatste heeft echter volgens het uitzendbureau slechts een bijrol gespeeld.

Verontwaardigd en vooral gekwetst dient Geeta een klacht in bij het meldpunt. Ze vertelt de klachtbehandelaar dat zij zeer verbaasd is over de afwijzingsredenen omdat zij slechts een licht accent heeft dat eerder voortkomt uit het feit dat zij in Amsterdam en Den Haag heeft gewoond, dan uit het feit dat zij van Surinaams-Hindoestaanse afkomst is. Na eerst een klacht te hebben ingediend bij het bedrijf en het uitzendbureau besluit het meldpunt de zaak voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Ter zitting wordt geconstateerd dat de sollicitant een uiterst licht, moeilijk te plaatsen accent heeft. Het uitzendbureau is ervan uitgegaan dat het om een buitenlands accent gaat. Door deze expliciete vermelding wordt rechtstreeks onderscheid gemaakt op grond van ras. Dat het buitenlandse accent slechts een bijzaak is geweest doet aan het verboden onderscheid niet af.

Het uitzendbureau heeft erkend dat bij de sollicitant de indruk kan zijn gewekt dat bij haar afwijzing een buitenlands accent een rol kan hebben gespeeld en biedt hiervoor zijn excuses aan. Het uitzendbureau heeft de medewerkster terecht gewezen.

Geen hoofddoek geen baan

Samira heeft als docente Arabisch gesolliciteerd bij het Islamitisch College Amsterdam. Tijdens het sollicitatiegesprek luidde de eerste vraag: Bent u moslim? Nadat Samira bevestigend had geantwoord werd de vraag gesteld: Waarom draagt u dan geen hoofddoek? Samira was verbaasd toen bleek dat zij niet voor de baan in aanmerking komt omdat zij geen hoofddoek draagt. 'Ik ben zoals ik ben. Het gaat om mijn vaardigheden als docent en niet om hoe ik eruit zie. Ik leer de kinderen Arabisch, geen islam.' Het meldpunt heeft de klacht voorgelegd aan het Islamitisch College Amsterdam. Uit de reactie blijkt dat voor moslimvrouwen de strikte eis geldt om een hoofddoek te dragen. Voor niet-moslim vrouwen kan een uitzondering worden gemaakt. De zaak is uniek omdat niet eerder geoordeeld is over het niet dragen van een hoofddoek. Om een beroep te kunnen doen op de uitzonderingsbepaling die voor het bijzonder

* Zowel in deze als in de volgende casussen zijn alle namen gefingeerd.

onderwijs in de Algemene Wet Gelijke Behandeling is opgenomen, is één van de eisen dat de school invulling geeft aan haar grondslag. Bijvoorbeeld door gebed, gescheiden sporten en door het aannemen van docenten die moslim zijn. Het meldpunt meent dat de school het beleid niet consistent uitvoert omdat zij ook docenten in dienst heeft zonder islamitische geloofsovertuiging. Met het meldpunt heeft Samira haar klacht voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling.

Tijdens de zitting wordt duidelijk dat het Islamitisch College het niet zo nauw neemt met zijn eigen grondslag, door te verklaren dat docenten en leerlingen vrij zijn om buiten de school of buiten schooltijd geen hoofddoek te dragen. Hieruit blijkt onder meer dat de betekenis van het bestreden kledingvoorschrift niet nodig is voor het verwezenlijken van de grondslag.

De Commissie concludeert dat de school onvoldoende heeft onderbouwd dat het dragen van een hoofddoek noodzakelijk is om als docente Arabisch te kunnen functioneren.

Rasta wordt erkend als godsdienst

Het meldpunt ontvangt vaak vragen over geloofsuitingen op het werk. Mag een werkgever bepaalde geloofsuitingen verbieden? Denk aan geloofsuitingen die zich vertalen in het dragen van kledingstukken zoals een hoofddoek, sluier, keppel of tulband. Naast kleding wordt nu ook haardracht (dreadlocks) als een geloofsuiting aangemerkt waar de werkgever rekening mee dient te houden.

Aanleiding was een klacht van een medewerker in een sportzaak die op grond van zijn Rastafarigeloof een dreadlockskapsel draagt. De medewerker is al enkele jaren naar tevredenheid werkzaam en zou in aanmerking komen voor een bevordering tot assistent store manager. De werkgever hanteert voor deze functie hogere representativiteitseisen en streeft een uniforme uitstraling van het winkelpersoneel na. In de ogen van de werkgever voldoen dreadlocks niet aan de gestelde representativiteitseis.

Het meldpunt heeft eerst getracht de werkgever te overtuigen van het feit dat dreads een geloofsuiting zijn behorend bij het Rastafarigeloof. Toen de werkgever bij zijn standpunt bleef, werd de zaak ter beoordeling aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) voorgelegd. De CGB oordeelt dat het Rastafarigeloof kan worden beschouwd als een godsdienst. Hoewel Rastafari bepaalde aspecten van hun geloof op verschillende manieren beleven, is er in grote lijn sprake van een door de meeste Rastafari gedeelde gemeenschappelijke overtuiging, onder andere inhoudend dat Haile Selassie wordt beschouwd als een goddelijke entiteit.

Door de werknemer niet te bevorderen in verband met het dragen van dreads wordt indirect onderscheid gemaakt op grond van godsdienst. De Commissie overweegt: de sportzaak heeft als doel gegeven dat zij met de eis ten aanzien van haardracht representativiteit en een uniforme uitstraling van het personeel wil bewerkstelligen. De medewerker moet de andere personeelsleden kunnen aanspreken op hun represen-

tativiteit en heeft daarom een voorbeeldfunctie. Dit doel is legitiem.

De sportzaak hanteert echter een onduidelijke norm met de vraag wat representatief is en wat bijdraagt aan de uniforme uitstraling binnen het bedrijf. Klanten zullen, doordat de medewerker reeds twee jaar lang de kleding heeft gedragen die bestemd was voor (assistent) store managers en hij ook al veel werkzaamheden uitvoerde die bij deze functie horen, in de veronderstelling zijn geweest dat de medewerker (assistent) store manager was. Als dit in de afgelopen jaren in het kader van de representativiteit en de uniforme uitstraling geen bezwaar vormde valt niet goed in te zien waarom dat bij de officiële bevordering opeens anders zou liggen. De redenen die de werkgever aanvoert kunnen niet als objectieve rechtvaardiging gelden.

Hoger tarief voor computercursus zet kwaad bloed

Marijke, een vrouw van Nederlandse afkomst, besluit gebruik te maken van een computercursus die wordt aangeboden door het buurthuis. Tot haar verbazing ontdekt zij dat voor Turkse en Marokkaanse vrouwen een goedkoper tarief geldt.

Via een huis-aan-huisblad maakt het buurthuis het cursusaanbod bekend. Het buurthuis biedt vijf verschillende cursussen, waaronder acupunctuur en assertiviteit, exclusief dan wel tegen korting in het Turks en Marokkaans-Arabisch aan Turkse en Marokkaanse vrouwen aan, terwijl vergelijkbare cursussen voor personen die niet tot de doelgroep behoren niet, beperkt of slechts tegen een hogere prijs toegankelijk zijn.

Marijke ervaart het als oneerlijk dat zij een hoger cursusgeld moet betalen omdat ze niet tot de doelgroep behoort. Dit gevoel wordt versterkt door het feit dat ze een bijstandsuitkering heeft en dus op de kleintjes moet letten.

Het buurthuis beoogt met dit aanbod het isolement te doorbreken waarin sommige leden van deze doelgroepen zich bevinden. Ook wordt er mee beoogd hun participatie en integratie in de samenleving te bevorderen. Marijke ziet echter in het cursusaanbod eveneens een kans haar isolement te doorbreken en haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Nadat interventie van het meldpunt niet tot het gewenste resultaat leidt wordt de zaak aan de CGB voorgelegd omdat het vermoeden bestaat dat het cursusaanbod in strijd is met voorkeursbeleid zoals dat in de gelijkebehandelingswetgeving is neergelegd.

Tijdens de zitting wordt duidelijk dat het buurthuis met zijn nagenoeg exclusief op leden van specifieke doelgroepen gerichte cursusaanbod onderscheid naar ras maakt. Dit kan geoorloofd zijn wanneer voldaan wordt aan de criteria voor voorkeursbeleid. De CGB stelt vast dat met vier van de vijf cursussen wordt voldaan aan de voorwaarden voor voorkeursbeleid, omdat de doelgroep zich in een specifieke achtergestelde positie bevindt en het aanbod specifiek gericht is op de problemen waar deze doelgroep tegen aanloopt. Voor de computercursus geldt dit niet, omdat deze is bedoeld voor mensen voor wie geen wezenlijke drempels (meer) bestaan. Het cursusaanbod voor migranten-

vrouwen wordt gesubsidieerd door de lokale overheid. Ten aanzien van het verschil in cursusprijs geldt dat de prijs van de cursussen verband houdt met het subsidiebeleid van de lokale overheid en dat het buurthuis hier geen beleidsvrijheid in heeft. Het buurthuis heeft te kennen gegeven het onderscheid op te heffen. Vanaf 2006 wordt de computercursus niet meer exclusief aan migrantenvrouwen aangeboden en tegen de prijs van de reguliere cursussen. Het buurthuis zal migrantenvrouwen stimuleren om, eventueel groepsgewijs, aan deze algemeen toegankelijke computercursussen deel te nemen.

Een witte hoofddoek

Yamina wil een kappersopleiding volgen omdat ze met haar man een kapperszaak wil openen. Uit religieuze overtuiging draagt ze een hoofddoek. Tijdens het intakegesprek bij een kappersopleiding verneemt ze dat het reglement van de opleiding niet toestaat om een hoofddoek te dragen tijdens de les, maar wel in de kantine. Yamina leest in de Wegwijzer – avondopleiding: Het dragen van hoofddeksels in welke vorm dan ook is voor zowel de cursist(e) als eventueel meegebrachte modellen tijdens de lessen niet toegestaan.

De kappersopleiding geeft als toelichting dat het haar laten zien nodig is voor het praktijkonderwijs, bijvoorbeeld om de dikte van het haar te laten zien. Yamina stelt daarop voor dat ze haar hoofddoek kan afdoen als er alleen vrouwen zijn. Een medewerker van de kappersopleiding attendeert haar erop dat ook mannen de opleiding bezoeken.

Yamina legt haar probleem voor aan het meldpunt. Het meldpunt is op de hoogte van een identieke klacht bij dezelfde opleiding. Hierin heeft de CGB een oordeel uitgesproken. Met het beleid dat cursisten hun hoofddeksel moeten afnemen tijdens de les wordt indirect onderscheid op grond van godsdienst gemaakt. Afhankelijk van de argumenten kan indirect onderscheid objectief worden gerechtvaardigd.

De kappersopleiding voert aan dat het beleid het waarborgen van de goede kwaliteit van het praktijkonderwijs tot doel heeft. Dit doel is legitiem en passend omdat het verbieden van hoofddeksels kan bijdragen aan het bereiken van het doel. Het verbod is echter niet noodzakelijk. Voor de kwaliteit van het onderwijs is weliswaar noodzakelijk dat cursisten verschillende haartypen leren herkennen en behandelen, maar daarmee is niet de noodzaak aanwezig dat het haar van elke cursist zichtbaar moet zijn. Nu afwezigheid van haar wegens kaalheid klaarblijkelijk geen afbreuk doet aan de kwaliteit van het onderwijs, is niet duidelijk waarom de afwezigheid van (zichtbaar) haar door het dragen van een hoofddoek dat wel zou doen.

Het meldpunt legt Yamina's klacht voor aan de kappersopleiding en verwijst daarbij naar de eerdere klacht. De kappersopleiding geeft als reactie: 'In principe hebben we besloten de uitspraak van de CGB te respecteren. Wij hebben echter het voorbehoud gemaakt

dat wij uitsluitend studenten de lessen laten volgen mits de hoofddoek de witte kleur draagt. Dit hebben we besloten uit hygiënische overweging en om uniformiteit in het dragen van een hoofddoek te krijgen.

Met ingang van januari 2006 zal onze Wegwijzer onder andere op dit punt worden aangepast. Wij zijn bereid uw cliënte alsnog tot de opleiding toe te laten en nodigen haar uit hiervoor een afspraak te maken met ons secretariaat’.

Pesterijen op het werk

Ronald werkt al jaren naar tevredenheid bij een distributiecentrum voor levensmiddelen. Sinds ruim een jaar wordt hij gepest door collega Luca. De pesterijen houden verband met de homoseksuele gerichtheid van Ronald. Op het werk is bekend dat Ronald homo is, maar hij heeft daar nooit negatieve ervaringen mee gehad in de vorm van vervelende opmerkingen. Luca uit zijn opmerkingen vooral wanneer hij geïrriteerd is.

Enkele voorbeelden: ‘Homo’ (in aanwezigheid van klanten), ‘Vieze homo’ en ‘Laat maar staan, die homo doet dat werk wel’ (tegen andere collega’s). Daarnaast maakt Luca obscene gebaren naar Ronald en heeft hij hem twee keer in gevaar gebracht door met de heftruckvork doelbewust met volle snelheid op hem af te rijden, waarbij hij hem rakelings passeert. Ook is het voorgekomen dat Luca bezittingen van Ronald van tafel gooit.

Ronald heeft niet gereageerd op het gedrag van Luca in de hoop dat dit gedrag op den duur vanzelf ophoudt. Meestal gebeurt het omgekeerde en nemen de treiterijen in ernst toe.

Het meldpunt heeft al vaker gesignaleerd dat bij pesten op grond van homo-zijn, het slachtoffer vaak moeite heeft de dader daarop aan te spreken. Deze ‘underdog’ positie hangt samen met machtsoverwicht van de dader. Het kwetsende van dergelijk pestgedrag is dat er minachting op grond van een persoonskenmerk in ligt besloten.

Werknemers die langdurig aan pestgedrag en intimiderend gedrag worden blootgesteld lopen grote kans op gezondheidsrisico’s zoals burn-out.

Hoewel Ronald Luca niet rechtstreeks op zijn gedrag heeft aangesproken heeft hij hierover wel geklaagd bij zijn leidinggevende Jos. Ronald heeft gezegd dat hij genoeg had van de pesterijen en een gesprek te willen waarbij leidinggevende Jos collega Luca op zijn gedrag aanspreekt. Het gesprek werd wel toegezegd maar heeft niet plaatsgevonden. Als Ronald enige tijd later weer op een gesprek aandringt omdat hij de situatie onhoudbaar vindt krijgt hij als reactie van Jos te horen ‘Wat kan ik eraan doen?’

Voor Ronald is de maat vol en hij vraagt het meldpunt om advies. Het meldpunt dient schriftelijk een klacht in en doet een gespreksvoorstel om tot een oplossing te komen. Ronald beoogt met het indienen van een klacht dat de treiterijen en discriminatoire opmerkingen over zijn homo-zijn ophouden en hij zijn werk onder normale omstandigheden kan hervatten.

Twee weken later vindt een bemiddelingsgesprek plaats. Doel van het gesprek is het uitpraten van het geschil en gezamenlijk voorstellen te doen voor een goede werksfeer. Tijdens het gesprek vraagt Ronald waarom Luca hem zo negatief benadert en zegt hij dat hij op een normale manier met hem wil samenwerken, zoals in voorgaande jaren. Luca erkent dat hij discriminerende opmerkingen heeft gemaakt en hij biedt daarvoor zijn excuses aan. Dit gedrag zal zich niet meer herhalen. Ronald aanvaardt de excuses. Tijdens het gesprek komt naar voren dat er soms problemen zijn met betrekking tot taakuitvoering. Deze problemen liggen veelal in slechte onderlinge communicatie. Uiteraard mag frustratie op het werk geen vrijbrief vormen voor discriminatoir gedrag. Door de klachtenbrief van het meldpunt is leidinggevende Jos zich bewust geworden van de ernst van de situatie en het feit dat het hele personeel nadeel ondervindt van de nare werksfeer. Hij maakt duidelijk dat hij de boodschap 'géén ongewenst gedrag op de werkvloer' zal overbrengen aan het hele personeel.

Naar aanleiding van deze klacht zijn, in samenwerking met het meldpunt, de huisregels uitgebreid met een verbod op agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie en discriminatie. Deze huisregels worden naar alle medewerkers gecommuniceerd. Op overtreding van de huisregels staan sancties. Jos zal erop toezien dat deze huisregels zullen worden nageleefd. Iedereen dient een positieve bijdrage te leveren aan het werkklimaat bij het distributiecentrum.

Tussen Ronald en Luca worden werkafspraken gemaakt. Zij werken in hetzelfde team waardoor wederzijds respect en collegialiteit essentieel zijn. Het is niet nodig om vrienden te worden, maar er moet in een goede sfeer worden samengewerkt. In geval van ergernissen dienen deze direct te worden gecommuniceerd. Uitgesproken is dat geen discriminerende opmerkingen meer worden gemaakt. Om problemen in de toekomst te voorkomen zijn gedetailleerdere werkafspraken nodig waardoor duidelijker wordt wie waarvoor verantwoordelijk is en wat men als collega van elkaar mag verwachten. Jos gaat hiermee aan de slag. Ook wordt afgesproken dat in geval van ergernissen Ronald en Luca meteen met elkaar overleggen. Is het probleem niet opgelost dan zal Jos bemiddelen.

Stadsdeel Amsterdam Noord

Sinds 1997 heeft het meldpunt een overeenkomst met het stadsdeel Amsterdam Noord voor de afhandeling van individuele klachten en de structurele aanpak van discriminatie. Er is een medewerker voor het stadsdeel aangesteld en klachten en informatieverzoeken worden apart geregistreerd.

Klachtbehandeling en informatie

In **tabel 10** is een overzicht opgenomen van het aantal zaken dat het meldpunt in behandeling heeft genomen. In **tabel 11** zijn de discriminatieklachten (41) onderverdeeld naar het beleidsterrein waarop de klacht betrekking heeft. Vanaf 2004 werkt het meldpunt met een nieuw registratiesysteem dat is ingevoerd voor alle antidiscriminatiebureaus in Nederland.

In de onderstaande tabellen zijn alleen die klachten opgenomen, waarvan het slachtoffer zelf in het stadsdeel Noord woonachtig is. Klachten die betrekking hebben op Noord, maar waarvan het slachtoffer elders woont, zijn buiten beschouwing gebleven. Dit aantal is niet opgenomen in **tabel 10** en **11**.

Het aantal klachten over arbeid heeft niet alleen betrekking op werving en selectie maar doet zich in Noord met name voor bij de arbeidsvoorwaarden en op de werkvloer. In de categorie buurt / wijk zijn niet alleen burencollicten opgenomen, maar ook incidenten die zich hebben voorgedaan in de openbare ruimte. Bij het merendeel van de incidenten die zich voordoen in de openbare ruimte is sprake van geweld. Onder de categorie commerciële dienstverlening zijn tevens klachten begrepen die betrekking hebben op het openbaar vervoer.

tabel 10 / Overzicht van klachten en informatieverzoeken Stadsdeel Amsterdam Noord

Betreft	Aantal 2004	Aantal 2005
<i>Klachten over discriminatie</i>	47	41
<i>Informatie en advies</i>	15	29
Totaal	62	70

tabel 11 / Beleidsterreinen Stadsdeel Amsterdam Noord

Beleidsterrein	Aantal 2004	Aantal 2005
Arbeid	17	15
Buurt/wijk	14	10
Collectieve voorzieningen	–	4
Commerciële dienstverlening	3	5
Horeca/amusement	–	2
Onderwijs	4	3
Openbare orde	5	1
Publieke en politieke opinie	3	–
Sport en recreatie	–	1
Anders	1	–
Totaal	47	41

Onderwijs

Een projectmedewerker heeft gedurende de schoolperiodes in 2005 een groot aantal basisscholen in Amsterdam Noord bezocht en met de groepen 6, 7 en 8 het cultuurspel 'Samen de wereld rond'²⁰ gespeeld met daaraan voorafgaand een voorlichting over discriminatie. Het spel is in opdracht van het meldpunt ontwikkeld om onder meer vooroordelen en discriminatie tegen te gaan.

Tijdens het spelen van dit spel worden allerlei vragen gesteld. Het zijn vragen die gaan over bijna alle landen van de wereld, variërend van vragen over religies, bekende gebouwen en monumenten, vlaggen, topografie en eten tot vragen over feesten, verschillende gewoontes, gebruiken en discriminatie.

Bijvoorbeeld:

Wat geeft men elkaar in China tijdens het nieuwjaarsfeest cadeau?

- A) Een rode enveloppe met geld
- B) Een rode roos
- C) Niets

Waarom eten Indonesiërs hun eten alleen met de rechterhand?

- A) De linkerhand is onrein
- B) Dit eet gemakkelijker
- C) Uit respect voor godin Handini die alleen een (rechter) hand had

²⁰ Nienhuis, producent van hoogwaardige educatieve uitgaven, zal in 2006 het spel in productie nemen.

In een maatschappij die steeds meer individualistisch is ingesteld geeft dit spel kinderen de kans een sociaal spel te spelen waarin zij uitgenodigd en gemotiveerd worden om zich te verdiepen in verschillende culturen en verschillende leefwijzes. Het samen spelen van het spel doet een beroep op de sociale vaardigheden van de kinderen. Een lange termijn doel van 'Samen de wereld rond' is dat de spelenderwijs aangeleerde informatie over andere landen en culturen leidt tot meer respect en waardering voor elkaar, ongeacht uit welke cultuur iemand komt, en worden vooroordelen en discriminatie tegengegaan.

Eén van de docenten van een openbare basisschool in Noord reageert enthousiast: 'Kinderen zijn dol op kennis en als je dat in een leuk jasje verpakt spreekt het ze aan en blijft het hangen. Dat zie je.' In 2006 wordt een vervolg gegeven aan dit voorlichtingsproject.

Niet alleen de kinderen in Amsterdam Noord worden met voorlichting bereikt, maar ook de jongeren. Speciaal voor hen heeft het meldpunt in 2005 een start gemaakt met het ontwerpen van een voorlichtingspakket over discriminatie. Dat de behoefte hieraan groot is, kan worden opgemaakt uit de vele informatieverzoeken die het meldpunt ontvangt.

Het pakket richt zich op jongeren tussen de 15 en 18 jaar. Naast informatie over discriminatie en vooroordelen, worden in het pakket ook tips gegeven hoe om te gaan met discriminatie en wat je er tegen kunt doen. Jongeren kunnen hun eigen vooroordelen testen en een staaltje geschiedenis biedt handige informatie voor werkstukken en spreekbeurten.

Het meldpunt heeft de hulp ingeroepen van scholieren van 3 Havo van het Bernard Nieuwentijt College, locatie Damstede. Zij hebben niet alleen input kunnen geven voor de teksten maar ook hebben zij adviezen gegeven over de vormgeving. Dit commentaar is verwerkt in het pakket.

Begin 2006 zal het pakket worden gepresenteerd. Naast de reguliere informatieverzoeken, zal het pakket gebruikt worden voor voorlichtingen van het meldpunt. Docenten en jongerenwerkers kunnen het pakket gebruiken bij projecten.

Het meldpunt heeft in 2005 verschillende workshops op maat gemaakt en deze op middelbare scholen gegeven. Tevens is een model gedragscode opgesteld voor scholen in Noord.

In de bus

Een vrouw van Surinaamse afkomst stapt bij het Buikslotermeerplein in de bus, groet de chauffeur en vraagt één zone omdat zij twee haltes verder wil uitstappen. Op dat moment zitten er nog twee andere passagiers in de bus. Wanneer de vrouw gaat zitten, ziet zij dat de bus een andere route neemt dan gebruikelijk omdat de weg is opengebrouwen. Ze drukt op de bel maar de chauffeur rijdt voorbij de halte. Op de vraag of de chauffeur niet gehoord heeft dat ze heeft gebeld reageert hij geïrriteerd dat ze nu naar het Centraal Station rijden. De vrouw houdt vol dat ze wil uitstappen, waarop de chauffeur haar uitscheldt voor ‘vies zwart wijf’. De chauffeur voegt eraan toe: ‘Altijd is het zo, jullie pikken al onze banen in. Jullie moeten opsodemieteren, jullie moeten terug naar waar je vandaan komt. Jij moet oprotten naar je eigen land. Daar moet je gaan.’ De bus stopt dan bij een halte waar mensen staan te wachten. Als de vrouw uitstapt zegt ze tegen de chauffeur ‘Ken jij de geschiedenis? Mijn voorouders brachten mij hier en hebben 300 jaar gewerkt voor jullie. Daarom ben ik hier. Nu stappen er andere mensen in de bus, dan kunt u tegen hen verder gaan’.

Gedurende de hele woordenwisseling tussen de vrouw en de chauffeur houden de twee medepassagiers zich geheel afzijdig.

Naar aanleiding van een schriftelijke klacht wordt de chauffeur gehoord en hiervan wordt een verslag opgemaakt. Vervolgens wordt de passagier uitgenodigd voor een gesprek in aanwezigheid van een klachtbehandelaar van het meldpunt. Omdat de vrouw de verklaring van de chauffeur nog niet had gezien, is die bij de bespreking stapsgewijs doorgenomen en heeft zij hierop kunnen reageren. De verklaring van de chauffeur staat lijnrecht tegenover de verklaring van de vrouw. Uit de emotionele reactie van cliënt valt af te leiden dat ze de opmerkingen als zeer kwetsend heeft ervaren. De klachtbehandelaar komt tot de slotsom dat ook al is achteraf niet vast te stellen in welke precieze bewoordingen de chauffeur haar te woord heeft gestaan, wel gebleken is dat zij de opmerkingen als zeer kwetsend heeft ervaren. Het openbaar vervoerbedrijf is dan ook van mening dat de klacht gegrond is. De passagier wordt oprechte excuses aangeboden.

Samen uitgaan

‘Gewoon een drankje drinken lukt niet als je met drie jongens ’t café in wil. Met de hulp van het MDA kreeg ik gerechtigheid.’

Na een dagje winkelen in Amsterdam wil Ahmed met zijn broer en neef iets gaan drinken in de binnenstad. Wanneer ze een pub in willen gaan worden ze door de portier geweigerd omdat ze geen meisje bij zich hebben. Ahmed is erg verbaasd en zegt eerst grappend dat als hij een meisje bij zich had, hij wel met haar op vakantie zou gaan. Vervolgens legt hij uit dat ze alleen even iets komen drinken. De portier herhaalt echter: ‘Jullie komen er

alleen in als je een vriendin bij je hebt, want het café zit al vol met mannen.’

Ahmed loopt daarop weg en besluit op een afstand toe te kijken of andere mannen wel zonder vrouwelijk gezelschap worden toegelaten. Hij ziet hoe twee blanke mannen, die eveneens geen meisje bij zich hebben, even later wel worden binnengelaten. Ahmed leidt hieruit af dat niet het ontbreken van vrouwelijk gezelschap maar zijn Marokkaanse afkomst voor de portier een probleem is. Met zijn broer en neef besluit hij een klacht in te dienen bij het meldpunt.

Het meldpunt dient een klacht in bij de eigenaar van het café maar in de reactie wordt ontkend dat de portier zou hebben gediscrimineerd. Als weigeringsgrond wordt aangevoerd dat één van de jongens eerder al stennis heeft geschopt in een ander café.

Ahmed is verbijsterd over deze reactie, want hij noch zijn neef of broer zijn ooit geweigerd, laat staan een café uitgezet. Een excuus was nu wel op zijn plaats, vindt hij.

Het meldpunt adviseert hem aangifte te doen bij de politie. De politie heeft vervolgens een onderzoek ingesteld waarbij de eigenaar van het café en de portier zijn gehoord.

De portier blijft ontkennen dat hij heeft gediscrimineerd. Wel wordt duidelijk dat de eigenaar en de portier op bepaalde avonden een deurbeleid voeren, waarbij ‘groepjes jongens zonder vrouwelijk gezelschap’ worden geweigerd.

Nadat het onderzoek is afgerond volgt een zitting bij de rechtbank. De portier verklaart op de zitting dat hij aan het begin van zijn dienst even een rondje door de zaak loopt.

Het beleid van de pub is erop gericht om niet te veel mannen binnen te hebben. De portier verklaart tegen de Marokkaanse mannen gezegd te hebben dat zij eigenlijk niet naar binnen mogen en voortaan een meisje mee moeten nemen. Hij zegt dat hij op grond van de reactie van mensen dan alsnog beslist of mannen al dan niet naar binnen mogen. Hij test hiermee of mensen overlast kunnen veroorzaken in de pub. Aan discriminatie op grond van ras verklaart hij zich niet schuldig te maken: ‘de zaak is voor meer dan de helft gevuld met allochtonen, anders kan men immers geen zaak drijven in Amsterdam.’ Hij verklaart ook niet te kunnen discrimineren; hij is immers met een allochtone vrouw getrouwd.

De officier van Justitie heeft de verklaringen van de drie mannen naast elkaar gelegd.

Op één belangrijk punt komen de verklaringen duidelijk overeen en dat is dat de portier als eerste heeft gezegd: ‘jullie komen er niet in’. De portier heeft niet als reden gegeven dat de mannen niet binnenkomen omdat ze van Marokkaanse origine zijn. Een veroordeling op grond van discriminatie wegens ras is dan ook niet te bewijzen.

Onderscheid naar geslacht is echter wél bewijsbaar. De officier benadrukt dat dit in Nederland niet is toegestaan. De rechter volgt het pleidooi van de officier en veroordeelt de portier op grond van artikel 429q Sr tot een geldboete van € 100.

Ahmed is opgelucht dat hij in het gelijk is gesteld. De veroordeling door de rechtbank ervaart hij als gerechtigheid. Hij is tevreden dat hij de stap heeft gezet om de klacht aan het meldpunt voor te leggen. Zijn verhaal laat zien dat het belangrijk is om door te zetten, ook al is het soms moeilijk om discriminatie te bewijzen.

Project Consulent Nieuwkomers

Om een nieuwkomer te helpen bij het opbouwen van een goed bestaan in Nederland, is op 30 september 1998 de Wet inburgering nieuwkomers (WIN) van kracht geworden. In de wet is geregeld dat alle nieuwkomers een inburgeringscursus moeten volgen. Inburgeren is verplicht. Het niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot een boete. De uitvoering van de WIN is de verantwoordelijkheid van de gemeente. De doelgroep van de WIN omvat twee categorieën personen: vreemdelingen en Nederlanders die buiten Nederland zijn geboren. Deze personen zijn verplicht deel te nemen aan een inburgeringstraject als zij zich voor de eerste keer in Nederland vestigen. Mensen die voor een tijdelijk doel naar Nederland komen (bijvoorbeeld voor werk, studie of een medische behandeling), vallen niet onder de wet. Geestelijke die-naren die tijdelijk in Nederland verblijven, moeten wel deelnemen aan een inburgeringstraject.

De Consulent Nieuwkomers is een voorziening, die de gemeente Amsterdam heeft getroffen, om nieuwkomers in staat te stellen klachten over het inburgeringstraject in te dienen. Organisatorisch is deze voorziening ondergebracht bij het Meldpunt Discriminatie Amsterdam.

Nieuwkomers wenden zich over het algemeen pas tot de Consulent als zij zelf getracht hebben een oplossing te vinden. Bijvoorbeeld door een klacht bij de betreffende instantie te melden of door de hulp in te schakelen van de trajectbegeleider. Wanneer dit niet tot een bevredigend resultaat leidt dienen zij een klacht in bij de Consulent. Gesteld kan worden dat de klachten die door de Consulent in behandeling worden genomen het spreekwoordelijke topje van de ijsberg vormen.

In de verslagperiode 2004-2005 zijn 59 respectievelijk 48 klachten ingediend. Naast de klachten werd ook telefonisch om informatie gevraagd. Deze informatieverzoeken hadden veelal betrekking op wet- en regelgeving, waaronder de nieuwe Wet Kinderopvang, en op de procedures van het inburgeringstraject. **Tabel 12** geeft een beeld van de nieuwkomers die zich in 2005 tot de Consulent hebben gewend. De klachten worden door de nieuwkomer of door de partner van de nieuwkomer ingediend, maar ook de trajectbegeleider heeft een belangrijke verwijfsfunctie. **Tabel 13** geeft weer wie de klacht indient.

tabel 12 Nieuwkomers afkomst-geslacht

Afkomst nieuwkomer	Man	N.v.t.	Vrouw	Totaal
Afghanistan	1	–	1	2
Algerije	1	–	–	1
Amerika	–	–	1	1
Bosnië	1	–	2	3
Canada	–	–	1	1
Egypte	2	–	–	2
Indonesië	–	–	1	1
Mali	1	–	–	1
Marokko	5	–	3	8
N.v.t.	–	1	–	1
Oekraïne / Rusland	–	–	4	4
Onbekend	1	–	2	3
Pakistan	1	–	1	2
Roemenië	–	–	1	1
Senegal	1	–	–	1
Soedan	1	–	–	1
Somalië	1	–	–	1
Togo	1	–	–	1
Turkije	1	–	2	3
Vietnam	–	–	2	2
Zuid Amerika	4	–	4	8
Totaal	22	1	25	48

* N.v.t. = meerdere klachtindieners van diversie afkomst met dezelfde klacht.

tabel 13 Wijze van indienen

Wijze van indienen	Man	N.v.t.	Vrouw	Eindtotaal
Zelfstandig	3	–	8	11
Partner van nieuwkomer	7	–	10	17
Trajectbegeleider	10	1	6	17
Anders	2	–	–	3
Eindtotaal	22	1	25	48

* N.v.t. = meerdere klachtindieners van diversie afkomst met dezelfde klacht.

** Anders = één van de Partners in de Keten (Dienst Persoonsgegevens, het Bureau Inburgerings Onderzoek, het Regionaal Opleidingen Centrum van Amsterdam, het Centrum voor Werk en Inkomen).

In 2005 is sprake van een afname van het aantal klachten. Een verklaring hiervoor kan zijn dat aanzienlijk minder informatiefolders van de Consulent door de Partners in de Keten en de trajectbegeleiders werden aangevraagd, met als gevolg dat nieuwkomers onvoldoende geïnformeerd zijn over het feit dat er een onafhankelijke voorziening bestaat waar zij met klachten terecht kunnen. Een andere verklaring voor de afname kan verband houden met de Wet Kinderopvang die op 1 januari 2005 in werking is getreden. De verwachting was juist tegenovergesteld, namelijk dat sprake zou zijn van een toename in verband met eventuele onduidelijkheden. Waarom dan een afname van het aantal klachten?

In voorgaande jaren ontving de Consulent veel klachten over een tekort aan kinderopvangplaatsen omdat kinderopvang gecombineerd diende te worden met de inburgeringscursus. Het Regionaal Opleidings Centrum van Amsterdam (ROCvA) had de verantwoordelijkheid om deze kinderopvang te verzorgen. Met de nieuwe Wet Kinderopvang is deze verantwoordelijkheid verschoven naar de nieuwkomer. De klachten over een tekort aan 'gecombineerde kinderopvang door ROCvA' zijn hierdoor in 2005 niet meer aan de orde. Nieuwkomers zijn niet langer afhankelijk van het ROCvA en oefenen zelf meer controle uit op de kinderopvang. Uiteraard is er bij sommige kinderdagverblijven sprake van wachtlijsten maar nieuwkomers kunnen dan kiezen uit een andere instelling die door de gemeente erkend wordt.

De klachten in 2005 hebben veelal betrekking op het plaatsingsmoment van de inburgeringscursus, de toetsing binnen de inburgeringscursus, veranderende wet- en regelgeving en het ontbreken van documenten. Ook al wordt met klachtbehandeling een positief resultaat behaald, toch houden veel nieuwkomers er een onbevredigend gevoel aan over. Dit wordt vaak veroorzaakt door de termijn van klachtbehandeling, die in het uiterste geval kan oplopen tot bijna een jaar. Daarnaast leert de ervaring dat er bij de organisatie waar de klacht betrekking op heeft, weinig begrip en erkenning wordt getoond, voor het feit dat de nieuwkomer een klacht indient, hetgeen het gevoel van onvrede versterkt.

Plaatsingsmoment inburgeringscursus

De Consulent ontvangt met regelmaat klachten over het plaatsingsmoment voor de inburgeringscursus. De piek wat betreft deze klachten ligt rond het laatste plaatsingsmoment voor de zomervakantie. De adviseurs trachten tijdig het inburgeringsadvies af te leveren, zodat de betreffende ambtenaar de beschikking kan sturen naar Planning & Plaatsing. Veel nieuwkomers hopen dat zij hierdoor nog voor de zomerva-

kantie geplaatst worden of tijdens de vakantie een cursus kunnen volgen. De nieuwkomers die de Consulent benaderen zijn zodanig gemotiveerd dat zij in principe de volgende dag al lessen willen volgen. De redenen voor niet- (tijdige) plaatsing zijn de te laat ontvangen beschikking, het zoekraken van dossiers en incomplete dossiers. Voor de nieuwkomer is het besluitvormingsproces, waarbij meerdere organisaties zijn betrokken, onoverzichtelijk en vaak weet hij niet tot wie hij zich met een vraag moet wenden. Hoewel de Consulent klachten doorgaans schriftelijk afhandelt, wordt ook vaak gekozen om telefonisch zo snel mogelijk een oplossing te vinden.

Toetsing bij inburgeringscursus

Ook dit jaar heeft de Consulent meerdere klachten ontvangen over toetsing binnen de inburgeringscursus. Het gaat dan om het moment van toetsafname, de (niet) aankondiging van een toets en de voorbereiding op een toets. Een belangrijke reden om te klagen is het niet behalen van niveau 2. Mocht een nieuwkomer zich willen laten naturaliseren dan zou met het behalen van dit niveau vrijstelling kunnen worden verkregen voor de naturalisatietoets. Er spelen verschillende factoren mee die bepalen of een nieuwkomer binnen één jaar niveau 2 kan behalen. Deze factoren hangen samen met bijvoorbeeld persoonlijke omstandigheden, het toetsingsmoment, het niveau van de cursus, lesuitval etcetera. Daarnaast speelt mee dat het ROCvA geen naturalisatie-instelling is, maar een onderwijsinstelling die vanuit de gemeente de opdracht heeft gekregen onderwijs te geven. Hierdoor komt de verantwoording voor het behalen van niveau 2 geheel bij de nieuwkomer te liggen. De nieuwkomer heeft echter meer moeite om zijn doel te bereiken door lessenuitval of een ongunstig moment van toetsing: beiden zijn situaties waar hij geen invloed op kan uitoefenen. Tevens zijn veel nieuwkomers onbekend met het feit dat het behalen van niveau 2 een positieve invloed heeft op de toekenning van de naturalisatie-aanvraag.

Wel of niet niveau 2?

Redouan is voor de zomervakantie begonnen aan zijn inburgeringscursus. Doordat hij in de zomervakantie gaat verhuizen, dient hij in september op een andere locatie zijn cursus te vervolgen. Hij had op dat moment al drie maanden les gehad. Tot zijn verbazing is de cursus waar hij in september mee start geen vervolg maar moet hij opnieuw bij het begin beginnen. Hij krijgt dus een herhaling van de lesstof en feitelijk gezien een achterstand binnen zijn traject. Hij kaart het wel aan bij de docent maar er is een wachtlijst voor de groep waar cliënt de juiste lessen kan volgen. Uiteindelijk haalt hij 'op weg naar niveau 2'. Redouan beseft niet dat dit gevolgen heeft voor de aanvraag

van naturalisatie: hij moet namelijk de naturalisatietoets afleggen. Inmiddels – het inburgeringsjaar is dan al verstreken – heeft hij door verschillende vervolgcursussen niveau 2 behaald. Dit geldt echter niet voor het krijgen van een vrijstelling. Alleen als een nieuwkomer binnen het inburgeringsjaar niveau 2 haalt, heeft hij recht op vrijstelling. Redouan heeft echter geen geld voorhanden om de kosten voor de toets te betalen. Hij vindt ook dat als hij de cursus zonder herhaling van lesstof had kunnen volgen, hij binnen het jaar wél niveau 2 had behaald. Hij kan dit onderbouwen met het feit dat hij na twee maanden met zijn vervolgcursus niveau 2 heeft behaald. Met hulp van Sociaal Raadslieden dient hij een klacht in bij het ROCvA. In een gesprek met de klachtbehandelaar van het ROCvA krijgt hij gelijk wat betreft de opgelopen achterstand. Op schrift wordt hem echter meegedeeld dat hij geen vrijstelling krijgt. Hij is het er niet mee eens en zijn contactpersoon van Sociaal Raadslieden neemt contact op met de Consulent. De Consulent dient vervolgens een schriftelijke klacht in bij het ROCvA. Na grondig onderzoek en veelvuldig aandringen van de Consulent komt het ROCvA tot een nieuw besluit. De klacht is ontvankelijk verklaard. Zowel de wachtlijst (het lange wachten) als de te lage plaatsing in een taalgroep hebben Redouan niet de gelegenheid geboden om in zijn nieuwkomersperiode het voor de naturalisatietoets belangrijke niveau 2.4 te behalen. De naturalisatietoets dient wel te worden afgelegd omdat wettelijk gezien de resultaten die na de nieuwkomersperiode zijn behaald niet gelden. Het ROCvA zal echter Redouan aanbieden op kosten van het ROCvA de twee onderdelen van de naturalisatietoets af te leggen. Redouan legt met goede resultaten de naturalisatietoets af en de procedure tot naturalisatie kan worden voortgezet.

Veranderende wet- en regelgeving

Het voordeel van de nieuwe Wet Kinderopvang is een grotere keuzevrijheid voor de nieuwkomer, maar een nieuwe wet kan ook knelpunten opleveren. De Consulent heeft in 2005 een aantal klachten ontvangen over het moment dat de kinderopvang kan worden aangevraagd. Om een vergoeding te kunnen aanvragen bij bijvoorbeeld de Sociale Dienst dient de nieuwkomer onder meer de ondertekende onderwijsovereenkomst te tonen. De vergoeding wordt dan vanaf het moment van ondertekening uitgekeerd.

Theoretisch zou een nieuwkomer pas vanaf de ondertekening van de onderwijsovereenkomst kinderopvang moeten regelen. In de praktijk dient de nieuwkomer al eerder beschikbaar te zijn voor de inburgering, namelijk tijdens het inburgeringsonderzoek. Het inburgeringsonderzoek bevat verplichte lessen en toetsen en tijdens dit programma moeten de kinderen ook worden opgevangen. Familie of kennissen kunnen hiervoor niet altijd garant staan, waardoor het in de praktijk geregeld voorkomt dat de nieuwkomer naar school moet terwijl er geen kinderopvang geregeld is.

De nieuwkomers die zich met deze klacht tot de Consulent wendden zijn veelal ook in

de veronderstelling dat een vergoeding vanaf dat moment in zal gaan. Daarnaast kan de nieuwkomer geconfronteerd worden met wachtlijsten bij de aanvraag van kinderopvang. Wanneer de nieuwkomer vanaf het moment dat hij of zij geplaatst wordt voor de inburgeringscursus kinderopvang gaat regelen, zal in de praktijk de kinderopvang niet tijdig *kunnen* worden geregeld. Veel nieuwkomers kiezen ervoor om de kinderopvang al geruime tijd voor het tekenen van de onderwijsovereenkomst te verzorgen, mede omdat zij de verplichting om de cursus te volgen willen nakomen. Omdat een vergoeding door de Sociale Dienst niet mogelijk is voor deze periode, kunnen nieuwkomers financieel gezien in problemen komen. Een vergoeding van de Sociale Dienst is namelijk net 'het steuntje in de rug' waardoor de lasten kunnen worden gedragen.

Het ontbreken van documenten

Niet als in voorgaande jaren zijn er bij de Consulent klachten ingediend over het ontbreken van documenten, zoals de Verklaring Nieuwkomers dan wel het Certificaat Inburgering. De nieuwkomers die hierover klachten hebben ingediend, deden dit veelal op het moment dat zij een aanvraag voor naturalisatie wilden indienen. Zij worden op dat moment geconfronteerd met het feit dat documenten moeten worden overlegd, zoals het Certificaat Inburgering. Het achterhalen van deze documenten kost vaak veel tijd omdat alle betrokkenen binnen het ROCvA daarvoor moeten worden benaderd. De Consulent heeft hiervoor binnen het ROCvA een contactpersoon om de klachtenbehandeling te versnellen.

Naast klachten over het toetsingsmoment en kinderopvang zijn er klachten over bijvoorbeeld het functioneren van de trajectbegeleider, gebrekkige communicatie binnen het ROCvA en over uitval buiten eigen schuld om. Een klacht bestaat vaak uit meerdere onderdelen. Dit komt mede doordat nieuwkomers zich pas bij de Consulent melden wanneer ze eerst zelf verschillende pogingen hebben gedaan om de klacht op te lossen.

Samenwerking loont

Samenwerking met de politie Amsterdam-Amstelland en het Openbaar Ministerie

Vanaf de oprichting heeft het meldpunt veel tijd en energie gestoken in de samenwerking met de politie Amsterdam-Amstelland en het Openbaar Ministerie om de strafrechtelijke afdoening van discriminatie te professionaliseren. De basis voor deze samenwerking vormt de Aanwijzing Discriminatie die door het College van Procureurs-generaal is opgesteld. Hierin staat in grote lijnen beschreven op welke wijze discriminatie dient te worden aangepakt. De huidige Aanwijzing die tot april 2007 loopt heeft betrekking op:

- de coördinatie tussen het OM, het bestuur, de politie en de anti-discriminatiebureaus;
- de procedure voor aangiften en klachten betreffende discriminatie;
- de vervolging van overtreding van discriminatiebepalingen;
- de benadering van aangevers / benadeelden;
- de afstemming ten aanzien van een eenduidig registratiesysteem;
- de wijze van aanpak en terugkoppeling van de afdoening van zaken aan de Partners in het overleg.

Meer aandacht voor discriminatie in de landelijke en de lokale politiek heeft bij het OM en bij de politie geleid tot een hogere prioriteit met betrekking tot de afhandeling van discriminatiezaken. In 1998 werd binnen het OM het Landelijk Expertisecentrum Discriminatiezaken (LECD) opgericht. Het LECD is het kennispunt bij het OM dat naast het adviseren van de parketten in lopende onderzoeken / vervolgingen, bijdraagt aan de ontwikkeling van het landelijk OM-beleid inzake discriminatiebestrijding. Bij de politie werd een contactpersoon discriminatiezaken aangesteld die door middel van scholingen de kennis over strafrechtelijke discriminatiebestrijding binnen het korps vergroot.

Het samenwerkingsverband tussen het meldpunt, het OM en de politie heeft geleid tot een efficiëntere afhandeling van aangiften van discriminatie. Vanuit het meldpunt is lange tijd aangedrongen op een betere registratie in de vorm van een aangiftenvolgsysteem. Sinds enkele jaren kunnen met deze zorgvuldige registratie betrouwbare cijfers worden gegeven over de mate waarin discriminatie wordt gemeld en kan inzicht worden gegeven in de afhandeling: sepot, transactie, vervolging, veroordeling of vrijpraak. De zaaksbespreking tijdens het periodiek overleg draagt bij aan het naleven

van termijnen waardoor meer zaken bij de rechter worden aangebracht of tot een transactie leiden.

In het aangiftensysteem zijn zowel de aangiften van cliënten van het meldpunt opgenomen als de aangiften van overige discriminatiefeiten die zich in de stad hebben voorgedaan. Melden bij het meldpunt heeft zin omdat de klachtbehandelaar de voortgang in de discriminatiezaak volgt en zich op basis van het intakegesprek een goed beeld heeft kunnen vormen van de feiten en omstandigheden waaronder het discriminatiefeit zich heeft voorgedaan. De klachtbehandelaar beschikt dan ook regelmatig over informatie die niet in de aangifte is terug te vinden. De zaaksbespreking draagt eraan bij dat de contactpersoon bij de politie deze aanvullende informatie meeneemt in het politieonderzoek waardoor bijvoorbeeld een aanvullend getuigenverhoor plaatsvindt of een opgelegde zaak heropend wordt.

Met het aangiftensysteem kan er 'druk op de ketel' worden gehouden waardoor het politieonderzoek opschiet en tijdig wordt ingestuurd, een getuige wordt gehoord, een aanvullende aangifte wordt opgenomen of vragen van de officier worden beantwoord. Het periodiek overleg maakt ook inzichtelijk in welke buurt discriminatiefeiten zich bovengemiddeld voordoen. Dit signaal wordt door de contactpersoon discriminatiezaken teruggekoppeld aan de buurtregisseurs en aan de korpsleiding die 'meer blauw op straat' kan inzetten voor een betere leefbaarheid en daardoor een bijdrage levert aan het voorkomen van buurtincidenten met een discriminatoir karakter.

Jurisprudentie in discriminatiezaken is voor het meldpunt eveneens van belang omdat het meldpunt regelmatig wordt verzocht te beoordelen of een uitlating strafbaar is in de zin van de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht. Een vonnis of arrest kan een leidraad zijn bij de beoordeling van de strafbaarheid. Bovendien kan een strafrechtelijke veroordeling op grond van discriminatie in arbeidszaken ertoe leiden dat slachtoffers bij de burgerlijke rechter een verzoek om schadevergoeding gehonoreerd zien.

De samenwerking tussen meldpunt, politie en OM verdient ook navolging in het land. Minister Verdonk heeft zich in het voorjaar van 2005 tijdens een werkbezoek aan het meldpunt laten informeren hoe met de Amsterdamse aanpak invulling wordt gegeven aan de Aanwijzing Discriminatie. De minister heeft te kennen gegeven dat het Amsterdamse samenwerkingsmodel ook in andere steden zou moeten worden opgezet.

Project WIJ AMSTERDAMMERS

Uit de klachtregistratie van het MDA van de afgelopen jaren bleek dat met name allochtone jongeren relatief weinig melding doen van discriminatie. Dit kon worden toegeschreven aan de turbulente politieke en maatschappelijke ontwikkelingen in Nederland, sinds de aanslagen in de Verenigde Staten van 11 september 2001, en de daaruit voortvloeiende gevoelens van uitsluiting en machteloosheid die heersten binnen deze groep. Om de sociale cohesie in de samenleving te versterken werd door de Gemeente Amsterdam het actieplan 'Wij Amsterdammers' opgezet. In dit kader is de gemeente een samenwerkingsverband aangegaan met het meldpunt om meer zicht te krijgen op de discriminatie in de stad en de meldingsbereidheid te bevorderen.

Het doel is driedelig: de bekendheid over de ondersteuning van het MDA wordt vergroot, er ontstaat een laagdrempelig netwerk voor Amsterdammers die te maken hebben met discriminatie, en alle Amsterdammers dienen te weten dat discriminatie niet door de beugel kan.

Naamsbekendheid

Het meldpunt heeft in nauwe samenwerking met de gemeente Amsterdam en het reclamebureau Dutchlabel een stedelijke PR-campagne ontwikkeld, waarin gerichte informatie wordt verschaft over het meldpunt, ten behoeve van alle Amsterdammers. Het ontwerp van de campagne moest met name de 'kwetsbare groepen' in de stad aanspreken: allochtone jongeren en homoseksuelen.

Op 8 juli 2005 ging de campagne van start bij Argan, het Marokkaans jongeren centrum in Amsterdam West. Aanwezig waren jongeren, zelforganisaties en de gemeente. Ook had de pers veel aandacht voor de lancering. De wethouders Maij en Griffith ont-hielden de posters van de campagne: vijf jonge mensen van verschillende afkomst met daaronder de teksten: **UITGESCHOLDEN** omdat ik homo ben, **BESPUUGD** omdat ik jood ben, **GEWEIGERD** vanwege mijn afkomst, **UITGEJOELD** vanwege mijn huidskleur en **AFGEWEZEN** vanwege mijn naam.

De posters werden opgehangen door de hele stad. Een speciaal formaat posters en

flyers werden wijd verspreid onder scholen, buurthuizen, politiebureaus en stadsdeelkantoren. Dagbladen vestigden via een opvallende advertentie de aandacht op de campagne en het huis-aan-huis blad Amsterdam.nl was gewijd aan de campagne. Op de Amsterdamse televisiezender AT5 was een commercial van het MDA te zien, waarin de diversiteit van de Amsterdamse bevolking tot uitdrukking kwam door de gezichten van bekende en onbekende Amsterdammers in snel tempo elkaar te laten opvolgen. Ook burgemeester Cohen deed mee aan dit spotje waarin de rapper van Casablanca Connect liet horen waar het MDA voor staat. De tune was ook te horen op de radio, bij jongerenzender FunX.

Daarnaast heeft het meldpunt meer de publiciteit gezocht om een breder netwerk te bereiken, door extra aandacht te schenken aan klachten inzake de veranderde maatschappelijke verhoudingen, zoals de docente die zonder hoofddoek geen les mocht geven op het Islamitisch College Amsterdam en de zaak van de moslimjongeren die in de ICE trein zijn opgepakt vanwege hun 'Islamitische uiterlijk'.

Laagdrempeligheid van het meldpunt

Parallel aan de mediacampagne is een intensief kleinschalig actieprogramma opgezet om de verschillende doelgroepen te bereiken. Via uitbreiding en het aanhalen van contacten met andere organisaties heeft het meldpunt de meldingsbereidheid van de verschillende doelgroepen gestimuleerd.

Allereerst werd aan de hand van een sociale kaart een laagdrempelig netwerk opgezet van allochtone jongerenorganisaties in Amsterdam. Via mailings en kennismakingsgesprekken werden de organisaties op de hoogte gesteld van de campagne. Uit de netwerkgesprekken met onder andere Argan (Marokkaanse en multiculturele jongeren), COC (Homo's, lesbiennes en transgenders), DIR en SOMVAO (Somalische en Ethiopische jongeren), Milli Gurus (Turkse moslims) en UMMAO (Marokkaanse moslims), kwamen verzoeken voort voor samenwerking of het organiseren van thema-avonden.

Het doel van de gesprekken was in eerste instantie om de achterban van organisaties via de informatiekanaalen en via het netwerk van deze organisaties aan te spreken. Anderzijds hebben deze organisaties een verwijzfunctie richting het meldpunt wanneer de doelgroep behoefte heeft aan informatie en voorlichting over discriminatie.

Inhoudelijke acties

Het meldpunt heeft ook haar inhoudelijke acties geïntensiveerd op de terreinen onderwijs, arbeid en horeca. Met verschillende organisaties zijn werkafspraken gemaakt om de monitoring en sturing van klachten te verbeteren. In inhoudelijke bijeenkomsten is tevens de thematiek van discriminatie verduidelijkt en besproken hoe discriminatie bestreden kan worden.

Onderwijs

Discriminatieklachten in het onderwijs hebben vooral betrekking op godsdienst(uitingen) en gaan dan met name over het dragen van kledingsstukken die verband houden met de religie, zoals een hoofddoek. Het MDA geeft er de voorkeur aan dergelijke klachten in overleg met de leerling en de schooldirectie op te lossen. Ook het desbetreffende stadsdeel wordt door het meldpunt aangeschreven, om te komen tot een uniform beleid bij de scholen. Het meldpunt behartigt de belangen van benadeelde scholieren of stagiaires, aan de hand van adviezen en oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling en de leidraad kleding op scholen van het Ministerie van OCenW.

Door alle culturele verschillen en daarmee samenhangende verschillen in waarden en normen bestaat er binnen de onderwijsinstellingen steeds meer behoefte aan het vaststellen van in de school geldende waarden en normen waarmee leraren en leerlingen aan de slag kunnen. Het meldpunt heeft in dat kader verschillende VMBO scholen in Amsterdam aangeboden te adviseren bij het opstellen van een gedragscode: omgangsregels die schriftelijk worden vastgelegd.

In het kader van Wij Amsterdammers heeft het MDA tevens een voorlichtingsprogramma opgezet voor jongeren in het beroepsonderwijs. In de workshop 'Discriminatie – check jezelf!' worden vooroordelen op straat, school en stage besproken aan de hand van beeldmateriaal en rollenspellen. De voorlichting wordt op maat gemaakt, dus op verzoek van een bepaalde (onderwijs)instelling en is bedoeld voor een groep van maximaal 25 leerlingen. Tijdens een bijeenkomst van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs hebben medewerkers van het meldpunt samen met mbo-studenten vooroordelen besproken als: 'De jeugd van tegenwoordig is lui' en 'Jongeren hebben geen manieren.' Daarna werd ondermeer dieper ingegaan op de thematiek rondom kledingvoorschriften binnen de school.

Arbeid

Discriminatie bij de arbeid doet zich met name op drie terreinen voor: het verkrijgen van een stageplaats, werving en selectie en uitlatingen/ ongewenst gedrag op de werkvloer. In het kader van arbeid heeft het MDA de Bestuursdienst van de Gemeente Amsterdam geadviseerd bij haar rapportage ten behoeve van de wethouders inzake 'Discriminatie werkgevers arbeidsmarkt'. Daarbij is de kanttekening geplaatst dat er op de arbeidsmarkt niet alleen sprake is van een probleem van uitsluiting en 'discriminatie'. De 'perceptie van discriminatie' bij jonge allochtonen, met een diploma op zak, is ook gerelateerd aan een onderwijsprobleem: jongeren missen vaak algemene vaardigheden om succesvol te solliciteren.

Daarnaast heeft het MDA haar eigen netwerk benut om haar contacten met werkgevers in het kader van gelijke behandeling op de werkvloer te intensiveren. Het meldpunt adviseert bedrijven en instellingen over het voorkomen en bestrijden van ongelijke behandeling, het opstellen van gedragscodes en een klachtenregeling. Zo werd een samenwerking met de Kamer van Koophandel aangegaan. In een uitgave van de Amsterdamse kamerkrant wordt in het artikel 'Gemeente strijdt tegen discriminatie' aandacht geschonken aan de campagne van het meldpunt en ingegaan op het thema gelijke behandeling op de werkvloer.

Horeca

Uit het aantal klachten dat het meldpunt jaarlijks ontvangt en de aangiften die bij de politie worden gedaan over discriminatie van met name allochtone jongeren bij de toegang tot een uitgaansgelegenheid, zou men kunnen opmaken dat discriminatie bij horecagelegenheden wel meevalt in Amsterdam. In gesprekken met jongeren komt echter een heel ander beeld naar voren. Vooral Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse jongeren geven aan dat hen regelmatig de toegang wordt geweigerd bij een disco of café. Uit Amsterdams onderzoek wordt verder duidelijk dat jongeren hierover nauwelijks een klacht indienen, of aangifte doen. Jongeren hebben over het algemeen weinig illusies dat het indienen van een klacht resultaat heeft.

Uit de klachten die het MDA, dan wel de CGB heeft behandeld inzake het toelatingsbeleid van horecagelegenheden kan worden geconcludeerd dat de klachtafhandeling en het gehanteerde toelatingsbeleid van veel discotheken niet transparant en consistent is en dus (indirect) onderscheid op grond van ras oplevert. Om hier verandering in te brengen moeten discotheken en clubs in Amsterdam hun deurbeleid duidelijk en inzichtelijk maken. In dit kader zijn de verschillende partijen bij elkaar gebracht: jon-

geren, Koninklijk Horeca Nederland, politie, de gemeente en het MDA. De partijen werken samen aan een oplossing, afspraken, huisregels, in de vorm van een conventant en klachtenregeling.

Voor jongeren die menen onterecht geweigerd te zijn wordt er een speciaal 'deurpaneel' in het leven geroepen. Hier kunnen zij met hun klachten terecht over horecagelegenheden die volgens hen discrimineren. Het panel gaat deze klachten vervolgens onderzoeken. Ook is het belangrijk dat jongeren weten hoe zij zich moeten gedragen als ze een avondje gaan stappen. Daarom wordt op Amsterdamse scholen les gegeven over uitgaan en er komen speciale uitgaansavonden voor minderjarige jongeren.

Resultaat: Amsterdammers zeker meldingsbereid

Het aantal meldingen is bij het MDA de afgelopen maanden sterk gestegen. Het meldpunt constateerde vijfhonderd extra klachten, 40% meer ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. De meldingen kwamen telefonisch en via het internet binnen.

De meldingen zijn heel divers van aard, variërend van de 'gebruikelijke' discriminatoire incidenten tot mensen die de telefoon grijpen om in 'felle bewoordingen' hun mening op de diversiteit van de Amsterdamse samenleving te geven. In het oog springen de meldingen afkomstig van autochtone mannen die op straat worden uitgescholden om hun (vermeende) homoseksualiteit of jonge vrouwen die geen stageplaats krijgen omdat ze een hoofddoek dragen. Opvallend veel bedrijven bellen ook naar het meldpunt bijvoorbeeld de vraag hoe ze moeten omgaan met een man die vrouwen geen hand wil schudden en of de vraag in welke mate ze taaleisen mogen stellen aan hun personeel. Daarnaast genieten de campagne en acties van het meldpunt zeer veel belangstelling van binnenlandse en buitenlandse pers, televisie en radio.

Sinds de aftrap van de PR-campagne, die tot doel heeft de naamsbekendheid van het meldpunt te vergroten, staat de telefoon van het meldpunt regelmatig roodgloeiend en stromen de e-mails binnen. Vergeleken met de meldingen in dezelfde periode vorig jaar kan gesteld worden dat de campagne succes heeft. Uiteraard worden alle meldingen serieus en met zorg behandeld: 'Klachtmeldingen verzamelen kan iedereen, het gaat erom wat je ermee doet,' aldus Jessica Silversmith.

Vrouw-zijn anno 2005

Hanneke werkt naar tevredenheid als dierenarts in een praktijk met meerdere artsen, allen man. Zij gaat ervan uit dat haar baas tevreden is over haar functioneren want haar arbeids-

overeenkomst is al twee keer verlengd. Aan het eind van een dienst komt haar baas bij haar spreekkamer langs om over een volgende verlenging te praten. Hij deelt haar mee dat haar contract, dat over enkele maanden afloopt, niet meer zal worden verlengd omdat de dierenkliniek met geldtekort kampt. Enkele weken later komt hij terug op het gesprek en wil nogmaals toelichten waarom contractsverlenging niet mogelijk is. Hanneke had zich neergelegd bij het financiële argument en was al begonnen met solliciteren, maar krijgt dit keer geheel iets anders te horen. Haar baas motiveert het uitblijven van de contractsverlenging als volgt: 'ik vind het gewoon prettiger werken met een man' en 'ik kan niet omgaan met vrouwen'. Ook is hij van mening dat de continuïteit binnen het bedrijf beter gegarandeerd is bij iemand anders (lees: een man) omdat Hanneke in deeltijd bij een andere kliniek werkt. Hanneke is stomverbaasd. Toch vraagt ze nog of zij terug kan komen in haar baan indien de sollicitatie niets oplevert. Haar baas antwoordt dat hij eigenlijk al een vervanger heeft gevonden, namelijk Marco die het afgelopen jaar als vrijwilliger in de dierenkliniek heeft gewerkt. Hanneke heeft met plezier gewerkt en wil zonder wrok weggaan. Zij vindt het echter zeer onrechtvaardig louter op grond van het feit dat zij een vrouw is te worden benadeeld en bespreekt haar zaak met een klachtbehandelaar bij het meldpunt. Het meldpunt attendeert de dierenkliniek erop in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving te handelen. Samenvattend liggen aan de beslissing de vacature aan een man toe te kennen meerdere argumenten ten grondslag. Er is een financieel argument en verder spelen de beschikbaarheid, continuïteit en de teamsamenstelling bij de afweging een rol. Zakelijke argumenten zoals salaris en beschikbaarheid zijn grotendeels onderhandelbaar. Het persoonlijke argument is dat echter niet en is strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. In de reactie op de klachtenbrief gaat haar baas niet expliciet in op zijn voorkeur voor een man als collega, maar uit de afsluitende zin kan deze wel worden afgeleid: 'Als ik een willekeurige andere collega had kunnen contracteren met dezelfde hoedanigheden qua loonkosten, beschikbaarheid en geschiktheid als collega Marco dan had ik aan geslacht geen enkel gewicht toegekend.'

Het meldpunt acht de kans dat Hanneke een juridische procedure zal winnen kansrijk. Op basis van de correspondentie kan bij de CGB aannemelijk worden gemaakt dat de werkgever in strijd handelt met het verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht. Met een CGB-oordeel kan ze een vordering tot schadevergoeding wegens gederfde inkomsten bij de burgerlijke rechter instellen. In een vergelijkbare zaak is een werkgever onlangs veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van € 6000 wegens misgelopen inkomsten.²¹

Op een veroordeling is Hanneke echter niet uit. Met het indienen van een klacht door het meldpunt heeft ze enkel het signaal willen afgeven dat haar werkgever weet dat hij in strijd met de wet handelt en dat hij daarvoor op de vingers kan worden getikt.

²¹ Kort geding Rechtbank Assen 1-12-2004, gepubliceerd op www.rechtspraak.nl LJN: AR8103.

Leeftijd

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL), kortweg de leeftijdswet, in werking getreden. De wet verbiedt leeftijds onderscheid bij de arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Met de wet kan onder meer worden opgetreden tegen leeftijds onderscheid bij de werving en selectie van personeel. De wet was hard nodig omdat uit klachtbehandeling van het meldpunt blijkt dat veel sollicitanten op grond van hun leeftijd worden afgewezen, terwijl leeftijd vrijwel altijd een irrelevant criterium is. Meestal zegt leeftijd immers niets over de geschiktheid van de kandidaat voor de functie. De WGBL bepaalt dat het vermelden van leeftijd in een vacature slechts is toegestaan indien de vermelding is voorzien van een motivering die een zogenaamde 'objectieve rechtvaardiging' oplevert (artikel 9 WGBL). Dit houdt in dat het niet langer toegestaan is vacatures te plaatsen waarin ongemotiveerd direct of indirect wordt gevraagd naar een bepaalde leeftijd.

Gelijktijdig met de inwerkingtreding van de WGBL heeft het meldpunt het project 'Leeftijd bij werving & selectie' gestart. In het voorlichtingsproject van het meldpunt worden werkgevers aangeschreven die in de zaterdagedities van de landelijke dagbladen en in de Amsterdamse weekbladen een personeelsadvertentie plaatsen met een leeftijdsvermelding (bijvoorbeeld: 'leeftijd 25 – 40 jaar'). In bijna alle advertenties waarin een leeftijdseis voorkomt, ontbreekt de wettelijk verplicht gestelde motivering. In het kader van het voorlichtingsproject verzoekt het meldpunt de werkgevers leeftijd te schrappen als selectiecriterium, en vraagt hen naar de reden van een leeftijdsvermelding. In de periode mei 2004 tot en met december 2005 zijn 650 werkgevers aangeschreven door het meldpunt, waarvan er 440 reageerden (68%). Het overgrote gedeelte hiervan (75%) reageerde positief, in de zin dat zij aankondigden dat leeftijd in de toekomst wordt geschrapt als selectiecriterium.

In 2005 werkte het meldpunt bij de voorlichting en inventarisatie in het project 'Vacatures voor alle Leeftijden'(VAL) samen met het landelijke Expertisecentrum LEEFTijd en enkele Antidiscriminatiebureau's in de rest van Nederland. Het gezamenlijke voorlichtingsproject had een drieledig doel: werkgevers stimuleren om zich aan de leeftijdswet te houden. Daarbij werden stereotype denkbeelden over leeftijd ter discussie gesteld en werden de argumenten die werkgevers aanvoeren ter rechtvaardiging van een leeftijdsvermelding in een vacature geïnventariseerd.

Uit de advertenties met leeftijdsgrenzen blijkt dat de meeste werkgevers 25 tot 35 jaar als de ideale leeftijdscategorie beschouwen. Werkgevers rechtvaardigen deze leeftijdswns onder andere met de stelling dat een 'jonge' werknemer voor lange tijd voor het bedrijf gaat werken en dus maximaal rendement oplevert. De maatschappelijke realiteit toont echter dat het mobiliteitsargument achterhaald is: de arbeidsmarkt is flexibel. Het aannemen van een 'jonge' werknemer biedt beslist geen garantie dat deze voor lange tijd in dienst blijft. Indien werkgevers daadwerkelijk op zoek zijn naar personeel dat zich voor een langere tijd verbindt aan het bedrijf, zouden ze beter kunnen werven in een hogere leeftijdscategorie omdat de arbeidsmobiliteit van 'ouderen' minder groot is dan die van 'jongeren'.

Werkgevers blijken uiterst creatief en voeren tal van redenen aan waarom leeftijd van belang is. Enkele voorbeelden die werkgevers geven: 'ouder personeel is duurder'; 'een oudere sollicitant mist de sociale aansluiting in het overwegend jonge team'; 'een oudere levert te weinig rendement op omdat hij over een aantal jaren met pensioen gaat'; 'we willen een evenwichtige leeftijdsopbouw'; 'ouderen zijn vaker ziek'en 'het werk is fysiek te belastend'.

Vooroordelen over leeftijd zijn wijd verspreid. Denk maar aan 'ouderen werken traag, ouderen zijn vaker ziek en minder inventief' of 'jongeren zijn onverantwoordelijk'. Werkgevers blijken negatieve eigenschappen vooral te associëren met werknemers die 'ouder' zijn. Onterecht, want deze vooroordelen miskennen de unieke eigenschappen van ieder individu en belemmeren personen zich te ontplooiën. Ruim de helft van alle werkzoekenden in Nederland is ouder dan 40 jaar en kan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd nog 25 jaar werken. De leeftijdswet stelt dat leeftijdsvermeldingen slechts zijn toegestaan indien dit 'objectief gerechtvaardigd' is. Oftewel, er moet een goede reden voor zijn én deze reden moet uitdrukkelijk in de vacature worden vermeld. De wetgever heeft ervoor gekozen de term 'objectieve rechtvaardiging' niet nader in te vullen. Het is daardoor de taak van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) om door middel van jurisprudentie te beoordelen wat een legitieme reden kan zijn om personeel van een bepaalde leeftijd te vragen.

Het meldpunt ontvangt veel vragen van werkgevers die willen weten of 'hun reden' om een (in)directe leeftijdsgrens te stellen, is toegestaan. Doordat de wet geen limitatieve opsomming geeft van uitzonderingen op het verbod van leeftijdsonderscheid, zou elk afzonderlijk geval ter beoordeling moeten worden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling. Een advies van de CGB hierover zou meer duidelijkheid kunnen bieden. Het meldpunt heeft daarom, in samenwerking met het Expertisecentrum LEEftijd, de redenen geïventariseerd die werkgevers aanvoeren.

De inventarisatie is met de bijbehorende advertenties aan de CGB ter beoordeling voorgelegd. Als resultaat hiervan heeft de CGB in december 2005 het advies *Leeftijdsonderscheid in advertenties* (CGB-advies/2005/06) uitgebracht. Het advies schept duidelijkheid over de vraag wanneer sprake is van (in)direct leeftijds onderscheid én gaat in op de vraag in welke gevallen leeftijds onderscheid is toegestaan. Met dit CGB-advies zijn werkgevers beter geïnformeerd wanneer een leeftijdsvermelding bij de werving en selectie van personeel is toegestaan. Het advies biedt antwoord op de meeste vragen die de werkgevers uit het voorlichtingsproject beantwoord wilden zien. Om te zorgen voor een handzaam document hebben het meldpunt en het landelijk Expertisecentrum Leef tijd binnen het kader van het project ‘Vacatures voor alle Leeftijden’ (VAL) een handige checklist samengesteld waarmee de opsteller van een personeelsadvertentie via een stappenplan snel weet wanneer een leeftijdsvermelding al dan niet conform de wet is. Ook de werkzoekende die wil weten of een vacature in overeenstemming met de leeftijdswet is, kan dit via de checklist op eenvoudige wijze achterhalen. De checklist is te vinden op de website van het meldpunt.

35 jaar: te oud voor een baan

Het meldpunt heeft een klacht, waarbij een 35-jarige rechtshulpverlener met vijf jaar relevante werkervaring wordt afgewezen omdat het bedrijf de voorkeur geeft aan jonge (goedkope) kandidaten, ter toetsing voorgelegd aan de CGB.

Sinds 1 mei 2004 is de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid van kracht. De wet verbiedt het maken van leeftijds onderscheid, onder meer bij personeelswerving, tenzij er een goede reden voor is. Indien in een personeelsadvertentie een leeftijdsvermelding is opgenomen moet de reden daarvan worden vermeld.

In de vacature is weliswaar geen leeftijdseis opgenomen maar uit de schriftelijke afwijzing volgt dat in verband met salariseisen jonge kandidaten zijn uitgenodigd.

Het bedrijf betwist dat jegens de sollicitant onderscheid is gemaakt. De 35-jarige sollicitant zou niet zijn uitgenodigd voor een gesprek omdat zijn CV geen aanknopingspunt met het vakgebied zou bevatten. De opmerking in de brief over jonge kandidaten verwees naar de selectie van rechtenstudenten. Het bedrijf zocht namelijk ook enkele studenten omdat deze met een lager salaris genoeg nemen. De CGB acht de bewering dat leeftijd geen rol heeft gespeeld bij de afwijzing van de 35-jarige sollicitant onvoldoende voor het verlangde bewijs dat leeftijd geen rol heeft gespeeld. Het laag houden van loonkosten is een financieel argument en dit enkele feit is niet voldoende om onderscheid objectief te rechtvaardigen. Dat kan anders liggen indien het vereiste van gelijke behandeling naar leeftijd een onevenredige belasting zou vormen. Hiervan is echter geen sprake. De conclusie luidt: verboden onderscheid op grond van leeftijd. Het bedrijf heeft de sollicitatieprocedure inmiddels gewijzigd.

Financiën

Stichting Meldpunt Discriminatie Amsterdam ontvangt voor de exploitatie van het bureau jaarlijks een subsidie van de gemeente Amsterdam en van het stadsdeel Amsterdam Noord van circa € 310.000. Aan de subsidiegevers wordt jaarlijks de jaarrekening, voorzien van de vastgestelde accountantsverklaring, voorgelegd.

Vanaf 1998 ontvangt het meldpunt op projectbasis subsidie van de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling voor het Project Kwaliteitsconsulent Nieuwkomers. De consulent nieuwkomers adviseert en begeleidt nieuwkomers bij het indienen van een klacht over 'Partners in de keten' tijdens het inburgeringsprogramma.

De dienstverlening aan personen is gratis. Voor speciale projecten en / of opdrachten worden afzonderlijke contracten gesloten.

De subsidie van gemeente en stadsdeel is kostendekkend door een vooraf begroot en een verantwoord financieel beleid.

De kosten bestaan voor circa 70% uit personeelskosten, 20% uit huisvestings- en apparaatskosten, de resterende 10% wordt aangewend voor overige kosten, beperkte voorzieningen en reserveringen.

Samenstelling staf en bestuur

Staf:

Directeur: Jessica Silversmith

Beleidsmedewerker: Maurice Strijkers

Klachtbehandelaar: Sandra Gerlings

Klachtbehandelaar: Klara Gerrits

Voorlichting en Consulent Nieuwkomers: Corinne Vermeulen

Projectmedewerker Wij Amsterdammers: Samira Dainan

Projectmedewerker onderwijs: Irene Heim

Projectmedewerker stageonderzoek: Andrea Wieffering

Administratie: Tjals Havinga

Stagiaires:

Samira El Bouziani

Nathalie Heus

Floor Martens

Sennegay Oxford

Samir Soutou

Marjon Velten

Marie-José Wijkmans

Vrijwilliger/ Financiële administratie: Albert Groen

Bestuur:

Voorzitter: Hassane Ouled Ali, advocaat te Amsterdam

Penningmeester: Mayra Hoffman, medewerker Gemeentelijk Havenbedrijf Amsterdam

Overige bestuursleden:

Boudewijn Bekkers, directeur van IDEA (International Debate Education Association)

Anne-Wil Duthler, directeur van Duthler Associates (adviesbureau in ICT en recht)

Ahlem Gashmi, juridisch medewerker bij Uneto-VNI

Linda Johnson, Directeur van het Institute for International Education Amsterdam

Hannie van Leening, directeur ROC ID College

In 2005 zijn de bestuursleden Louis Genet, Frans Heddema en Gerard Strang afgetreden.

Colofon

Uitgegeven en samengesteld door:

Stichting Meldpunt Discriminatie Amsterdam

Postbus 15514, 1001 NA Amsterdam

Tel 020 638 55 51

Fax 020 620 14 01

discriminatie@meldpunt-amsterdam.nl

www.meldpunt-amsterdam.nl

©2006

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en / of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, Internet of op welke wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

Oplage: 1300

Grafische vormgeving: Studio Josje Pollmann, Amsterdam

Druk: Drukkerij Stolwijk / Grafax, Zaandam