



***JAARVERSLAG 2005
STICHTING ANTI DISCRIMINATIE BUREAU NIJMEGEN e.o.***

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
Klachten en meldingen 2005	5
Overige activiteiten	14
Netwerkontwikkeling	17
Organisatie	19

1. Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Stichting Anti Discriminatie Bureau Nijmegen en Omgeving (ADB Nijmegen) over het jaar 2005.

Het ADB Nijmegen werkt aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Iedereen kan bij het ADB een klacht indienen wegens ervaren discriminatie. In de afgelopen jaren heeft het ADB zich ontwikkeld tot een breed meldpunt waar men terecht kan voor informatie of klachten over alle vormen van discriminatie.

Naar aanleiding van de in 2004 in werking getreden 'Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs' heeft het ADB zich in 2005 sterk gericht op leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties in lokale en regionale media. Het ADB heeft de nieuwe wetgeving onder de aandacht gebracht bij werkgevers die bij het werven van personeel ten onrechte onderscheid maakten op grond van leeftijd. Dit heeft geleid tot een grote stijging van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie. Daardoor is het aantal geregistreerde klachten het afgelopen jaar sterk toegenomen van 75 in 2004 naar 123 klachten in 2005.

In dit jaarverslag wordt een beeld gegeven van de ingediende klachten op de diverse discriminatiegronden, de aard van deze klachten en de maatschappelijke terreinen waar discriminatie werd ervaren. Verder wordt uitgebreid aandacht besteed aan de wijze waarop het ADB deze klachten behandelt en de overige activiteiten op het gebied van voorlichting, training, informatieverstrekking en advies.

Dr. M. Coenders
bestuursvoorzitter

2. Inleiding

Het Anti Discriminatie Bureau Nijmegen en omgeving (ADB) rapporteert jaarlijks over de werkzaamheden van het voorafgaande jaar. In het jaarverslag geven wij een overzicht van, en zo mogelijk een interpretatie van, de ontwikkelingen van de aantallen ingediende klachten en meldingen over discriminatie. De cijfers geven informatie over de vormen van discriminatie die voorkomen en over de ontwikkeling van het aantal klachten daarover. De cijfers zeggen weinig over hoeveel discriminatie - incidenten er daadwerkelijk in Nijmegen en omgeving plaatsvinden. Het is echter duidelijk dat dit aantal vele malen hoger zal zijn dan het aantal bij het ADB gemelde aantal klachten.

Daarom is, naast het behandelen van klachten, het registreren van klachten en meldingen en het monitoren van ontwikkelingen, ook preventie en bewustwording erg belangrijk. Veel mensen, onder wie natuurlijk ook (potentiële) slachtoffers en daders van discriminatie, zijn niet op de hoogte van de wet en regelgeving op dit terrein. Mensen weten dus vaak niet goed wat hun rechten en hun plichten zijn. Dit wordt mede veroorzaakt door de vele veranderingen in de wetgeving in de afgelopen jaren. Het geven van informatie, voorlichting, gastlessen en trainingen is daarom minstens even belangrijk voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie als het behandelen van klachten.

In hoofdstuk 4 doen wij verslag van onze activiteiten op het gebied van PR en voorlichting, beleidsbeïnvloeding, training en onderzoek. Speciale aandacht daarbij voor de voorbereidingen van een grote publiekscampagne rond de 'Algemene Verklaring voor Verdraagzaamheid en tegen Uitsluiting', die het ADB in het voorjaar van 2006 zal starten.

3. Klachten en meldingen 2005

In 2005 zijn er bij het Anti Discriminatie Bureau Nijmegen e.o. (ADB) 123 klachten en meldingen ingediend. Mensen kunnen bij het ADB terecht met klachten over ondervonden discriminatie; daarnaast kunnen zij waargenomen discriminatie melden. Klachten en meldingen worden op dezelfde manier geregistreerd volgens afspraken binnen de Landelijke Vereniging van ADB 's en Meldpunten (LVADB). In het jaarverslag zal dan ook verder geen onderscheid gemaakt worden tussen klachten en meldingen; er wordt kortweg gesproken van 'klachten'.

Het aantal klachten dat bij het ADB is gemeld, is gestegen van 75 naar 123. Deze stijging wordt veroorzaakt door een sterke stijging van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie. Naar aanleiding van de in mei 2004 in werking getreden Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs heeft het ADB Nijmegen e.o. zich in 2005 sterk gericht op leeftijdsdiscriminatie. Het ADB heeft in totaal 48 werkgevers aangeschreven die bij het werven van personeel onderscheid maakten op grond van leeftijd (zie par. 3.1).

Ook de klachten over discriminatie op de gronden geslacht, handicap en chronische ziekte en klachten in de categorie 'overig', zijn toegenomen. Deze laatste categorie betreft klachten van mensen die zich gediscrimineerd voelen op gronden waarvoor geen anti-discriminatie wetgeving bestaat en waarbij dus geen sprake is van discriminatie in juridische zin. Op pagina 6 vindt u, ter illustratie, in casusbeschrijving 3 een voorbeeld van een klacht uit deze categorie.

Onderstaand een voorbeeld van een succesvolle klachtbehandeling betreffende discriminatie op de werkvloer op grond van ras/ herkomst/ huidkleur.

Casusbeschrijving 1

Een Surinaamse man meldt zich bij het ADB met een klacht over een collega op het werk. Geregeld maakt deze collega grapjes over Surinamers, maakt discriminerende opmerkingen en probeert een Surinaams accent na te bootsen. De man die de klacht indient vertelt verder dat hij dan soms maar mee lacht, maar dat hij zijn collega ook een aantal keren op zijn gedrag heeft aangesproken. Hij krijgt dan steeds de reactie dat "hij zich niet aan moet stellen" en "dat het toch maar grapjes zijn". Als hij niet mee lacht heeft hij de indruk daarna de rotklusjes toegeschoven te krijgen. Dit duurt al ongeveer een jaar. Hij heeft hierover ook intern geklaagd maar dat heeft geen effect gehad. Verder geeft hij aan dat hij liever niet wil dat de dader problemen krijgt, hij wil gewoon dat het ophoudt.

In overleg met de cliënt stelt het ADB voor om de collega rechtstreeks aan te schrijven, hem te wijzen op het discriminerende karakter van zijn grappen en hem te zeggen daarmee te stoppen. Als hij niet stopt zullen we een officiële klacht bij de directie tegen hem indienen.

In eerste instantie reageert de beschuldigde collega fel ontkennend en dreigt de situatie op de werkvloer uit de hand te lopen. Cliënt en ADB spreken vervolgens samen met de leidinggevende in de organisatie, waarna besloten wordt tot een bemiddelingsgesprek onder leiding van een intern vertrouwenspersoon. Deze bemiddeling verloopt succesvol. De vervelende grappen zijn verleden tijd, de sfeer op de werkvloer is weer beter en men werkt weer samen als collega's.

Later wordt het ADB door de leidinggevende van de organisatie uitgenodigd om voorlichting te geven over discriminatie op het werk en met de medewerkers in gesprek te gaan over dit onderwerp.

3.1 Discriminatiegronden

Tabel 1 op pagina 8 geeft de cijfers op basis van de discriminatiegrond. Het grootste deel van de klachten (44 %), zijn klachten wegens discriminatie op grond van leeftijd. In 2004 waren er 7 klachten wegens leeftijdsdiscriminatie, ongeveer 9 % van het totale aantal klachten. In navolging van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam is het ADB Nijmegen in 2005 extra aandacht gaan geven aan leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie. Dit verklaard de grote stijging van het aantal klachten in deze categorie. Het ADB heeft het afgelopen jaar 48 werkgevers aangeschreven die in een personeelsadvertentie mensen van een bepaalde leeftijdscategorie zochten. De werkgever werd geïnformeerd over de nieuwe wetgeving en om een schriftelijke reactie gevraagd. Het overgrote merendeel van de werkgevers (42) heeft gereageerd. In veruit de meeste reacties gaven werkgevers aan nog niet op de hoogte te zijn geweest van de nieuwe wetgeving en zegden toe hun beleid te zullen aanpassen. Daarbij werden in de meeste gevallen ook excuses aangeboden. Een klein aantal werkgevers gaf argumenten voor het stellen van leeftijdseisen zoals kostenbesparing en "het niet passen binnen een team". In twee gevallen reageerden werkgevers boos en maakten opmerkingen als: "Ik bepaal zelf wel wie ik in dienst neem" en "Nederland gaat kapot aan al die belachelijke regels".

Casus 2

In juli kreeg het ADB een klacht van een 48 jarige man die zich gediscrimineerd voelde in een sollicitatieprocedure bij een grote meubelwinkel. Begin juni had hij naar aanleiding van een vacature in de krant gesolliciteerd naar een functie als meubelbezorger/bijrijder.

Toen hij enige tijd later telefonisch contact opnam kreeg hij van een medewerker personeelszaken te horen dat hij te oud was voor deze functie. Twee weken later zag hij opnieuw een vacature voor dezelfde functie, bij hetzelfde bedrijf op een andere locatie. Na telefonisch contact kreeg hij de toezegging dat hij sollicitatieformulieren toegezonden zou krijgen. In plaats daarvan ontving hij twee dagen later een schriftelijke afwijzing. Een reden voor de afwijzing wordt daarin niet gegeven. Als hij telefonisch om opheldering vraagt krijgt hij alleen nogmaals te horen dat men de sollicitatieprocedure met hem niet wenst voort te zetten.

Het ADB neemt schriftelijk contact op met het bedrijf en vraagt hun reactie. Het bedrijf zegt in haar reactie dat zij nooit de intentie gehad heeft om op leeftijd te discrimineren en zegt te streven naar gelijke behandeling. Als bewijs geven zij informatie over de leeftijdsopbouw van hun personeel. Cliënt en ADB vinden dit antwoord onbevredigend en vragen opnieuw om opheldering van de gang van zaken rondom deze concrete sollicitatie. Als reactie krijgt het ADB enige tijd later telefoon van een advocaat van het betreffende bedrijf. Hij herhaalt dat het geen beleid is om te discrimineren op leeftijd en zegt dat er wat verwarring is geweest in de sollicitatieprocedure. Dat was niet netjes maar had te maken met interne procedures en niets met discriminatie.

Hoewel een procedure bij de Commissie Gelijke Behandeling mogelijk is, besluit de cliënt het er verder bij te laten zitten.

Casusbeschrijving 3

Beste Janine,

Bedankt voor je mailtje.

Ik kan me voorstellen dat het vervelend is te worden nagekeken en uitgescholden vanwege de kleding die je draagt. Natuurlijk ben je niet per se een racist of nazi als je Lonsdale draagt.

Helaas dragen wel veel mensen (vooral jongeren) Lonsdale om hun afkeer van anderen, Nederlanders die toevallig anders zijn (van Marokkaanse of Turkse afkomst bijvoorbeeld), te laten blijken. Zij misbruiken het merk Lonsdale en daar is helaas weinig aan te doen. Dus als je je kwaadheid op iemand zou moeten richtten, dan is het wel op deze mensen die van Lonsdale een 'racistisch merk' gemaakt hebben.

Als je geen racist bent, zou ik gewoon geen Lonsdale meer dragen als ik jou was of het mooie kleurige shirt met de tekst 'Lonsdale loves all colors' (een eerdere campagne van Lonsdale.)Dat is het voordeel als je gediscrimineerd wordt vanwege je kleding (hetgeen juridisch gezien eigenlijk helemaal geen discriminatie is). Als je bijvoorbeeld gediscrimineerd wordt vanwege je huidkleur of je seksuele geaardheid dan kun je dat niet veranderen aan jezelf.

Ik weet niets van merkkleding, die anti-Nederlands zou zijn (of bedoel je Karl Kani en dergelijke en is dat niet gewoon kleding voor mensen die van R&B en hiphop houden?)

Andere groepen worden natuurlijk ook in de gaten gehouden. Iedereen in Nederland heeft dezelfde rechten en plichten. Discriminatie is gewoon verboden, wie het ook doet. Wij krijgen ook klachten van autochtonen, zoals jij, die zich gediscrimineerd voelen en die behandelen we net zo als klachten van allochtonen.

Discriminatie op grond van herkomst / kleur / ras laat dit jaar een lichte daling zien. In 2004 waren dit 51 klachten en in 2005 is dit teruggelopen naar 45. Over meerdere jaren bekeken is het aantal klachten op deze discriminatiegrond redelijk stabiel, schommelend tussen de 45 en de 55 klachten per jaar.

In 2005 is er slechts één klacht gemeld over antisemitisme evenals in 2004, terwijl er in het 2003 nog zes klachten wegens antisemitisme zijn binnengekomen. Landelijk gezien fluctueert het aantal klachten wegens antisemitisme, tussen 2001 en 2002 nam het aantal klachten toe om vervolgens in 2003 en 2004 weer te dalen.

Verder valt dit jaar de sterke afname van klachten wegens discriminatie op grond van godsdienst op; van twee in 2003 naar zeven in 2004 naar nul in het afgelopen jaar. Het betrof hier eerder, zonder uitzondering, discriminatie van moslims. Het islamitische geloof staat momenteel in een zeer negatief daglicht. Gezien de voortdurende discussies in de media en samenleving over de Islam en de vele negatieve geluiden, is het opvallend dat er geen klachten zijn ingediend over discriminatie op grond van godsdienst. Het doet sterk vermoeden dat de meldingsbereidheid onder moslims afneemt.

Het aantal klachten op grond van seksuele geaardheid is gelijk gebleven. Net als in 2004 ging het in 2005 om zes klachten. Het gaat hierbij veelal om incidenten, vaak in de openbare ruimte en de woonomgeving, gericht tegen personen wegens hun homo - of biseksuele gerichtheid. Gezien de aard van de incidenten (uitschelden, bedreigen, mishandelen) is het strafrecht het meest geschikte middel om aan dergelijk gedrag een halt toe te roepen. In 2005 kregen politie, COC en ADB signalen binnen dat er op de Nijmeegse banen (ontmoetingsplaatsen voor homoseksuele mannen) incidenten zoals berovingen en mishandelingen plaatsvonden, die nergens gemeld werden. Het ADB heeft hierop het initiatief genomen om, in overleg met het COC en de politie, maatregelen te bedenken die de meldingsbereidheid kunnen vergroten. Begin 2006 verwachten wij het College van B&W gezamenlijk te kunnen adviseren over mogelijke maatregelen.

Het aantal klachten van discriminatie op grond van handicap/ chronische ziekte is gestegen van een naar vier; nog steeds erg weinig. De wetgeving bij deze discriminatiegrond is nog vrij beperkt en waarschijnlijk ook nog onvoldoende bekend

bij de doelgroep. Ook bij ondersteuningsinstellingen bestaat de indruk dat gehandicapten en chronisch zieken discriminatie vaak niet als zodanig benoemen.

Tabel 1: verdeling klachten naar discriminatiegrond van 2002 t/m 2005

Discriminatiegrond	2002	2003	2004	2005
Antisemitisme	-	6	1	1
Arbeidsduur	-	-	1	-
Burgerlijke staat	-	-	-	-
Geslacht	-	-	1	5
Godsdienst	2	2	7	-
Handicap/chronische ziekte	3	6	1	4
Herkomst/Kleur/Ras	47	55	51	45
Leeftijd	3	4	7	54 *
Levensovertuiging	-	-	-	-
Nationaliteit	4	5	-	1
Politieke overtuiging	1	-	-	-
Seksuele gerichtheid	2	3	6	6
Overig	6	2	-	7
Totaal	68	83	75	123

3.2 Maatschappelijke sector

Tabel 2 op pagina 9 geeft een onderverdeling van de klachten in maatschappelijke sectoren weer.

De opvallende stijging van 22 naar 63 klachten over de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door de speciale aandacht voor leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie.

Na de stijging van klachten over discriminatie in de buurt van 10 naar 15, is dit jaar een daling te zien van 15 naar 5. Een verklaring hiervoor is niet gemakkelijk te geven.

Opvallend is verder de sterke groei van klachten over commerciële dienstverlening zeker gezien het stabiele beeld van voorgaande jaren. Een verklaring voor de forse stijging van klachten over deze sector, hebben wij niet voorhanden. De klachten hebben betrekking op diverse bedrijven en organisaties, variërend van busondernemingen tot winkels en verzekeraars.

Het aantal klachten over de politie blijft stabiel laag na de daling van het vorige jaar.

* In 2005 heeft het ADB Nijmegen e.o. de lokale kranten gescreend op verboden leeftijdseisen in personeelsadvertenties; dat heeft 45 meldingen opgeleverd die hierbij zijn inbegrepen.

Tabel 2: verdeling van klachten naar maatschappelijke sector van 2002 t/m 2005

Maatschappelijke sector	2002	2003	2004	2005
Arbeidsmarkt	12	17	22	63 *
Buurt/wijk	10	10	15	5
Collectieve voorzieningen	8	16	5	9
Commerciële dienstverlening	7	5	5	15
Horeca/amusement	3	6	3	2
Huisvesting	4	5	1	3
Media en reclame	3	3	3	2
Onderwijs	5	3	4	2
Politie/Vreemdelingendienst /OM	10	9	4	5
Privé-sfeer	1	1	1	2
Sport en recreatie	-	3	4	2
Publieke/Politieke opinie	1	5	4	-
Niet van toepassing	-	-	-	-
Anders	4	5	4	13
Totaal	68	83	75	123

3.3 Herkomst

In tabel 3 op pagina 10 wordt de herkomst van de indieners van discriminatie - klachten weergegeven.

Het grote aantal klachten ingediend door Nederlanders heeft met name betrekking op discriminatie op grond van handicap, seksuele gerichtheid, leeftijd en antisemitisme. De stijging van het aantal klachten en meldingen, dat wordt ingediend door Nederlanders, is deels te verklaren door de klachten over de relatief nieuwe discriminatiegronden leeftijd en handicap/ chronische ziekte, die pas recentelijk wettelijk erkend zijn. Daarnaast komt het ook af en toe voor dat Nederlanders door hen waargenomen discriminatie op grond van kleur/ herkomst/ ras melden bij het ADB.

* In 2005 heeft het ADB Nijmegen e.o. de lokale kranten gescreend op verboden leeftijdseisen in personeelsadvertenties; dat heeft 45 meldingen opgeleverd die hierbij zijn inbegrepen.

Tabel 3: verdeling van klachten naar herkomst van 2002 tot 2005

Herkomst	2002	2003	2004	2005
Turks	2	13	4	2
Marokkaans	7	10	10	6
Surinaams	3	3	6	3
Antilliaans	4	4	4	2
Moluks	2	2	-	-
Nederlands	17	28	34	39
Overige Afrika	9	7	8	9
Overig Amerika	4	2	1	-
Overig Azië	12	5	3	7
Overig Europa	2	9	3	8
Onbekend	3	-	2	47
Totaal	68	83	75	123

3.4 Aard

Tabel 4 geeft inzicht in de aard van de bij het ADB ingediende klachten. Het grootste deel van de klachten heeft betrekking op een omstreden wijze van behandeling; het weigeren van toegang, het uitsluiten van bepaalde diensten of het toepassen van regels met een discriminatoire uitwerking. Het blijft zorgwekkend dat er in 2005 vier klachten zijn binnengekomen waarbij er sprake was van discriminatoir geweld. Weliswaar een kleine daling ten opzichte van het vorige jaar, maar ieder geval is er een teveel.

Tabel 4: verdeling van klachten naar aard van 2002 tot 2005

Aard	2002	2003	2004	2005
Omstreden behandeling	46	61	41	91 *
Vijandige bejegening	13	15	25	27
Geweld	3	-	5	4
Bedreiging	3	-	-	1
Overig	3	7	4	-
Totaal	68	83	75	123

3.5 Werkwijze klachtbehandeling

De klachten en meldingen die bij het ADB binnenkomen zijn zeer divers, zowel qua discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en aard, alsook qua wijze van behandeling.

Het stroomschema klachtbehandeling, figuur 1 op pagina 12 maakt de werkwijze van het ADB in grote lijnen duidelijk.

* In 2005 heeft het ADB Nijmegen e.o. de lokale kranten gescreend op verboden leeftijdseisen in personeelsadvertenties; dat heeft 45 meldingen opgeleverd die hierbij zijn inbegrepen.

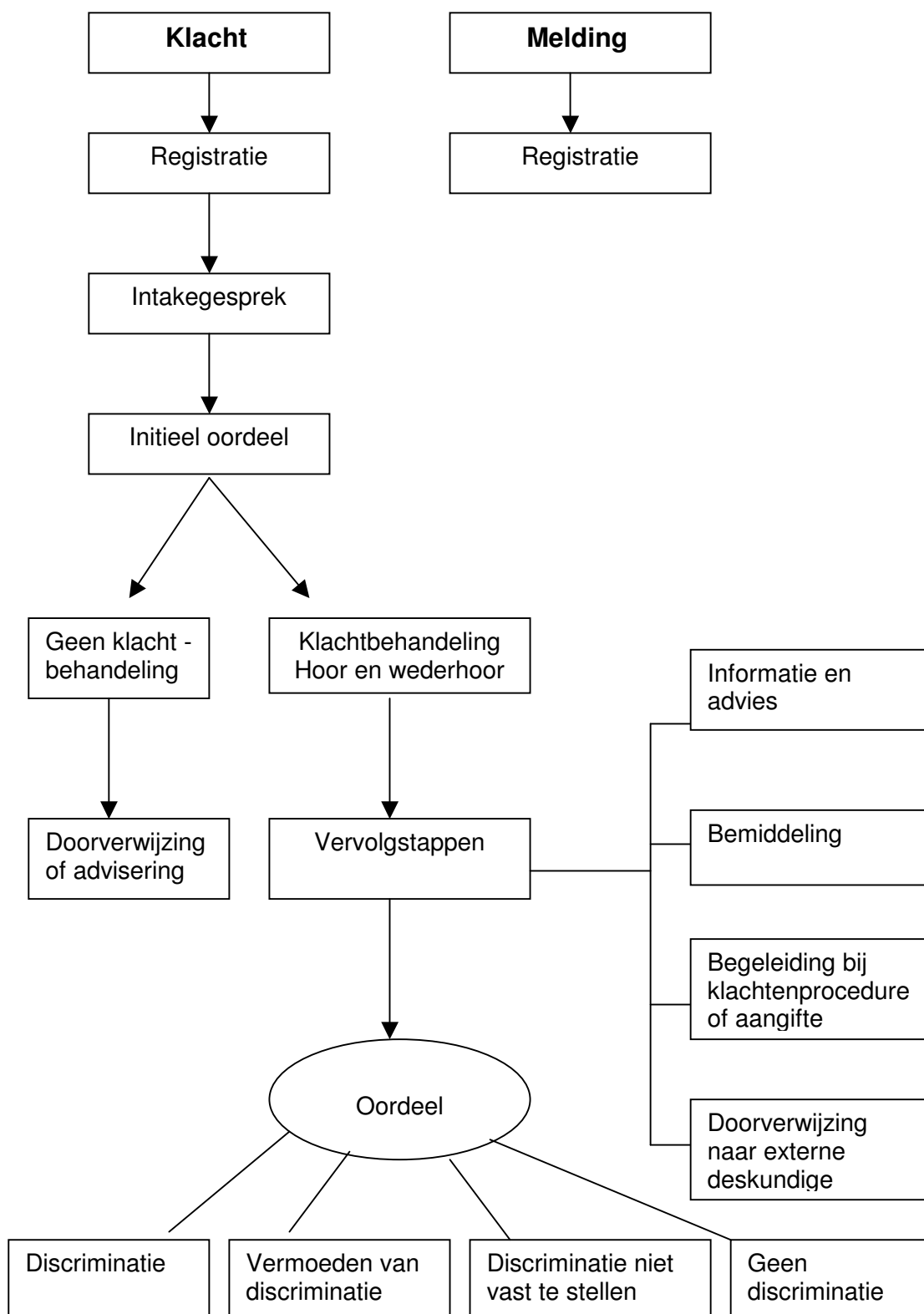
Meldingen van discriminatie worden geregistreerd. Daarbij is het in de meeste gevallen niet vast te stellen of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie, behalve als er een uitspraak is van een daartoe bevoegde instantie, of als er bewijsmateriaal is in de vorm van bijvoorbeeld racistische pamfletten of graffiti.

Ook klachten worden geregistreerd. De indiener van de klacht krijgt een uitnodiging voor een intakegesprek. Vervolgens volgt er aan het eind van dit gesprek, of kort daarna, een initieel oordeel. Als de indiener van de klacht niet aannemelijk kan maken dat er sprake zou kunnen zijn van discriminatie, dan volgt er geen klachtbehandeling. De betreffende persoon krijgt dan een advies en wordt doorverwezen naar een organisatie waar hij of zij wel terecht kan met het betreffende probleem.

Als tijdens het intakegesprek blijkt dat er wellicht sprake is van ongelijke behandeling, dan neemt het ADB de klacht in behandeling en onderneemt vervolgstappen. Deze vervolgstappen kunnen onderverdeeld worden in vier categorieën: informatie en advies, bemiddeling, begeleiding bij klachtenprocedures of aangifte en doorverwijzing naar externe deskundigen. Bij klachtbehandeling maakt het ADB altijd gebruik van het principe van hoor en wederhoor, dat wil zeggen dat de beschuldigde partij de gelegenheid krijgt te reageren op de beschuldiging van discriminatie. Als er sprake blijkt te zijn van discriminatie, dan probeert het ADB tevens het beleid dusdanig te beïnvloeden, dat discriminatie in de toekomst voorkomen kan worden.

In het afgelopen jaar is er in de klachtbehandeling 89 maal informatie en advies gegeven, in 12 gevallen heeft er bemiddeling plaatsgevonden en er zijn 8 mensen begeleid bij externe klachtenprocedures. Daarnaast zijn er 19 mensen, voor begeleiding bij een deel van de problematiek, doorverwezen naar andere organisaties zoals advocatuur, politie, maatschappelijk werk, het Interlokaal, de Commissie Gelijke Behandeling en het Bureau voor Rechtshulp. In 52 gevallen heeft het ADB geprobeerd het beleid van organisaties te beïnvloeden. Eén cliënt is begeleid bij het doen van aangifte bij de politie.

Figuur 1: Stroomschema klachtbehandeling



Ten slotte probeert het ADB, aan het einde van de klachtbehandeling, ook te beoordelen of er nu daadwerkelijk sprake is geweest van discriminatie in juridische zin. Dit is inzichtelijk gemaakt in tabel 5. Soms is discriminatie duidelijk, bijvoorbeeld bij een uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling of als de wederpartij ongelijke behandeling toegeeft of als er duidelijk bewijsmateriaal is, bijvoorbeeld in de vorm van een racistisch pamflet. Vaker blijft er een sterk vermoeden van ongelijke behandeling, maar is dit niet bewijsbaar. In andere gevallen is er alleen sprake van gepercipieerde discriminatie en is er veeleer sprake geweest van onheuse bejegening of communicatieproblemen. Daarnaast zijn er ook gevallen, waarbij het onmogelijk is om vast te stellen of er al dan niet sprake is geweest van discriminatie.

Tabel 5: verdeling van klachten naar beoordeling

Beoordeling discriminatieklachten	2002	2003	2004	2005
Sprake van discriminatie	8	6	14	55
Vermoeden van discriminatie	21	16	15	4
Geen discriminatie	19	33	15	27
Geen oordeel mogelijk	20	28	31	37
Totaal	68	83	75	123

Tabel 5 laat een overzicht zien van de beoordeling van de bij het ADB ingediende klachten.

Ook in die gevallen, waarin geen sprake is van discriminatie, heeft het ADB een belangrijke taak en functie. Het ADB biedt mensen die zich gediscrimineerd voelen een luisterend oor en neemt hen, en hun problemen, serieus. Het ADB geeft uitleg en informatie over wet – en regelgeving en over het onderscheid tussen ervaren discriminatie en discriminatie in juridische zin. Verder geeft het ADB advies over hoe de geschetste problemen aangepakt kunnen worden en zonodig volgt een verwijzing naar andere hulp – en dienstverlenende instanties.

4. Overige activiteiten in 2005

Naast klachtbehandeling en registratie van klachten en meldingen wegens discriminatie, is het ADB ook actief op andere terreinen. Hieronder volgt een overzicht van onze werkzaamheden op het gebied van PR en voorlichting, informatieverstrekking, training en beleidsadvisering.

4.1 PR en voorlichting

4.1.1. Voorlichtingsactiviteiten

Het aantal voorlichtingen is in 2005 met 80 % gestegen van 2 in 2004 naar 18 in 2005. Een groot aantal van deze voorlichtingen vonden plaats op het ROC, sector Economie. Voor deze groepen jongeren wordt vaak gekozen voor de werkvorm 'Grensgevallen', een debat over grenzen aan vrijheid van meningsuiting. Voor Intercity werd een voorlichting verzorgd voor een groep NT2 cursisten. Ook een vrouwengroep van Tandem maakte via een voorlichting kennis met het ADB. Verder is er voorlichting gegeven aan de Soedanese Vereniging El Beyet en aan de Marokkaanse jongerenorganisatie A Salaam. Daarnaast was er een presentatie over discriminatie voor het Dominicus College. Eén voorlichting is gehouden voor het Gilde en één voor organisatie Breed.

4.1.2. ADB in de pers

Radio Gelderland interviewde het ADB over discriminatie op de arbeidsmarkt naar aanleiding van een voorstel van Groen Links om anoniem te solliciteren ter voorkoming van discriminatie op grond van afkomst/ herkomst. Met Pinkmagazine had de coördinator een geprek over thema's rond homodiscriminatie. Ook dit jaar kreeg het ADB meerdere verzoeken van leerlingen van scholen en opleidingen voor een interview over discriminatie, de werkwijze van het ADB en antidiscriminatie wetgeving.

4.1.3. Activiteiten rond 21 maart

Dit jaar koos het ADB voor het organiseren van een Meldweek Discriminatie in twee, heel verschillende wijken van de stad, namelijk wijkcentrum Dukenburg en wijkcentrum de Tweede Oude Heselaan. Dit om bewoners van de Meijhorst en de Wolfskuil de mogelijkheid te bieden op locatie melding te maken van discriminatie.

4.1.4. Landelijke Roze zaterdag

Het ADB leverde dit jaar een bijdrage aan het programma van de Roze Zaterdag, die dit jaar door COC Nijmegen georganiseerd werd. Op de dag zelf nam het ADB deel aan het debat op het politieke podium aan de Waalkade. Daarnaast nam het ADB met een stand deel aan de informatiemarkt tijdens deze manifestatie.

4.1.5. Uitleen leskisten

De leskist 'Anders dan anders', over discriminatie wegens afkomst en seksuele geaardheid, is in 2005 twee keer uitgeleend.

4.1.6. Stands

Het ADB was verder met een stands aanwezig op een aantal manifestaties, zoals de Bevrijdingsmarkt die het Bevrijdingsmuseum in Groesbeek organiseerde en de Informatiemarkt van de Hogeschool Arnhem Nijmegen.

4.2 Informatieverstrekking

Vanaf januari 2002 registreert het ADB ook de binnengekomen informatieverzoeken.

Het aantal vragen om informatie blijft stijgen. Na de forse stijging, met maar liefst zo'n 60%, vorig jaar ook dit jaar weer zo'n 15 % meer informatieverzoeken. Veel vragen komen van scholieren en studenten, die bezig zijn met een werkstuk of spreekbeurt over discriminatie en aanverwante onderwerpen. Daarnaast zijn er geregeld vragen over antidiscriminatie wetgeving, de werkwijze van het ADB en over discriminatie op gronden die niet in de wet geregeld zijn, zoals bijvoorbeeld uiterlijk, woonplaats, crimineel verleden. Ook de media weten het ADB steeds beter te vinden; vaak wordt er contact opgenomen na incidenten die te maken (lijken te) hebben met discriminatie.

Klachten wegens discriminatie van mensen buiten ons werkgebied worden doorverwezen naar een ADB of Meldpunt in hun eigen omgeving en geregistreerd als informatieverzoek.

Tabel 6: aantallen informatieverzoeken van 2002 t/m 2005

Informatieverzoeken	2002	2003	2004	2005
Aantal	59	66	103	117

4.3 Signalering en beleidsadvies

Het ADB ziet het signaleren van trends en ontwikkelingen op het terrein van discriminatie (uitsluiting), ongelijke behandeling en aanverwante onderwerpen, als een van haar kerntaken. Relevante signalen worden doorgegeven aan de organisatie of instelling die daarvoor verantwoordelijkheid draagt. Zo is er in 2005, zoals geschetst in paragraaf 3.2, 48 maal contact opgenomen met werkgevers, die zich schuldig maakten aan leeftijdsdiscriminatie door het stellen van leeftijdseisen bij vacatures. In bijna alle gevallen gaven de werkgevers aan dat zij niet bekend waren met de nieuwe wetgeving; ze deden wel de toezegging hun beleid daarop aan te passen. Op deze wijze heeft klachtbehandeling direct invloed op het beleid van organisaties.

Daarnaast bleek bij het behandelen van een tweetal klachten dat de politie niet altijd op correcte wijze uitvoering geeft aan 'de aanwijzing discriminatie' van het College van procureurs-generaal. Hoewel burgers duidelijk aangaven aangifte van discriminatie te willen doen, werd er geen aangifte opgenomen of werd discriminatie niet genoemd in het proces - verbaal. Het ADB heeft hierover contact opgenomen met de politie en in de betreffende gevallen is de fout gecorrigeerd. In verder overleg met de politie zal het ADB voorstellen doen om hierin structurele verbeteringen tot stand te brengen.

Alle Nijmeegse Politieke Partijen die vertegenwoordigd zijn in de Nijmeegse gemeenteraad hebben van het ADB ongevraagd advies ontvangen. In dit advies geeft het ADB 10 mogelijkheden om discriminatie op lokaal niveau te bestrijden,

die de partijen in hun programma's op zouden kunnen nemen. Hieronder een kort citaat uit dit advies:

'Er zijn talloze mogelijkheden om lokaal werk te maken van discriminatiebestrijding. Discriminatie moet door allerlei organisaties en individuen samen bestreden worden. Gemeenten zijn zeker niet de enigen die daarin een verantwoordelijkheid hebben. Om echt resultaat te behalen moeten gemeenten, onderwijsinstellingen, welzijnsorganisaties, maatschappelijk middenveld, werkgevers, clubs en verenigingen en diverse andere organisaties de handen ineenslaan. In deze notitie worden kort een aantal punten genoemd waar de gemeente mee aan de slag kan om discriminatie te voorkomen en te bestrijden en om gelijke behandeling te bevorderen. Politieke partijen kunnen deze punten gebruiken om hun verkiezingsprogramma 's te verbeteren op het terrein van discriminatiebestrijding'.

Ook door middel voorlichtingen en training probeert het ADB inzicht en verandering te bewerkstelligen bij instellingen en organisaties, zodat men discriminatie kan herkennen, bespreekbaar kan maken en kan bestrijden.

4.4 Trainingsactiviteiten

Hoewel het ADB een nieuwe folder heeft verspreid met ons aanbod op het terrein van advies, voorlichting en training was er in 2005 geen belangstelling voor onze trainingen. Dat is met name jammer omdat de in eerdere jaren uitgevoerde trainingen wel als goed en leerzaam beoordeeld werden door meeste deelnemers. We streven ernaar om onze trainingen in 2006 weer geregeld te geven.

4.5 Onderzoek

Het ADB Nijmegen beheert in de Landelijke Vereniging van ADB 's en Meldpunten (LVADB) de portefeuille 'Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid'. In 2004 heeft een stagiaire onderzoek gedaan naar de bekendheid met, en kennis over, dit onderwerp bij 8 ADB 's in Nederland. Van dit onderzoek is een verslag gemaakt, dat als basis diende voor het dossier 'Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid'. Dit dossier is begin 2005 verspreid onder de leden van de LVADB en andere belanghebbenden.

Bij het Interlokaal is een stagiaire van de opleiding Cultuurwetenschappen van de Radboud Universiteit bezig met een onderzoek naar "Gepercipieerde discriminatie" onder Somaliërs, Turken en Marokkanen in Nijmegen. Het ADB Nijmegen werkt hieraan mee middels een bijdrage in de begeleiding van deze stagiaire.

5. Netwerkontwikkeling

5.1 Samenwerking met Politie en Openbaar Ministerie

De samenwerking met de politie verloopt goed. Ongeveer 4 maal per jaar is er overleg met de aandachtsfunctionarissen discriminatie van de districten Stad Nijmegen en Rivierenland. Daarnaast vindt er tweemaal per jaar het afstemmingsoverleg discriminatiezaken plaats waar overleg en uitwisseling plaatsvindt met de politie op regioniveau en met de Officier van Justitie die discriminatie in zijn portefeuille heeft.

5.2 Landelijke Vereniging van ADB's en Meldpunten

In 2005 was de Landelijke Vereniging van ADB's en Meldpunten (LVADB) weer volop in ontwikkeling. Het traject van verdere samenwerking met het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) gaat een beslissende fase in. Er is gekozen voor het opheffen van de LVADB, om samen met het LBR een federatie te vormen. Het LBR kan zodoende de landelijke koepel van ADB's gaan vormen en op allerlei gebieden het lokale en regionale werk van de ADB's faciliteren en ondersteunen. Het is de verwachting dat dit een verdere bijdrage zal gaan leveren aan de verdere professionalisering van de ADB's en standaardisering van methodieken en werkwijzen.

5.3 Flevo – Gelders overleg

De Gelderse ADB's en Meldpunten (helaas zonder meldpunt Ede) hebben elkaar in 2002 gevonden in een regelmatig overleg. Het ADB Flevoland is hierbij aangeschoven, in 2003 gevolgd door Utrecht en Amersfoort. In 2003 ondertekenden de deelnemende bureaus een convenant om de samenwerking te formaliseren. Het overleg wordt door de deelnemers als zeer zinvol ervaren. Ook in 2005 leverde uitwisseling van ervaring, intervisie en collegiale consultatie een bijdrage aan deskundigheidsbevordering van de deelnemers en zorgde daarmee voor verdere professionalisering van het ADB.

5.4 Lokaal Netwerk

Voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie werkt het ADB Nijmegen e.o. samen met veel organisaties in Nijmegen en omgeving. Het onderhouden en uitbreiden van dit netwerk vraagt veel tijd en aandacht. In 2005 heeft het ADB Nijmegen e.o. samengewerkt en contacten onderhouden met onder andere:

ACA
Adviescommissie Homo - Lesbisch beleid
AFA
A Salaam
Basisscholen: Michiel de Ruyter, Aquamarijn en de Wieken.
Bevrijdingsmuseum
Bureau voor Rechtshulp
COC
Gemeente Nijmegen
GGD
Groen Links, projectgroep Multicultureel Nijmegen
IVC
MEE Gelderse Poort
Politie Gelderland Zuid
Tandem

VVN
WIG
Inter - lokaal
Nijmeegs holebi - overleg
Pinkeltje
Politieke Partijen: CDA, D66, Groen Links, Nijmegen Nu, PvdA, SP, Stadspartij
Leefbaar Nijmegen, Verenigde Seniorenpartij, VVD
ROC
Seniorenraad
Sociaal Raadslieden
Voortgezet Onderwijs: Canisius College, Stedelijk Gym, Lindenholt College,
Technische School Jonkerbosch
Villa Lila
Werkgroep klachten politieoptreden
Werkenrode

6. Organisatie

Bestuur

Marcel Coenders	voorzitter
Floor Koukoulas	secretaris tot, en penningmeester vanaf, 23 augustus 2005
Kees Anthonisse	secretaris vanaf 23 augustus 2005
Stijn Verbruggen	lid
Asma Tafrounti	lid van januari t/m 23 augustus 2005

Medewerkers

Ralph Sluijs	coördinator/ klachtenbehandelaar
Granville Richmond	administratief medewerker
Mieke Teunissen	PR en voorlichtingsmedewerker