

ADV Bureau Art. 1

Verantwoordingsverslag

2019

Versa Welzijn

Centraal Bureau

Larenseweg 30

Postbus 1463

1200 BL Hilversum

Telefoon (035) 623 11 00

info@versawelzijn.nl

www.versawelzijn.nl

Inhoud

Inleiding.....	4
Opdracht.....	5
Doelstellingen.....	5
Prestatieafspraken	5
Uitvoering.....	6
Klachtbehandeling.....	6
Registratie.....	6
Informeren	7
Deelname aan overlegstructuren.....	7
Periodiek overleg politie.....	7
Regionaal Discriminatie Overleg	7
Landelijk overleg.....	7
Regionale bondgenotenoverleg	8
PR en communicatie.....	9
CIJFERS 2019.....	11
TOELICHTING	13

Inleiding

Hierbij bieden wij u het verantwoordingsverslag van de antidiscriminatievoorziening Bureau Art. 1 Gooi en Vechtstreek (ADV) aan. Het ADV zet zich op basis van haar maatschappelijke betrokkenheid en overtuiging in voor de samenleving. Hierin wordt het beginsel gelijke behandeling, zoals vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet, de Wet op de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening, alsmede de gelijkebehandelingswetgeving gerespecteerd en gehandhaafd. Het ADV zet zich actief in voor het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen en bestrijden van discriminatie in de Gooi en Vechtstreek.

Het ADV is ondergebracht bij Versa Welzijn. In de praktijk is dit een goede constructie. Medewerkers van Versa Welzijn werken in gebiedsgerichte teams. Dit draagt bij aan vroeg signalering van discriminatie. Daarnaast kunnen melders daar waar nodig en na toestemming van de melder, via een warme overdracht worden doorverwezen naar specialisten binnen Versa Welzijn. Denk hierbij aan begeleiding door het algemeen maatschappelijk werk bij geweldincidenten of buurtbemiddeling in het geval van burenruzies.

In dit verslag treft u een overzicht van de wijze waarop het ADV invulling heeft gegeven aan de wettelijke taken, klachtbehandeling en klachtregistratie, alsmede de additionele taken voorlichting en advisering.

Bernd Buiting
Consulent discriminatieklachten

Opdracht

Volgens de Wet op de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) moeten de inwoners van alle gemeenten in Gooi en Vechtstreek toegang krijgen tot een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening in opdracht van gemeenten. Voor zeven gemeenten in de regio Gooi en Vechtstreek wordt deze voorziening, in opdracht van de gemeenten, geboden door Antidiscriminatievoorziening (ADV) Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek. De ADV heeft tot taak om onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende ongelijke behandeling, en, deze klachten te registreren en rapporteren volgens voorschriften neergelegd in de Wga. Additioneel verricht de ADV taken in het kader van voorlichting en advisering over (on)gelijke behandeling.

Doelstellingen

De ADV heeft diverse doelstellingen geformuleerd om de opdracht uit te voeren, te weten:

- 1] Het bieden van laagdrempelige en onafhankelijke bijstand aan inwoners van Gooi en Vechtstreek bij de afhandeling van hun klachten over (ervaren) discriminatie als bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving en het Wetboek van Strafrecht.
- 2] Kennis over ongelijke behandeling en het (h)erkennen daarvan vergroten onder inwoners.
- 3] De zichtbaarheid en vindbaarheid van het ADV vergroten.

Prestatieafspraken

Met de zeven gemeenten zijn afspraken gemaakt ten aanzien van de uitvoering van de taken zoals vastgelegd in de Wga.

- 1] Verlenen van bijstand bij discriminatieklachten van individuele inwoners bij discriminatie.
- 2] Op verzoek verstrekken van informatie over (on)gelijke behandeling.
- 3] Deelname aan overlegstructuren.
- 4] Voorlichtingsactiviteiten organiseren en verzorgen voor organisaties en/of scholen de regio Gooi en Vechtstreek.
- 5] Verzorgen voor algemene PR en communicatie.
- 6] Overzicht opstellen en verstrekken van de geregistreeerde discriminatieklachten per gemeente in de regio Gooi en Vechtstreek over het voorgaande kalenderjaar.

Uitvoering

Klachtbehandeling

Iedereen die zich gediscrimineerd of ongelijk behandeld voelt, of meent dat een ander dit overkomen is, kan daarvan melding maken bij de ADV. Melders kunnen telefonisch en schriftelijk een melding indienen bij het ADV. Ook kan er melding worden gedaan met behulp van het klachtenformulier op onze website, www.versawelzijn.nl/discriminatie, en de website www.discriminatie.nl. De gezamenlijke antidiscriminatiebureaus in Nederland onderhouden daarnaast een landelijk meldnummer voor discriminatiemeldingen (0900 – 2354354). Mensen die dit nummer bellen worden automatisch doorverbonden met de antidiscriminatievoorziening in hun regio. Tenslotte bestaat er een app: “Meld discriminatie Nu”. Via deze app kan men ook rechtstreeks melding doen.

Na ontvangst van de melding neemt de klachtenconsulent contact op voor het plannen van een intakegesprek. Dat kan zowel persoonlijk, als telefonisch. Tijdens dit gesprek wordt het verhaal van de melder aangehoord, waarmee duidelijk wordt wat het discriminatieaspect in de melding is. De standaardprocedure die daarop volgt is: (1) hoor- en wederhoorfase, de wederpartij wordt in de gelegenheid gesteld te reageren op de melding, (2) de uitkomst van de hoor- en wederhoorfase wordt met de melder besproken en het mogelijke vervolgtraject. Het vervolgtraject kan bestaan uit bemiddeling of het starten van een procedure. Alleen met toestemming van de melder worden de vervolgstappen daadwerkelijk genomen. Het is voor een melder ook mogelijk om anoniem en/of “slechts” ter registratie” te melden.

De klachtbehandeling vindt plaats volgens het Landelijk Protocol klachtbehandeling. In het kader van deskundigheidsbevordering neemt de klachtenconsulent van de ADV deel aan een gezamenlijk intervisieprogramma voor klachtbehandelaars. Aan dit intervisieprogramma nemen klachtbehandelaars van BD Zaanstad, BGB Flevoland, Art.1 Midden-Nederland deel. Tijdens de bijeenkomsten wordt casuïstiek geanonimiseerd met andere organisaties besproken, zodoende wordt de privacy van betrokkenen gewaarborgd.

Registratie

Alle meldingen van discriminatie worden bijgehouden in het landelijk registratieprogramma (ADV net) van de landelijke vereniging: “Discriminatie.nl”. Het ADV verstrekt jaarlijks aan de gemeenten een overzicht van de discriminatiemeldingen. Voor 2018 is aan gemeenten een verantwoordingsverslag aangeboden.

De gegevens over 2019 van het ADV zijn opgesteld op basis van de Wettelijke regeling registratieformulier anti-discriminatievoorzieningen. De registratie geeft inzicht in het totaal aantal geregistreerde klachten in de regio Gooi en Vechtstreek. In 2019 zijn over voorvallen in de Gooi en Vechtstreek in het totaal 83 meldingen binnengekomen van ingezetenen van de regio Gooi en Vechtstreek.

Alle gemeenten ontvangen als bijlage bij dit verslag een overzicht van de geregistreerde discriminatiemeldingen in de eigen gemeente. De klachten zijn nader onderverdeeld in de categorieën: (1) discriminatiegrond, (2) maatschappelijke terrein, (3) aard van de melding, en (4) wijze van klachtbehandeling.

Informereren

Er zijn in 2019 12 concrete informatieverzoeken binnengekomen. Het ging hierbij onder meer om verzoeken om informatie met betrekking tot specifieke doelgroepen en verzoeken om informatie vanuit gemeenten, organisaties en particulieren.

Deelname aan overlegstructuren

Periodiek overleg politie

In 2019 is er maandelijks overleg geweest tussen politie en het ADV. In dit overleg wordt informeel informatie gedeeld over discriminatoire incidenten en trends. Doel is om zowel preventief als repressief beter te kunnen anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen. Tot slot wordt tijdens dit overleg ook de bespreekpunten voor het daaropvolgend RDO (zie volgende paragraaf) vastgesteld.

Regionaal Discriminatie Overleg

Het RDO is een overleg tussen de drie antidiscrimatievoorzieningen (ADV Bureau Art. 1 Gooi en Vechtstreek, Art. 1 Midden Nederland en Bureau Gelijke Behandeling Flevoland), politie en Openbaar Ministerie in het werkgebied Midden-Nederland. Doel van het RDO is: (1) signaleren en agenderen van actualiteiten op het gebied van strafrechtelijke discriminatie incidenten, (2) bevorderen van een slachtoffergerichte aanpak, (3) het delen van kennis en expertise en (4) het afstemmen van doelstellingen en beleid.

In het RDO wordt ook het zogenoemde zakenoverzicht besproken. Dit is een overzicht van melders van discriminatie die aangifte hebben gedaan en de wijze waarop de aangiften zijn afgehandeld. Naast het zakenoverzicht, wordt ook het strategisch beleid besproken. Daar waar nodig wordt de veiligheidsdriehoek door het OM en / of de politie geïnformeerd. Dit overleg vindt ieder kwartaal plaats

Landelijk overleg

Het ADV is lid van de landelijke vereniging: "Discriminatie.nl". Sinds 2015 wordt gewerkt aan een uniforme werkwijze van alle antidiscrimatievoorzieningen. Dit heeft onder meer geleid tot het bijstellen van het klachtbehandelingsprotocol en een advies aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met betrekking tot de kwaliteitseisen die de branche zichzelf wil opleggen.

Daarnaast bestaat er sinds 1 januari 2018 een verbeterde landelijke registratiesystematiek (het hierboven vermelde "ADV net").

Er vindt 4 keer per jaar een directeurenoverleg plaats om afspraken te maken en zaken te stroomlijnen. Op basis van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 worden er bijvoorbeeld vanuit de vereniging nadere activiteiten ontplooid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Daarnaast zijn er periodiek ook thematische bijeenkomsten vanuit de Vereniging. De ADV heeft in 2019 bijvoorbeeld deelgenomen aan "de dag van de educatie" en de dag van de klachtbehandelaars".

Regionale bondgenotenoverleg

Dit is een regionaal overleg waarbij vertegenwoordigers van gemeenten, onderwijsinstellingen, religieuze instellingen, politie ADV e.d. één keer per kwartaal bijeenkomen om relevante ontwikkelingen binnen de regio te bespreken. De afgelopen jaren was er met name aandacht voor onderwerpen polarisatie en radicalisering.

Thematische bijeenkomsten

De ADV is aanwezig geweest bij diverse thematische bijeenkomsten over onder meer diversiteit, LHBTI, Zwarte Piet en Symposium “25 jaar Algemene Wet Gelijke Behandeling”.

Voorlichting

Op het gebied van voorlichting hebben in 2019 onder meer de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- De ADV heeft voorlichting gegeven over de ADV, discriminatie, het belang van melden en de wijze van melden bij de diverse gebiedsgerichte teams (GGT's) van Versa Welzijn binnen de gemeenten van Gooi- en vechtstreek. In deze teams werken onder meer sociaal werkers als opbouwwerkers, maatschappelijk werkers, sociaal juridische dienstverleners en jongerenwerkers samen binnen een (bepaalde wijk binnen een) gemeente in Gooi en Vechtstreek. Deze medewerkers kennen de gemeenten en/of specifieke wijken en zien en spreken dagelijks veel inwoners. Op basis hiervan kunnen zij een bijdrage leveren aan het vroeg signaleren van discriminatie en het (doorgeleiden of doen) van meldingen. Concreet heeft dit al diverse signalen en/of meldingen via collega's opgeleverd. Voorbeelden hiervan zijn:

- signalen van racisme en discriminatie binnen een bepaalde wijk in één van de gemeenten.
- meldingen van een collega over geconstateerde discriminatoire uitingen in een buurthuis;
- meerdere verwijzingen van melders via een collega' van Versa Welzijn.

Omgekeerd heeft de ADV in voorkomende gevallen ook melders via “een warme overdracht” doorverwezen naar specialisten binnen Versa Welzijn (bijvoorbeeld maatschappelijk werk en buurtbemiddeling).

- De ADV heeft tevens voorlichting gegeven aan groepen vrijwilligers die actief zijn binnen Versa Welzijn en veel klantcontacten hebben. Doel van de voorlichting was: bewustwording en informatie met betrekking tot ADV, discriminatie en de mogelijkheid, de wijze en het belang van melden.
- Voorlichting en informatie-uitwisseling met De Nationale Ombudsman. Waar kunnen wij elkaar versterken?
- De ADV is aanwezig geweest bij diverse evenementen en (informatie)markten, waaronder:
 - Hilversum One;
 - Inmarkt Laren;
 - Huizerdag;

- Hilversum Actief;
- Cultureel Bussum
- Vredesweek / Vredeswandeling

- Met ingang van het nieuwe schooljaar 2019-2020 zijn alle basisscholen aangeschreven voor het geven van gastlessen op het gebied van vooroordelen. Meerdere scholen hebben hierop gereageerd en in 2019 zijn er al diverse gastlessen gegeven. Voor 2020 zijn meerdere gastlessen gepland.
- Samen met Art. 1 Midden Nederland is een voorlichting georganiseerd bij MBO Hilversum
- Zie tevens activiteiten onder "PR en Communicatie".

PR en communicatie

Op het gebied van PR en communicatie hebben onder meer de volgende activiteiten plaatsgevonden:

- Begin 2019 is er een algemene mailing naar maatschappelijke organisaties binnen Gooi- en Vechtstreek uitgegaan over de ADV, discriminatie en het belang van melden. Hierbij is tevens de folder verspreid.
- De website van de ADV is daar waar nodig verder aangepast; er zijn bijvoorbeeld periodiek nieuwsberichten geplaatst. In 2020 zal de website geheel vernieuwd worden om de zichtbaarheid, vindbaarheid en toegankelijkheid van de ADV verder te verbeteren en het melden van discriminatie laagdrempeliger te maken.
- De klachtenfunctionaris bij de ADV heeft in 2019, mede naar aanleiding van de gepubliceerde discriminatiecijfers, overleg gevoerd met contactpersonen bij de gemeenten. In dit overleg is de stand van zaken op het gebied van discriminatie binnen gemeenten, alsmede de gezamenlijke inzet en de inzet van de ADV besproken. Vanuit de ADV is daarbij nogmaals het belang van goede informatie over en verwijzing naar de ADV op de website van gemeenten benadrukt. Tevens is hierbij gesproken over specifieke thema's zoals LHBTI en diversiteit.
- In het kader van de Internationale Vrouwendag is er, mede naar aanleiding van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie van Rijksoverheid, een persbericht uitgegaan met aandacht voor onder meer discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Naar aanleiding van het publiceren van de regionale en landelijke discriminatiecijfers zijn er persberichten verzonden naar regionale media. Dit heeft geleid tot artikelen in de Gooi- en Eemlander en het Noord Hollands dagblad, alsmede in bijna alle (wekelijkse) huis aan huisbladen in de gemeenten binnen Gooi- en Vechtstreek.
- Er zijn artikelen geplaatst over de ADV, discriminatie en het belang van melden in diverse wijkbladen.
- Het interne netwerk van Versa Welzijn is ingezet ten behoeve van de vroeg signalering van discriminatie. Tevens zijn spreekuren van Sociaal Juridische Dienstverlening van Versa welzijn bezocht om bekendheid van de ADV te vergroten en het doen van meldingen laagdrempeliger te maken. Het streven is om dit 2020 verder uit te breiden. Via de jongerenwerkers van Versa Welzijn is (onder meer via sociale media) bekendheid

gegeven aan de ADV, de app “Meld Discriminatie Nu” en zijn posters verspreid met betrekking tot stagediscriminatie.

- Het externe netwerk is waar mogelijk ingezet om bewustwording en melding van discriminatie te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn contacten in diverse overlegstructuren, bijeenkomsten e.d.
- Er zijn regionale markten en evenementen bezocht om bekendheid van de ADV en het onderwerp discriminatie te vergroten.

CIJFERS 2019

Blaricum	Gooise Meren	Hilversum	Huizen	Laren	Weesp	Wijdereen
----------	--------------	-----------	--------	-------	-------	-----------

Meldingen

Aantal meldingen	2	14	42	6	3	10	6
Screening/waarneming ADV	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	2	14	42	6	3	10	6

1 Discriminatiegrond

Antisemitisme	0	1	0	0	0	0	0
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	1	0	0	0	0	0
Geslacht	0	1	5	0	1	1	0
Godsdienst (waarvan tegen moslims)	0	2 (2)	3 (2)	0	0	2	0
Handicap	1	4	6	0	0	1	3
Ras / herkomst	1	9	25	4	3	6	2
Leeftijd	0	1	2	1	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	1	1	0	0	1	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	0	2	0	0	0	0
Niet-wettelijk	0	0	5	2	0	1	3
Onbekend	0	0	2	0	0	0	0
Totaal	2	20	51	7	4	12	8

2 Maatschappelijk terrein

Arbeidsmarkt	0	2	9	2	0	4	1
Buurt/wijk	0	1	12	0	2	2	1
Collectieve voorzieningen	0	4	3	2	0	2	0
Commerciële dienstverlening	0	1	5	0	1	0	0
Horeca/amusement	0	0	1	0	0	1	0
Huisvesting	1	2	3	0	0	0	0
Media en reclame	0	0	2	0	0	0	1
Onderwijs	1	1	0	1	0	0	0
Openbare ruimte	0	2	1	0	0	0	1
Politie en OM	0	0	2	0	0	1	0
Privésfeer	0	0	2	1	0	0	1
Publieke/politieke opinie	0	1	0	0	0	0	1
Sport	0	0	1	0	0	0	0
Overig	0	0	1	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	2	14	42	6	3	10	6

	Blaricum	Gooise Meren	Hilversum	Huizen	Laren	Weesp	Wijdmeren
3 Wijze van discriminatie							
Bedreiging	0	0	0	0	0	1	0
Geweld	0	0	1	1	0	0	0
Omstreden behandeling	1	10	22	5	1	6	4
Vijandige bejegening	1	4	20	0	2	4	2
Overig	0	0	1	0	0	0	0
Onbekend/niet van toepassing	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	2	14	44	6	3	11	6

4 Klachtbehandeling

Alleen registratie	1	10	17	2	0	1	1
Advies/informatie	2	5	27	6	3	10	5
Beïnvloeding beleid	0	4	2	2	1	0	0
Bemiddeling	0	1	0	0	0	1	0
Bijstaan in procedures	0	5	1	1	1	3	1
Doorverwijzing	0	0	4	0	0	3	0
Eigen onderzoek ADV	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	3	25	51	11	5	18	7

TOELICHTING

Wat zeggen de cijfers?

Totaal aantal meldingen (zie tabel 1)

In 2019 zijn bij de ADV 83 discriminatieklachten ingediend, in behandeling genomen en / of geregistreerd. Het aantal klachten is hiermee vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2018.

Tabel 1

Totaal aantal meldingen van discriminatie	2018	2019
Discriminatieklachten	82	83

Meldingen per gemeente (zie tabel 2)

Bij diverse gemeenten zijn in 2019 wel verschillen waarneembaar in ontwikkeling van het aantal meldingen ten opzichte van 2018 (zie tabel 2). Een echte oorzaak of trend is hiervoor niet aan te wijzen.

Tabel 2

Meldingen per gemeente	2018	2019
Blaricum	0	2
Gooise Meren	14	14
Hilversum	35	42
Huizen	12	6
Laren	7	3
Weesp	4	10
Wijdmeren	9	6
Totaal	81	83

Opmerking: over 2018 zijn in tabel 2 81 i.p.v. 82 meldingen vermeld, omdat één van de meldingen in 2018 buiten de regio viel.

Discriminatiegrond (zie tabel 3)

Zoals elk jaar heeft de ADV de meeste meldingen op de discriminatiegrond ras ontvangen. Dit zijn meldingen over herkomst, huidskleur of etniciteit. De meldingen op deze discriminatiegrond zijn ten opzichte van 2018 gestegen, zonder dat hiervoor een specifieke oorzaak kan worden aangewezen. Het blijft wel een belangrijk aandachtspunt. De kruistabel op pagina 17 laat zien dat discriminatie op deze grond op vrijwel alle terreinen voorkomt. De terreinen arbeidsmarkt en buurt/wijk springen er hierbij uit. Opvallend is voorts de verdere afname van het aantal meldingen op grond van leeftijd. Dit heeft onder meer te maken met minder meldingen over vacatures waarin discriminatoire leeftijdseisen staan vermeld.

Verder laten de meldingen op de discriminatiegrond handicap / chronische ziekte de afgelopen jaren een gestage stijging zien. Een verklaring hiervoor is het feit dat de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGB H/CZ) met ingang van 2016 is uitgebreid met het verbod om bij de aanbidding van goederen en diensten onderscheid te maken. Hierdoor kan men ook een beroep doen op bescherming van de wet als er sprake is van onderscheid wegens chronische ziekte of handicap door bijvoorbeeld musea, winkels, bioscopen of zorginstellingen. Deze discriminatiegrond speelt eveneens op diverse terreinen, waarbij huisvesting er enigszins uitspringt (zie kruistabel pagina 17). Meldingen hierover hadden bijvoorbeeld te maken met het (niet) treffen van passende voorzieningen door Woningbouwcorporaties.

In een aantal gemeenten is specifiek aandacht voor de positie van LHBTI. Dit is vooralsnog echter niet terug te zien in (een toename van) het aantal meldingen.

Tenslotte neemt het aantal meldingen met betrekking tot de niet wettelijke gronden toe. Dit zijn meldingen van ervaren onderscheid zonder dat deze onder de gelijke behandelingswetgeving vallen.

Tabel 3

Discriminatiegrond	2018	2019
Antisemitisme	4	1
Arbeidscontract	3	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	1
Geslacht	12	8
<i>Waarvan transgender</i>	6	5
Godsdienst	11	8
<i>Waarvan islam</i>	6	4
Handicap/chronische ziekte	13	15
Leeftijd	13	4
Levensovertuiging	0	0
Nationaliteit	1	3
Politieke gezindheid	0	0
Ras / herkomst	34	50
Seksuele gerichtheid	3	2
Overige (niet-wettelijke) gronden	7	11
Onbekend	0	2
Totaal	97	104

Maatschappelijk terrein (zie tabel 4)

Nog steeds worden de meeste meldingen gemaakt over ervaringen op de arbeidsmarkt (zij het dit jaar wel samen met het terrein buurt /wijk). Het gaat hierbij bijvoorbeeld om ervaren discriminatie bij sollicitaties of op de werkvloer. Wel is er sprake van een verdere daling ten opzichte van 2017 en 2018. Eén van de oorzaken is mogelijk afname van het aantal meldingen op de discriminatiegrond leeftijd (zie onder discriminatiegrond). Deze ontwikkeling staat echter wel weer haaks op de aandacht die er thans voor dit onderwerp is. Vanuit de overheid is een actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 -2021 opgesteld om discriminatie op dit terrein tegen te gaan². Hieraan is verder invulling gegeven in het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021³. Vanuit Discriminatie.nl is eveneens nadrukkelijk aandacht voor deze problematiek. Het is dan ook goed om deze ontwikkeling het komende jaar te monitoren. Zoals gezegd is er tevens sprake van een aanzienlijk aantal meldingen die zien op buurt / wijk. Hierbij moet onder meer gedacht worden aan meldingen over discriminatie door burens en/of buurtgenoten. Uit de kruistabel op pagina 17 blijkt dat de meeste van bovengenoemde meldingen zien op de discriminatiegrond ras.

Tabel 4

Maatschappelijk terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	24	18
Buurt/wijk	12	18
Collectieve voorzieningen	6	11
Commerciële dienstverlening	8	7
Horeca/amusement	3	2
Huisvesting	3	6
Media en reclame	2	3
Onderwijs	6	3
Openbare ruimte	7	4
Politie/OM/VD	1	3
Privésfeer	1	4
Publieke/politieke opinie	1	2
Sport en recreatie	4	1
Overig	9	1
Onbekend/n.v.t.	1	0
Totaal	88	83

² (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/06/19/hoofdlijnenbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-%E2%80%93-2021>) .

³ (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/22/kamerbrief-implementatieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-2018-2021>)

Wijze van discriminatie (zie tabel 6)

De meeste meldingen werden geregistreerd als omstreden behandeling. Daarvan is sprake als iemand door een maatregel nadelig wordt getroffen en/of uitgesloten. Bijvoorbeeld als een melder te maken heeft met discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarnaast is een aanzienlijk aantal meldingen geregistreerd als vijandige bejegening. Hieronder vallen zaken als belediging, uitschelden en bekladding.

Het feit dat de meeste meldingen binnen komen op omstreden behandeling heeft veelal te maken met het feit dat er vaak sprake is van een vermoeden van discriminatie en dat het in dat geval voor melders prettig is dat zij laagdrempelig voor informatie, advies en melding bij de ADV terecht kunnen. Ernstige vormen van discriminatie als bedreiging en geweld worden gezien de impact eerder bij de politie gemeld mede gezien de mogelijkheid van een strafrechtelijke aanpak. Overigens worden zulke zaken soms ook gemeld bij de ADV en heeft de ADV hierbij dan onder meer een adviserende en proces begeleidende rol.

Tabel 6

Wijze van discriminatie	2018	2019
Bedreiging	3	1
Geweld	2	2
Omstreden behandeling	61	49
Vijandige bejegening	37	33
Overig	6	1
Onbekend/n.v.t.	1	0
Totaal	110	86

Klachtenbehandeling (zie tabel 7).

Bij de behandeling van meldingen wordt samen met melder gekeken welke acties er wenselijk en haalbaar zijn. Dit hangt voor een belangrijk deel af van de aard van de klacht en wat melder hiermee precies wil bereiken.

Wat opvalt is dat het aantal meldingen in 2019 dat slechts ter registratie is opgenomen verder is gedaald ten opzichte van 2018 (en 2017). Het aantal adviezen is ongeveer gelijk gebleven. Daarentegen is het aantal bemiddelingen afgenomen en de bijstand in procedures juist toegenomen. De bewerkelijkheid van de meldingen in zijn totaliteit is toegenomen. Dit heeft te maken met omvang en aard van (juridische) problematiek, samenwerking met andere hulpverleners, onderzoekswerk e.d.. Door het College voor de Rechten van de Mens (CRM) zijn in 2019 verder 2 oordelen gegeven naar aanleiding van door ADV Bureau Art. 1 Gooi en Vechtstreek ingediende zaken. Een zaak ging over een (lidmaatschaps-)quotum voor niet Westerse leden door een vereniging. Het CRM oordeelde dat er sprake was van verboden onderscheid op grond van afkomst bij de toelating van leden (<https://www.mensenrechten.nl/nl/oordeel/2019-12>). De andere zaak betrof een bedrijf dat stelselmatig een vacature stelde voor "een enthousiaste jongen". Het CRM oordeelde dat er sprake was van onderscheid op grond van geslacht en leeftijd (<https://www.mensenrechten.nl/nl/oordeel/2019-21>).

Tabel 7

Klachtenbehandeling	2018	2019
(Alleen) registratie	36	27
Advies/informatie	57	63
Beïnvloeding beleid	11	9
Bemiddeling	12	2
Bijstaan in procedures	5	12
Doorverwijzing	2	7
Eigen onderzoek ADV	2	2
Overig	0	0
Totaal	161	125

Kruistabel maatschappelijk termijn / discriminatiegrond

Tabel 8

	Antisemitisme	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Nationaliteit	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt			3	3	3			10		2	
Buurt/wijk			1	2	2		1	14		3	1
Collectieve voorzieningen			2		2	2	1	4		2	
Commerciële dienstverlening		1	1		1	1	1	5			
Horeca/amusement			1					2	1		
Huisvesting					5	1		1			
Media en reclame								2		1	
Onderwijs					1			3			
Openbare ruimte				1				3		1	
Politie/OM/VD								2		1	
Privésfeer					1			2		1	
Publieke/politieke opinie	1							2			
Sport en recreatie									1		
Overig											1
Onbekend/n.v.t.											
Totaal	1	1	8	6	15	4	3	50	2	11	2