



DISCRIMINATIE? NIET MET MIJ!

Te oud?

Voor bijscholing?

Te allochtoon?

Voor klanten-
contact?

Te homoseksuel?

Voor het onderwijs

Te zichtbaar

moslim(a)?

Voor een
stageplaats?

Te vrouwelijk?

Voor gelijke arbeids-
voorwaarden?

Te mannelijk?

Voor zorgtaken?

Te gehandicapt?

Voor respect?

Te gevoelig?

Voor 'grappen'
op het werk?

Te anders?

Voor het
voetbalteam?

DISCRIMINATIE? NIET MET MIJ!

Inhoudsopgave

Discriminatie gaat u altijd aan	3
Discriminatie is verboden	7
Tien tellen vooraf...	8
Wat kunt u zelf doen?	13
Informele route	14
Formele route	17
Adressen	19



Colofon

Deze brochure is tot stand gekomen met financiële steun van de Europese Commissie, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Ministerie van Justitie.

Concept en uitgave

Landelijk Bureau ter bestrijding van
Rassendiscriminatie, Rotterdam
www.lbr.nl

Vormgeving

Actorion Communicatie Adviseurs, Velp

Beeldmateriaal

Het ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
Illustratie: Tonio van Vugt

Druk

Argus, Rotterdam

Oplage

100.000

Discriminatie gaat u altijd aan

Iemand zonder rijbewijs solliciteert naar een baan als chauffeur. Als hij die niet krijgt is dat volledig terecht. Het is een ander verhaal als iemand niet wordt aangenomen omdat hij of zij te oud, vrouw, gehandicapt, zwart, moslim of homo is. Dan is er namelijk sprake van discriminatie. Wie je bent of waar je van houdt zegt immers niets over je capaciteiten. Mensen die discrimineren maken dan ook meestal keuzes op basis van vooroordelen.

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er helemaal niet toe doen, zoals afkomst, huidskleur, sekse, seksuele voorkeur, leeftijd en handicap.

Ook u kunt met discriminatie te maken krijgen. Op het werk, in de buurt waar u woont, als u uitgaat of gaat sporten of in uw vrienden- en kennissenkring. U kunt slachtoffer of getuige zijn van discriminatie.

U bent **slachtoffer** als u nadelig wordt behandeld vanwege persoonlijke kenmerken als sekse, afkomst, huidskleur, religie, handicap of chronische ziekte, leeftijd of seksuele voorkeur. We noemen een paar voorbeelden:

- U krijgt geen promotie omdat u vrouw bent.
- U krijgt geen stageplaats omdat u moslim bent.
- U wordt op straat uitgescholden en gepest omdat u homo bent.
- U mag de discotheek niet in omdat u een donkere huidskleur heeft.

U bent **getuige** of **omstander** als u in uw directe omgeving meemaakt dat iemand wordt gediscrimineerd. Opnieuw een paar voorbeelden:

- U staat erbij wanneer een collega op het werk een racistische grap vertelt.
- U ziet dat een oude dame niet serieus wordt genomen als ze in de supermarkt een klacht indient.
- Uw gehandicapte vriendin kan niet mee op reis omdat de touroperator weigert rekening te houden met haar handicap.
- U ziet dat er in de buurt hakenkruisen op muren zijn getekend.

Of u nu slachtoffer bent of getuige, **discriminatie gaat u altijd aan.** Wie al eens gediscrimineerd werd weet hoe pijnlijk het kan zijn om afgewezen te worden om wie je bent, zonder dat er verder wordt gekeken naar wat je doet of kunt. Mensen die worden gediscrimineerd voelen zich in de hoek gezet en verliezen hun gevoel van waardigheid. Op het werk leidt discriminatie tot slechte prestaties, ziekteverzuim en uitval van personeel.

Omstanders of getuigen van discriminatie zullen toegeven dat discriminatie de algemene omgangsnormen naar beneden haalt. De saamhorigheid in de buurt wordt erdoor verpest en het verziekt de verhoudingen en de sfeer op het werk. Het zou natuurlijk gemakkelijk zijn om gewoon de andere kant op te kijken, weg te lopen of zelfs mee te doen. Laat de slachtoffers van discriminatie echter niet in de kou staan, maar doe er iets tegen. Dit alles onder het motto: 'Wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet.'

Eigenlijk is het heel simpel: iedereen zou met respect behandeld moeten worden en iedereen zou dezelfde kansen moeten hebben op scholing, inkomen en welzijn. Wie iets tegen discriminatie doet draagt daaraan bij. Deze brochure helpt een handje.

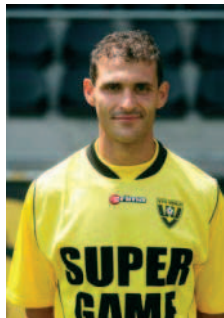


Mohammed Allach

Profvoetballer bij VVV-Venlo en voorzitter van stichting MaroquiStars

“Geboren en getogen in Nederland voel ik mij net zoveel Nederlander als Marokkaan. Ik ben in mijn jeugd wel in aanraking gekomen met vormen van discriminatie, op het trainingsveld, in het uitgaansleven of bij het vinden van een vakantiebaan of stageplaats. Ik kan mij ook de persoonlijke innerlijke strijd herinneren waarbij ik mij continu afvroeg of ik nu gediscrimineerd werd of niet. Ik wilde niet achter elke boom een vijand zien en mij niet in mijn ontwikkeling belemmerd voelen. Het is niet de bedoeling om dezelfde fouten te maken en zogenaamde tegenstanders of andersdenkenden te discrimineren.

Als voorzitter van de stichting MaroquiStars strijd ik op onze manier tegen discriminatie door vooral met jongeren erover te praten. Ze gevoelens te laten verwoorden en uiteindelijk die gevoelens te laten opgaan in mentale weerbaarheid. Opkomen voor jezelf op een vruchtbare en constructieve manier is waar het binnen onze stichting om draait. Je gesterkt blijven voelen in je mogelijkheden en je positie in de samenleving en tegelijkertijd mensen positief beïnvloeden om negatieve beeldvorming en vooroordelen tegen te gaan. Ik denk dat het aangaan van de dialoog, om elkaar beter te begrijpen, de enige manier is om discriminatie tegen te gaan en dat de oplossingen vooral bij de mensen zelf liggen.”



Lydia la Rivière-Zijdel

Expert in gender en diversiteit en 'Disability Scientist'

“Helaas ben ik in mijn leven regelmatig discriminatie tegenkomen zoals veelvuldig niet serieus genomen worden door vreemden bij het zien van mijn rolstoel, beledigende vragen, ongevraagd getutoeerd worden, maar ook geweigerd worden in theaters en restaurants. Discriminatie door vliegtuigmaatschappijen kom ik ook veelvuldig tegen. Ik word tegenwoordig niet meer echt geweigerd, maar moet regelmatig allerlei persoonlijke en medische gegevens overhandigen, ook al kan ik zelfstandig reizen, heb ik geen besmettelijke ziekte en ben ik geen gevaar voor wie dan ook. Tegelijkertijd hebben al die ervaringen mij tot de sterke vrouw gemaakt die ik nu ben.

Als Europees consultant op het gebied van gender en diversiteit zet ik mij dan ook zowel vakinhoudelijk als politiek in voor o.a. gehandicapten, etnische minderheden, lesbische vrouwen en homo mannen. Als 'disability scientist' doe ik ook onderzoek naar gelijke rechten voor gehandicapten en ben ik actief betrokken bij het Verenigde Naties Convenant dat op dit moment gecreëerd wordt m.b.t. het promoten van de rechten en waardigheid van gehandicapte mensen. Op deze manier probeer ik mijn steentje bij te dragen om een groot sociaal onrecht, discriminatie, uit onze samenleving te bannen”.



Samira Abbos

"Ik kan absoluut niet tegen onrechtvaardigheid. Mensen mogen niet buitengesloten of uitgescholden worden omdat ze anders zijn, iedereen moet zich in Nederland kunnen ontwikkelen zoals hij of zij dat wil, in alle vrijheid. Vrijheid vind ik persoonlijk een groot goed, dat moeten we waarborgen. In mijn werk draag ik daartoe ook graag mijn steentje bij, door de dialoog tussen mensen op te zetten. Zo leid ik bijeenkomsten voor het COC en kom ik veel op scholen. Ik merk daar dat jongeren vaak last hebben van discriminatie. Antillianen, homo's, Turken of joden die regelmatig uitgescholden worden. Of joden die in Amsterdam niet meer met een keppeltje over straat durven. Dat is toch erg? Maar we moeten vooral niet in 'groepen' denken, het zijn altijd individuen die discrimineren of ander wangedrag vertonen. Het is één werkgever die een buitenlandse sollicitant geen kans geeft, het is één pestkop op school die een medeleerling uitscheldt omdat hij homoseksueel is. Je kunt daar geen groep mensen op aanspreken. We moeten niet in 'wij/zij denken' vervallen, het onderscheid mag niet bestaan. Iedereen in Nederland heeft recht op een gelijke en rechtvaardige behandeling. Ik vind het belangrijk dat we elkaar aanspreken op discriminerend gedrag. Soms hoor je iets in de trein of op je werk wat echt niet kán, dan zeg ik er echt wel iets van!"

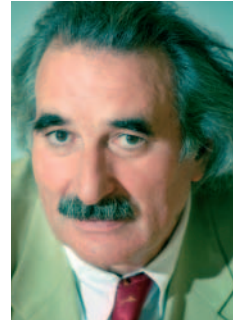


Harry van den Bergh

Voorzitter VluchtelingenWerk Nederland

"Discriminatie van mensen, op welke wijze dan ook, vernietigt een democratische en tolerante samenleving. Het principe van de gelijkwaardigheid van mensen verdraagt zich niet met achterstelling op grond van wat dan ook. Discriminatie is strijdig met gelijke kansen en met een klimaat waarin iedereen, op voorwaarde van respect voor anderen, zich kan ontwikkelen en een bijdrage kan leveren aan de samenleving. Discriminatie vernietigt ook het levensgeluk van velen, mannen en vrouwen van wat voor geardeheid en kleur dan ook.

Mijn denken over discriminatie is bepaald door de ervaringen van de Tweede Wereldoorlog, het nationaal-socialisme en de vernietiging die het bracht. Het grootste gedeelte van mijn familie is niet uit de vernietigingskampen teruggekeerd. Het heeft mijn denken volledig bepaald en al mijn activiteiten, in de Tweede Kamer, in de Raad van Europa en in VluchtelingenWerk Nederland, evenzeer. Zelf heb ik vrijwel nooit met discriminatie te maken gehad. Een enkele keer, maar mijn eigen strijdbaarheid doet mij er niet onder lijden. Integendeel, ik beschouw het als een eer en een plicht met anderen samen te strijden tegen discriminatie."



Discriminatie is verboden

Discriminatie is verboden! Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet is daar heel duidelijk over:

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

Het discriminatieverbod en het recht op gelijke behandeling zijn verder uitgewerkt in andere wetten. Sinds 2004 verbiedt de wetgeving ook ongelijke behandeling op grond van leeftijd, handicap of chronische ziekte. Bovendien is geregeld dat pesten en treiteren op het werk verboden is en dat u ongestraft moet kunnen klagen over discriminatie of iemand moet kunnen bijstaan die daarover klaagt.

De wetgever verbiedt directe én indirecte vormen van discriminatie:

- **Direct:** Hierbij moet u denken aan vormen van discriminatie waarbij direct wordt verwezen naar kenmerken als sekse, leeftijd, handicap of chronische ziekte, afkomst, huidskleur, geloofsovertuiging of seksuele voorkeur. Een voorbeeld: U doet hetzelfde werk als uw collega, maar krijgt minder salaris omdat u vrouw bent.
- **Indirect:** Indirecte vormen van discriminatie zijn moeilijker te herkennen. Op het eerste gezicht wordt er geen onderscheid gemaakt op grond van zaken als sekse, leeftijd of afkomst. Wie verder kijkt ziet dat een bepaling of regeling tóch nadelig uitpakt voor bepaalde groepen mensen. Een voorbeeld ter verduidelijking: Een dansvereniging heeft in haar huishoudelijk reglement vastgelegd dat een danspartner van het andere geslacht moet zijn. Met deze regeling worden homoseksuele of lesbische stellen indirect gediscrimineerd.

In bepaalde gevallen zijn uitzonderingen op het algemene discriminatieverbod mogelijk. Deze uitzonderingen staan in de wet omschreven of moeten aan zeer strenge voorwaarden voldoen. De Commissie Gelijke Behandeling is de instantie die beoordeelt of onderscheid maken is toegestaan of dat het gaat om verboden discriminatie.

10 tellen vooraf...

Wie iets tegen discriminatie wil doen, begint met het goed inschatten van de situatie. U kunt effectiever optreden als u meer inzicht heeft in wat er gebeurt en als u goed op de hoogte bent van wat u er tegen kunt doen. De vier onderstaande vragen helpen u bij het maken van de juiste keuze.

1. Waar gaat het om?

Er zijn verschillende vormen van discriminatie. De ene keer gaat het om een losse opmerking, een 'grap', een belediging of om stelselmatig pesten. Dan weer is het een burenruzie, seksuele intimidatie of een gebouw dat niet toegankelijk is voor rolstoelgebruikers. Het kan ook zijn dat u zich niet veilig voelt in uw omgeving, omdat daar mensen zijn die zich gedragen op een manier waardoor u zich gediscrimineerd voelt. Soms gaat het om regels, waarvan u vermoedt dat zij discriminerend voor u zijn. U komt het ondermeer tegen in de buurt, op het werk of op feestjes.

Uw reactie hangt af van de aard van de discriminatie en de gevolgen ervan. Bij een losse opmerking volstaat een waarschuwing of een eenmalige reactie. Naarmate de gevolgen groter voor u zijn ligt het voor de hand om zelf ook zwaardere middelen in te zetten. Het is wel belangrijk om altijd te reageren, hoe dan ook. Als er niet op tijd aan de bel wordt getrokken kunnen opmerkingen en grappen die op het eerste gezicht onschuldig lijken, uitgroeien tot chronische misstanden en onaangename incidenten.

2. Wie is erbij betrokken?

Bij discriminatie zijn vaak een of meerdere personen als **'dader'** aan te wijzen. Ga na wat de positie is van de persoon of de personen die discrimineren. Zijn het collega's, leidinggevendenden, hulpverleners, klanten, burens, jongeren of familieleden? Veel mensen vinden het moeilijk om iemand op zijn gedrag aan te spreken als er een zogenaamde 'afhankelijkheidsrelatie' bestaat. Ze tikken niet graag hun werkgever, de schooldirecteur of voetbaltrainer op de vingers. Herkent u dit, bedenk dan dat mensen met veel macht ook veel schade kunnen aanrichten. Het is belangrijk om juist **dán** in actie te komen. U kunt natuurlijk ook samen met anderen of anoniem een klacht indienen. Ga na wie behalve de 'daders' de **omstanders** of **getuigen** zijn. Zij kunnen uw zaak steunen of uw verhaal bevestigen.

Is discriminatie afkomstig van een **organisatie**, dan kan het bestuur of de

directie er op worden aangesproken. Als u bijvoorbeeld vermoedt dat **procedures** discriminerend voor u uitpakken, dan kunt u eisen dat er een onderzoek wordt ingesteld. Volgens uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling is de werkgever dat verplicht.

Goed om te weten: een leidinggevende is wettelijk verplicht om zijn werknemers tegen discriminatie (look van derden) te beschermen. Van overheidsmedewerkers, politieagenten of trainers bij sportverenigingen wordt verwacht dat zij een voorbeeldfunctie vervullen en daar kunnen zij ook op aangesproken worden.

3. Wat is uw eigen positie?

Stel, er wordt gediscrimineerd op uw werk, bij een dienstverlenende organisatie of een vereniging. In deze meer **formele situaties** kunt u zich beroepen op uw positie als werknemer, klant of lid van de vereniging. Meestal zijn er afspraken gemaakt of gedragcodes opgesteld over gewenste omgangsvormen en de aanpak van ongewenst gedrag. Daarnaast zijn er ook vaak interne klachtenregelingen of kunt u praten met een vertrouwenspersoon. Het ligt anders als het om meer **informele** situaties gaat. Als buurman, familielid, ouder of toevallige voorbijganger kunt u helaas ook te maken krijgen met discriminatie. Hoe u daarmee omgaat, hangt af van het contact dat u heeft met diegene die zich discriminerend gedraagt. Bestaat er een gezagsverhouding? Is er een vertrouwensrelatie of is het een vreemde? Probeer in te schatten hoe de onderlinge verhoudingen tussen de aanwezigen liggen. Kunt u nu en later steun verwachten van één van hen als u ingrijpt? In informele situaties kunt u een beroep doen op geschreven en ongeschreven regels. Denk maar aan de algemene fatsoensnormen ("Wat jij niet wilt...") en het discriminatieverbod in de Grondwet.



4. Wat wilt u bereiken?

Als u iets wilt doen, is het belangrijk om te weten wat u wilt bereiken. Pas dan kunt u bepalen met welke actie u het beste uw doel kunt bereiken. We noemen er een paar:

- Het discriminerende gedrag stoppen;
- De ander op zijn of haar plaats zetten;
- Een discussie op gang brengen en anderen aan het denken zetten;
- De ander bewust maken van het feit dat zijn of haar gedrag discriminerend is;
- Tegenover de andere aanwezigen duidelijk maken dat u het niet eens bent met het gedrag en het niet accepteert;
- De gelijkheid van kansen in de organisatie bevorderen;
- De sfeer in de groep of het team verbeteren;
- Excuses aangeboden krijgen of een schadevergoeding voor de geleden materiële schade;
- Een nieuwe kans op de baan, de opleiding of de promotie;
- Erkenning van discriminatie;
- Strafrechtelijke vervolging van de dader(s);
- Maatregelen nemen om herhaling te voorkomen.

Het loont de moeite om uw eigen doel te bepalen en de situatie in te schatten. Daarna kunt u meestal veel effectiever de volgende stap(pen) zetten.



Agnes Jongerius

Voorzitter van de FNV

"Het meldpunt discriminatie van de vakcentrale FNV krijgt iedere dag tenminste één klacht te verwerken over discriminatie op de werkvloer. Ik wil negatieve ontwikkelingen op het gebied van discriminatie niet met lede ogen blijven aanzien. Gelukkig merk ik dat er ook een groeiende tegenbeweging is, de motivatie om discriminatie aan te pakken is hoog. En dat gevoel heb ik ook bij de werkgevers; ook zij hebben het besef dat op de werkvloer discriminatie bestreden moet worden. Het kantoor of bedrijf moet een plek zijn waar mensen met verschillende achtergronden samen werken en elkaar ontmoeten. De FNV zet zich in om werkzoekenden met een andere huidskleur, land van herkomst of geloof een betere kans te geven op de arbeidsmarkt. Ik vind onder andere 'positieve actie' (bij gelijke geschiktheid voorkeur geven aan sollicitanten uit bepaalde doelgroepen) een heel bruikbaar middel daartoe. Over positieve actie wordt altijd wat krampachtig gedaan. Het zou stigmatiserend zijn voor de groepen die je daarmee wilt helpen. Maar dat stempel wordt alleen door anderen opgedrukt. Ik ben zelf wel eens een kind van de positieve actie genoemd en ik heb inderdaad profijt van het beleid gehad om vrouwen waar mogelijk de voorkeur te geven. Ik schaam me daar absoluut niet voor. Wanneer je met de werkgevers afspreekt dat ze een bepaald percentage van hun vacatures aan mensen uit de kwetsbare groepen gunnen, dan dwing je ze ook te motiveren waarom ze daarvan afwijken; waarom ze toch weer gekozen hebben voor die blonde, blanke jongen van 25.

Ik blijf optimistisch; ik zie steeds meer mensen die in opstand komen tegen intolerantie en discriminatie. We mogen en zullen ons hoofd niet van dit probleem wegdraaien."



Sylvie Schoemaker

Directeur en bestuurder van Stichting de Wielborgh

"Zelf heb ik het idee nooit met discriminatie geconfronteerd te zijn. Althans, ik heb nooit met zulke ogen naar mijn leven gekeken. In mijn werk ben ik druk om te waarborgen dat de ouderen met een klein inkomen tegen betaalbare tarieven alle diensten van ons kunnen blijven afnemen. We proberen heel creatief in te spelen op allerlei vragen van ouderen en van het verdiende geld de kwetsbare ouderen te verzekeren dat ook voor hen de welzijnsactiviteiten, maaltijden en basisvoorzieningen betaalbaar blijven. In mijn werk kom ik discriminatie wel tegen. Het komt wel eens voor dat cliënten bijvoorbeeld niet door een donker iemand verzorgd willen worden. Dit gebeurt niet veel, maar als het gebeurt, zijn we daar zorgvuldig doch streng in. Discriminatie wordt binnen onze organisatie niet getolereerd. Hier hebben we in ons kwaliteitsbeleid zelfs een protocol aan gewijd. Dit kwaliteitshandboek staat op elke balie in onze woonzorgcomplexen en is dus voor iedereen in te zien."



Peter Rehwinkel

Burgemeester van Naarden

“Echt gediscrimineerd ben ik, geloof ik, nooit. Of ik heb het verdrongen. Vanzelfsprekend heb je wel te maken met de manier waarop homoseksuelen soms nog worden bejegend. Je bent op je hoede als je hand in hand met je geliefde loopt. Je wordt vaak erg door een roze bril bekeken, alsof je – behalve je homoseksualiteit – niet heel veel meer te bieden hebt. Ik zet me daarom in het bijzonder in voor de gelijke rechten van homo’s en lesbo’s. In het verleden heb ik in de Tweede Kamer antidiscriminatiebeleid en ook ‘extremerechts’ in portefeuille gehad. Daarnaast voel ik me verwant met allochtone bevolkingsgroepen omdat mijn vriend half-Surinaams is.

Ik ben werkzaam in een omgeving waar tegen discriminatie gevochten wordt. En ik vecht als burgemeester graag mee. Zo heb ik een goed contact met de aanzienlijke Marokkaanse gemeenschap in Naarden. Samen met een wethouder bezocht ik eens een islamitische gebedsdienst. We staken er veel van op. Een leuke anekdote over discriminatie vind ik deze: een mannelijke kandidaat-burgemeester bezocht eens de Commissaris der Koningin. Hij vertelde samen te wonen met een man. “O” zei de vrouwelijke commissaris, “Wat vreselijk, ik ook.” Zo kan iedereen zijn bijdrage leveren!”



Annemarie Jorritsma

Burgemeester van Almere

“De politiek was toen ik in de Tweede Kamer kwam, nog een echte mannenwereld. Natuurlijk ben ik als vrouw wel eens anders behandeld, maar ik heb mij daardoor nooit belemmerd gevoeld. Sterker nog, het heeft mij alleen maar een extra ‘drive’ gegeven om het als vrouw te maken! De emancipatie lijkt nu wat in te zakken. In de top van het bedrijfsleven kom je bijvoorbeeld nog maar weinig vrouwen tegen. Rolpatronen zijn blijkbaar sterk cultureel bepaald. Ik heb meerdere keren gezegd: het ‘glazen plafond’ bestaat niet, dat is gewoon een dikke laag mannen die zich bedreigd voelen. Maar de opstelling van vrouwen speelt natuurlijk ook een belangrijke rol.



Almere is een zeer kleurrijke stad, we hebben meer dan 125 nationaliteiten. Als burgemeester krijg ik ook met discriminatie te maken. Ik neem daar duidelijk stelling in: discriminatie is niet toegestaan! Het probleem zit ‘m niet in de ‘zwart-wit’ situaties, maar juist in het grijze gebied.

Zo wordt er in Almere veel gediscussieerd over het deurbelied van uitgaansgelegenheden en over preventief fouilleren. Jongeren van allochtone afkomst voelden zich gediscrimineerd, terwijl ze (meestal) worden aangesproken op hun gedrag! Door discriminatie bespreekbaar te maken kun je dat doorbreken. Als overheid heb je daarin een extra verantwoordelijkheid.”

Wat kunt u zelf doen?

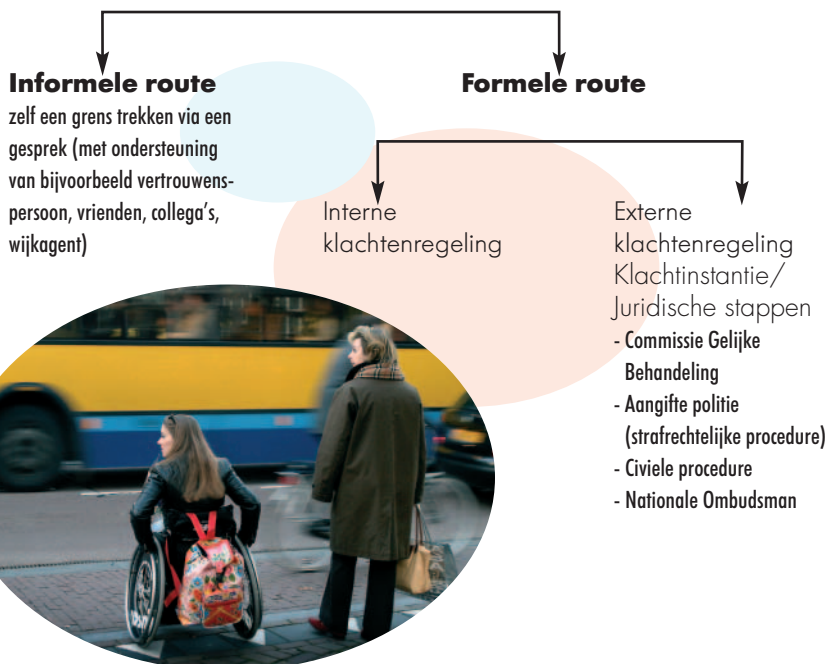
Als u iets wilt doen tegen discriminatie kunt u twee routes bewandelen:

- 1 Een informele route waarbij u (al dan niet met ondersteuning van anderen) degene die discrimineert aanspreekt op zijn/haar gedrag of u zich openlijk ervan distantieert. U laat zien waar uw grens ligt.
- 2 Een formele route waarbij u gebruik maakt van interne klachtenregelingen, externe klachtinstanties of waarbij u juridische stappen onderneemt.

Bij het maken van een keuze kunt u om advies vragen bij het antidiscriminatiebureau in uw regio.

Aanpak discriminatie

(eventueel advies door antidiscriminatiebureau)



Informele route

Reageren op discriminatie in gesprekken

U hoort discriminerende grappen of opmerkingen of u ziet hoe iemand wordt gediscrimineerd. U wilt er het liefst iets van zeggen, maar wat? Helaas zijn er geen pasklare opmerkingen die in elke situatie werken. Veel hangt af van de situatie en uw eigen vaardigheden. Vaak zijn er meerdere mogelijkheden om effectief te reageren. De volgende informatie en tips kunnen u daarbij helpen.

Confronteren

Als discriminatie afkomstig is van een persoon, dan kunt u hem of haar ermee confronteren. Laat weten dat u het gedrag niet waardeert en dat u wilt dat hij of zij ermee stopt. Confronteren kan soms heel verhelderend werken. Vaak zijn mensen zich er namelijk niet van bewust wat opmerkingen of zogenaamde 'geintjes' bij iemand anders teweeg brengen. Belangrijk is dat u duidelijk bent als u het grensoverschrijdende gedrag aan de kaak stelt. Wanneer ging iemand over de schreef? En wat zei hij of zij precies? Wees helder in wát u wilt stoppen. Mogelijk krijgt u bijval van anderen. In formele situaties, op de werkvloer bijvoorbeeld, kunt u de betreffende persoon ook laten weten dat u verdere stappen zult ondernemen, als hij of zij niet ophoudt met dit wangedrag. Probeer kalm te blijven. Felle reacties en zware beschuldigingen kunnen een averechts effect hebben en maken de zaken dan erger dan ze al zijn.

Afstand nemen

Helaas bent u niet altijd in staat om uitgebreid te reageren. Soms is er geen tijd. Soms is de situatie er niet naar, omdat een gesprek bijvoorbeeld over iets anders gaat. Toch wilt u de spreker en eventuele omstanders laten weten dat u het niet eens bent met de opmerking. Neem dan openlijk afstand van wat er



gezegd is en zeg dat u de discussie daarover op dat moment niet wilt aangaan. Vaak is het al voldoende als u duidelijk stelt dat 'dit niet door de beugel kan'. Met name bij vergaderingen of bijeenkomsten van grote groepen werkt dit heel goed. U kunt ook letterlijk afstand nemen van een uitspraak door weg te gaan. Geef dan wel aan waarom u weggaat. Zeg bijvoorbeeld dat u geen zin heeft om op een feest naar discriminerende grapjes te luisteren. Wanneer de school, instelling of het bedrijf waar u werkt een gedragscode heeft, kunt u ook wijzen op de gedragscode. Daarin is immers afgesproken dat er geen plaats is voor ongewenst gedrag of discriminatie binnen de organisatie.

Doorvragen

Als het gaat om vertrouwensrelaties, het onderwijs, familie, de vrienden- en kennissenkring kunt u zeker proberen het gesprek aan te gaan. U kunt bijvoorbeeld doorvragen en proberen de ander aan het denken te zetten. Weet je wel wat je daar zegt? Hoe weet je dat? Heb je het zelf mee-gemaakt? Kun je dat onderbouwen? Discriminerende opmerkingen zijn vaak niet gebaseerd op feiten, maar op emoties en gevoelens van onvrede of angst. Als u doorvraagt naar de achtergronden legt u het probleem bij degene die de opmerking maakt. Hij of zij moet nadenken over wat er gezegd is en uitleg geven. Wie op deze manier vragen stelt, maakt ook een goede indruk op eventuele omstanders. U gaat immers serieus in op de opmerking. U vraagt om uitleg en u toont tegenstrijdigheden aan. Daarmee ontnemt u de ander meteen de mogelijkheid te roepen 'dat er toch niemand naar hem of haar luistert'.

Op zoek gaan naar de verborgen boodschap

Soms hebben discriminerende opmerkingen te maken met gevoelens van onvrede, eenzaamheid, onmacht of heimwee naar vroeger. Boosheid en machteloosheid worden afgereageerd op de voor de hand liggende zondebokken zoals jongeren, buitenlanders, homo's of joden. In zo'n situatie kunt u met doorvragen zoeken naar de verborgen boodschap. Zo komt u erachter waar het werkelijke probleem zit. Zeg tegen de betrokkene dat hij best boos mag zijn omdat hij bijvoorbeeld eenzaam is, maar geef daarbij direct aan dat hij de oorzaak van zijn ellende niet moet zoeken bij de een of de andere groep. Het mag niet zo zijn dat iemand ermee wegstrekt als hij plompverloren een hele bevolkingsgroep beschuldigt voor iets wat hem is overkomen. Een discriminerende opmerking blijft een discriminerende opmerking.

Ingaan op ervaren problemen

Natuurlijk kan discriminatie ook voortkomen uit echte ervaringen. In dat geval kunt u ingaan op wat er werkelijk is gebeurd. Het kan dan belangrijk zijn na te gaan waardoor het probleem is ontstaan. Probeer dit vooral niet te ontkennen, maar maak ook duidelijk dat niet de hele groep verantwoordelijk is voor het gedrag van enkelen.

Argumenteren

Een andere manier is argumenten inbrengen tegen de opmerkingen. U kunt bepaalde situaties uitleggen, u kunt aangeven dat opmerkingen feitelijk onjuist zijn of zogenaamde drogredeneringen doorprikken. Helaas heeft deze methode haar beperkingen. Zo'n gesprek wordt namelijk al snel een feitendiscussie en dus geen gesprek over gedrag. Om de discussie te winnen moet u zelf over voldoende feitenkennis beschikken. Bovendien staat niet iedereen open voor argumenten, want bij vooroordelen spelen niet alleen feiten, maar ook emoties een grote rol. Het is belangrijk te erkennen dat die emoties er zijn. De achtergrondinformatie waarmee u komt is vaak niet voldoende om mensen op andere gedachten te brengen.

Er zijn nog meer manieren om de mening van anderen te beïnvloeden. Wat dacht u bijvoorbeeld van humor of een cynische opmerking? Voor welke methode u ook kiest, voorop staat dat discriminerende uitlatingen nooit 'ongestraft' mogen blijven. Zelfs al slaat u de plank mis en boekt u geen direct resultaat, u heeft tóch bijgedragen aan de norm 'discriminatie kan en mag niet'. U heeft de directe omgeving aan het denken gezet en (andere) 'slachtoffers' een hart onder de riem gestoken. Bovendien hoeft u uzelf later niet te verwijten dat u er niets aan heeft gedaan.

Komt u er niet uit hoe u het beste kunt reageren? Praat er dan eens over met anderen. Probeer het uit bij vrienden en kennissen. Informeer naar mogelijkheden om hierin te oefenen. Dat kan in werkverband, in uw vereniging of buurt. Kijk voor meer informatie op www.discriminatie.nl

Formele route

Bij ernstige vormen van discriminatie kunt u gebruik maken van interne klachtenregelingen, u kunt een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling, de Nationale Ombudsman of andere juridische stappen ondernemen.

Bereid uw klacht goed voor

Probeer uw klacht zo goed mogelijk te onderbouwen met voorbeelden en aantekeningen. Als u wordt beledigd of lastiggevallen, schrijf dan zo snel mogelijk op wat er allemaal is gebeurd. Verzamel zoveel mogelijk feiten. Maak aantekeningen van wat er werd gezegd of gedaan: wanneer, waar, door wie en wie was getuige van het voorval. Bewaar alle relevante informatie zoals advertenties, brieven of functiebeschrijvingen. Bent u niet het enige slachtoffer, probeer dan ook anderen over te halen aantekeningen te maken en informatie te verzamelen.

Maak gebruik van interne klachtenregelingen

Veel bedrijven, instellingen en verenigingen hebben inmiddels een klachtenregeling over discriminatie of ongewenst gedrag. Hierin is geregeld wat u in het geval van discriminatie kunt doen en waar u met uw klacht terecht kunt. Op het werk geldt vaak dat de klacht bij een leidinggevende ingediend kan worden. Daarnaast is het ook vaak mogelijk een vertrouwenspersoon aan te spreken over een geval van discriminatie.



Dien een klacht in bij de Commissie Gelijke Behandeling en/of onderneem juridische stappen

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is ingesteld om de wetgeving rond gelijke behandeling te handhaven. Als u te maken krijgt met discriminatie kunt u er een klacht indienen. De Commissie zal een onderzoek instellen en een objectief oordeel vellen. De procedure is gratis en is ook toegankelijk voor belangenorganisaties.

Daarnaast kunt u in geval van discriminatie aangifte doen bij de politie. Als justitie het belangrijk genoeg vindt, wordt het een strafzaak. Komt u er niet uit met bijvoorbeeld uw werkgever of huisbaas, dan kunt u een civiele procedure aanspannen. Een strafzaak kost u niets, een civiele procedure is niet zonder kosten.

Dien een klacht in bij de Nationale Ombudsman

Gaat er iets mis tussen de overheid en u als burger, dan kan de Nationale Ombudsman worden ingeschakeld. U kunt er kosteloos een klacht indienen over bijna alle overheidsinstanties zoals ministeries, gemeenten of de politie. De Nationale Ombudsman toetst dan of de overheid zich behoorlijk heeft gedragen. Deze procedure is mogelijk nadat u bij de overheid zelf heeft geklaagd en u niet tevreden bent met de uitkomst van de klachtafhandeling.

Altijd hulp in de buurt - Antidiscriminatiebureaus

Bij twijfels en vragen kunt u contact opnemen met het antidiscriminatiebureau (ADB) in uw regio. Zij kunnen uw klacht in behandeling nemen, zij dragen zorg voor bemiddeling en begeleiden u bij het voorleggen van uw zaak aan de Commissie Gelijke Behandeling of de Nationale Ombudsman. Hier zijn geen kosten aan verbonden.

- Adressen van het dichtstbijzijnde bureau vraagt u op via het gratis telefoonnummer '0900-Bel gelijk' of 0900-2 354 354 en op www.belgelijk.nl of www.lvadb.nl

Waar kunt u terecht voor informatie en advies?

Komt u er niet uit wat u moet doen of heeft u twijfels of er echt sprake is van discriminatie? Wilt u een klacht indienen? Vraag dan om gratis advies bij het antidiscriminatiebureau in uw regio of bij de Commissie Gelijke Behandeling.

Antidiscriminatiebureaus (ADB's)

Adressen van het dichtstbijzijnde bureau vraagt u op via het gratis telefoonnummer '0900-Bel gelijk' of 0900 235 43 54 en op www.belgelijk.nl of www.lvadb.nl

Commissie Gelijke Behandeling

www.cgb.nl, tel: 030 888 38 88

Last van discriminatie vanwege handicap of ziekte?

Juridisch Steunpunt chronisch zieken en gehandicapten (Stichting de Ombudsman)
tel.: 035 672 26 66.

Discriminatie op Internet?

Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) www.meldpunt.nl

Klachten over de overheid of overheidsinstanties?

Nationale Ombudsman
Gratis telefoonnummer:
0800 33 555 55
www.ombudsman.nl

Via www.discriminatie.nl en www.stop-discrimination.info kunt u ook informatie opvragen en advies over discriminatie inwinnen.

Nationale Expertisecentra

Bij onderstaande nationale expertisecentra kunt u terecht voor informatie, advies en trainingen op gebied van discriminatiebestrijding:

Kenniscentrum lesbisch en homo-emancipatiebeleid

www.homo-emancipatie.nl,
tel: 020 573 94 80

COC Nederland

www.coc.nl, tel: 020 623 45 96

E-Quality, kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving

www.e-quality.nl, tel: 070 365 97 77

Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie

www.lbr.nl, tel: 010 201 02 01

Expertisecentrum LEEFtijd

www.leeftijd.nl, tel: 030 266 20 00

Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland

www.cg-raad.nl, tel: 030 291 66 00

Hoofddoek

In 2004 mogen vier Islamitische vrouwen een café-restaurant in Den Haag niet in omdat zij een hoofddoek dragen. Volgens een van de huisregels van het restaurant zijn 'hoofddeksels' in het restaurant verboden. Met hulp van het antidiscriminatiebureau in Den Haag gaan de vrouwen naar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). De CGB oordeelt dat het restaurant door het voeren van een strikt hoofddekselverbod in strijd handelt met de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Het restaurant legt het oordeel in eerste instantie naast zich neer. Dan grijpt de Gemeente Den Haag in en regelt een gesprek tussen de eigenaren van het restaurant en de moslim-vrouwen. Het restaurant besluit daarop dat moslima's met een hoofddoek niet langer in het restaurant zullen worden geweigerd.

Hellerit

Een jonge zwarte man wordt in de trein door een groepje dronken mannen getreiterd en geslagen. Hij wordt eerst door een 52-jarige uitgemaakt voor aap, fietsendief en drugsdealer. Daarna bemoeien drie medepassagiers zich ermee. Ze schelden hem uit en roepen racistische kreten. Als de jongeman zijn grootste plaaggeest dreigt aan te vliegen, wordt hij ingesloten. Er vallen rake klappen en het slachtoffer wordt de coupé uitgewerkt. Als de mishandelde man zijn verhaal doet bij de conducteurs, wordt de trein stil gezet. De mannen blijven echter schelden en het slachtoffer wordt nu bij zijn keel gegrepen en gestompt. Na deze hellerit doet hij aangifte bij de politie en eist schadevergoeding. De rechter veroordeelt de mannen in 2005 tot taakstraffen, variërend tussen de veertig en zestig uur. Aan hun slachtoffer betalen de daders 350 euro schadevergoeding en 750 euro smartengeld.

Te oud om scheidsrechter te zijn?

Twee scheidsrechters en een assistent-scheidsrechter stappen naar de rechtbank. De drie zijn door de KNVB op non-actief gesteld omdat ze te oud zouden zijn. De KNVB hanteert een leeftijdsgrens van 47 jaar voor scheidsrechters. Uiteindelijk krijgen de scheidsrechters in hoger beroep gelijk. In 2000 bepaalt het gerechtshof in Amsterdam dat er geen rechtvaardiging bestaat voor de door de KNVB gehanteerde leeftijdsgrenzen. Volgens het hof beschikt de voetbalbond over een groot aantal adequate meetinstrumenten om te bepalen of een scheidsrechter geschikt is wedstrijden in het betaalde voetbal te leiden. Voor aanvang van het seizoen worden scheidsrechters door de medische afdeling van de KNVB onderworpen aan een intensieve keuring.

"Bij ons hebben we dat opgelost!"

Een dienstverlenende organisatie wordt regelmatig geconfronteerd met racistische opmerkingen van haar cliënten. Tijdens het werk worden er opmerkingen gemaakt die duidelijk niet door de beugel

kunnen. Bovendien worden buitenlandse medewerkers nogal eens geweigerd als ze voor de deur staan. Na intern overleg wordt afgesproken dat de organisatie niet accepteert dat hun medewerkers op grond van hun huidskleur worden geweigerd. Dat zij de taal niet voldoende zouden beheersen wordt afgedaan als een smoesje van de cliënten. De werknemers zijn deskundig en daar gaat het om.

Burenconflict

Een lesbisch stel met kinderen wordt regelmatig lastiggevallen door de buurman. Hij scheldt het gezin uit en maakt discriminerende opmerkingen. Na enkele vergeefse pogingen het tij te keren is de maat vol. Het gezin belt het antidiscriminatiebureau (ADB) voor advies en ondersteuning. Omdat de situatie dusdanig ernstig is geworden, neemt het antidiscriminatiebureau contact op met zijn contactpersoon bij de politie. Na overleg schakelt de politie het wijkteam in. Agenten van dat team spreken de buurman aan op zijn gedrag. Sindsdien is het rustig.

Familiefeest

Tijdens een familiefeest maakt iemand grappen over gehandicapten. Een omstander grijpt in: "Ik hoor je steeds grappen maken over gehandicapten. Wil je daar nu onmiddellijk mee ophouden, want ik vind dat erg vervelend!" De grappenmaker is van zijn stuk gebracht en mompelt: "Het was toch maar een geintje..." Omdat niemand van de aanwezigen het voor hem opneemt en de omstander vastberaden lijkt, besluit hij om tijdens dit feestje niet door te gaan met zijn 'geintjes'.

Pornomail

Via de mail krijgt iemand pornofoto's toegezonden van een collega. De hoofden van een aantal vrouwelijke collega's zijn zó op bestaande foto's geplakt dat ze wel echt lijken. Hij loopt meteen bij die collega langs en neemt hem apart. "Dit is voor mij ernstig en kan absoluut niet. We hebben spelregels op het werk over hoe we met elkaar willen omgaan... Dit is intimiderend en kan niet door de beugel. Ik wil dat je de foto's meteen vernietigt." De dader waardeert dat hij direct en onder vier ogen erop wordt aangeproken en verwijderd de foto's. Hij verontschuldigt zich en belooft dat hij zoiets niet meer zal doen.

Internet

Op een website komt een jonge vrouw rechts-extremistische uitlatingen tegen: Verschillende anonieme schrijvers schelden op joden, moslims en alles wat volgens hen niet tot de Nederlanders hoort. Zij doet aangifte bij het Meldpunt Discriminatie Internet (www.meldpunt.nl). Het Meldpunt neemt contact op met de beheerder van de website en verzoekt de uitlatingen te verwijderen. Binnen enkele dagen is dat gebeurd.