

FACTSHEET RASSENDISCRIMINATIE

Wat is discriminatie op grond van ras?

Rassendiscriminatie is een breed begrip. Discriminatie op grond van ras betekent dat je ongelijk behandeld wordt omdat je tot een bevolkingsgroep behoort (of iemand anders denkt dat dat het geval is) die in juridische zin onder de noemer 'ras' valt. Het begrip 'ras' kan hierbij nogal verwarrend zijn. Bij een ras denken we al snel aan een biologische categorie, maar dat soort rassen bestaan bij mensen niet. 'Ras' is ook een juridische term, die aspecten als huidkleur en etnische achtergrond omvat, maar daar niet noodzakelijkerwijs toe beperkt is. Een groep die zich in culturele zin al generaties onderscheidt, kan als een 'ras' in juridische zin aangemerkt worden. Bijvoorbeeld 'woonwagenbewoners.' Dat betekent niet dat het begrip eindeloos opgerekt kan worden. 'Rotterdammer' valt er bijvoorbeeld (op dit moment) niet onder. Als in deze factsheet 'ras' genoemd wordt, dan wordt dit juridische begrip bedoeld.

Rassendiscriminatie is dus veelomvattend. Bij discriminatie op grond van ras kan het bijvoorbeeld gaan om verwijzingen naar de allochtone¹ komaf van de gediscrimineerde (dus naar het land van herkomst), of een bepaalde bevolkingsgroep, een andere taal, het koloniaal verleden of een inferieure positie van specifieke bevolkingsgroepen. Ook als iemand wordt benadeeld om zijn of haar huidskleur of bijvoorbeeld rastahaar spreken we van rassendiscriminatie, net als de benadeling van Roma, Sinti, en Woonwagenbewoners. Algemene uitingen van xenofobie (letterlijk: 'angst voor vreemdelingen') vallen tevens onder rassendiscriminatie. Hierbij kan je bijvoorbeeld denken aan White Power graffiti. Antisemitisme wordt onder discriminatie op grond van ras opgevat als het gaat om discriminatie van het Joodse volk. Als het gaat om discriminatie wegens het joodse geloof, dan valt het onder de discriminatiegrond godsdienst.

Er zijn veel situaties denkbaar waarin discriminatie op grond van ras voor kan komen. Mensen worden of voelen zich anders behandeld vanwege hun etniciteit, worden onheus bejegend vanwege hun donkere huidskleur of worden uitgescholden omdat zij 'buitenlander' (zouden) zijn. Denk ook aan mensen die niet voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd door hun buitenlands klinkende achternaam, 'getinte' jongeren die een discotheek niet in mogen, mensen die een huis niet toegewezen krijgen door hun land van herkomst, mensen met een donkere huidskleur die vaker aangehouden worden door de politie, et cetera.

Racisme is een wat breder begrip dat naast 'discriminatie op grond van ras' kan verwijzen naar een ideologie of beeldvorming. De kern van veel racistische denkbeelden zit erin dat er aan bevolkingsgroepen (met dezelfde afkomst, 'cultuur', geschiedenis, taal of uiterlijk) bepaalde eigenschappen (positief en negatief) worden toegedicht. Dit is vaak gekoppeld aan een vorm van hiërarchie, waardoor leden van de eigen groep als superieur worden gezien en leden van de andere groep als inferieur. Zo worden mensen met een donkere huidskleur bijvoorbeeld vaak in fysieke termen van kracht en seksualiteit beschreven, terwijl omgekeerd bij mensen met een lichte huidskleur juist aspecten als intelligentie en strategisch inzicht worden benadrukt. Mensen uit Arabische landen worden vaak als ouderwets en traditioneel bestempeld. Over joden bestaan allerlei samenzweringstheorieën. Mensen laten zich vaak onbewust door dergelijke denkbeelden leiden. Ze zijn diepgeworteld en hebben vaak een historische oorsprong: 'antizwart' racisme heeft veel te maken met de tijd van slavernij en kolonialisme, ook het zogenaamde 'oriëntalisme' (t.o.v. mensen uit overwegend islamitische landen, bijvoorbeeld in het Midden-Oosten) is verbonden aan het koloniale tijdperk, en antisemitische theorieën hebben zich door de eeuwen heen ontwikkeld.

¹ In deze factsheet wordt de definitie gehanteerd van 'allochtoon' volgens het CBS: Een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Het begrip is niet onomstreden, maar omdat er nog geen goed alternatief is, heeft RADAR er toch voor gekozen de term te gebruiken.

Terwijl dit soort denkbeelden op zichzelf nog geen discriminatie vormen, kunnen zij wel tot discriminatie leiden.

Bescherming tegen discriminatie

Alle inwoners van Nederland dienen gevrijwaard te worden van ongerechtvaardigd onderscheid. Daarom is er wetgeving om mensen te beschermen tegen discriminatie. Belangrijk uitgangspunt is Artikel 1 van de Grondwet. In dit artikel staat dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden. Discriminatie is niet toegestaan.

Mocht iemand toch in aanraking komen met discriminatie dan kan een beroep worden gedaan op de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), die in 1994 in werking trad. De discriminatiegronden waarop de wet betrekking heeft zijn ras, maar ook nationaliteit, sekse, seksuele gerichtheid, geloofsovertuiging, handicap en leeftijd. Deze wet verbiedt zowel direct als indirect onderscheid. Van indirect onderscheid is sprake als iemand bijvoorbeeld wordt afgewezen voor een functie omdat hij of zij de taal niet beheerst, terwijl dat niet relevant is voor die functie. Kijk voor een voorbeeld [hier](#).

Soms is het wel toegestaan om onderscheid te maken. Bijvoorbeeld als het onderscheid positief is, zodat feitelijke nadelen die komen door iemands ras opgeheven of verminderd kunnen worden. We noemen dit voorkeursbeleid. In Nederland mag een voorkeursbeleid gevoerd worden voor etnische minderheden, vrouwen en mensen met een beperking. Wel gelden er specifieke voorwaarden. De belangrijkste is dat er een aantoonbare structurele achterstand van een (in het geval van rassendiscriminatie: etnische) groep is.² Als aan alle vereisten is voldaan kan voorkeursbeleid eruit bestaan dat een sollicitant van allochtone herkomst bij gelijke geschiktheid in de wervings- en selectieprocedure de voorkeur krijgt boven een autochtone sollicitant. Ook is het mogelijk om in een vacaturetekst een bepaalde groep specifiek uit te nodigen om te reageren. Ook als uiterlijke kenmerken, die samenhangen met ras, van iemand bepalend zijn in een specifieke beroepsactiviteit of context, is het maken van onderscheid legitiem. Dat is bijvoorbeeld zo als tv-makers een acteur zoeken die een Chinese zakenvrouw of -man speelt.

In het huidige Wetboek van Strafrecht is een aantal bepalingen opgenomen op grond waarvan rassendiscriminatie niet is toegestaan. Discriminatoire uitlatingen moeten 'in het openbaar' zijn gedaan willen ze strafbaar zijn. 'In het openbaar' betekent niet dat de discriminerende woorden worden geuit op een openbare plaats; maar dat zij worden geuit onder zodanige omstandigheden en op zodanige wijze, dat zij door 'het publiek' kunnen worden gehoord. Het is strafbaar om je beledigend uit te laten over een groep mensen op grond van hun ras (art. 137c), om aan te zetten tot haat of gewelddadig optreden tegen of discriminatie van mensen vanwege hun ras (art. 137d), uitlatingen openbaar te maken waarvan je weet of kan vermoeden dat ze voor een groep mensen wegens hun ras beledigend zijn of aanzetten tot haat of discriminatie (art. 137e), deel te nemen of het verlenen van steun aan activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun ras (art. 137f) en in de uitoefening van je werk mensen wegens hun ras te discrimineren (art. 137g). Dit laatste is ook als overtreding strafbaar gesteld in artikel 429quater.³

Naast Nederlandse wetgeving is er ook internationale regelgeving. Europese richtlijnen worden in Nederlandse regels verwerkt. Het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR) is een verdrag waarop burgers een beroep kunnen doen. Het IVUR heeft een grote invloed gehad op de ontwikkeling van strafrechtelijke wet- en regelgeving in Nederland, en op de Nederlandse rechtspraak op het gebied van de bestrijding van rassendiscriminatie (Art.1, 2011). Lidstaten moeten elke twee jaar rapporteren hoe het er in hun land voor staat.

² <http://www.wervingenselectiegids.nl/wet-en-praktijk/voorkeursbeleid>

³ <http://www.art1.nl/artikel/1457-Strafrechtartikelen>

Hoe vaak komt het voor?

We weten niet precies hoe vaak mensen in aanraking komen met discriminatie op grond van ras. In 2014 publiceerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een onderzoek naar discriminatie-ervaringen. Voor dit onderzoek vulden 12.000 inwoners van Nederland een enquête in. Uit dit onderzoek blijkt dat etnische herkomst en huidkleur op veel plekken in de samenleving veel voorkomende discriminatiegronden zijn. Een derde tot de helft van de 'migranten'⁴ in Nederland, waaronder ook de in Nederland geboren kinderen van migranten vallen, heeft in het afgelopen jaar discriminatie in de openbare ruimte ervaren. Ook bij het zoeken naar werk, op de werkvloer en in het onderwijs worden zij relatief vaak gepest, uitgescholden en onvriendelijk behandeld. Uit een ander rapport van het SCP blijkt dat veruit de meeste discriminatie door niet-westerse migranten in het openbaar wordt ervaren (Huijnk & Dagevos, 2012).

Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV), maar uit onderzoek weten we dat gemiddeld slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014). In de afgelopen jaren gaat ongeveer de helft van alle meldingen bij RADAR over discriminatie op grond van ras. Het jaar 2014 is uitzonderlijk, omdat er in de maand maart een ongeëvenaard aantal meldingen binnenkomt naar aanleiding van één gebeurtenis. Op 19 maart, tijdens de PVV-bijeenkomst in het kader van de gemeenteraadsverkiezingen vraagt Geert Wilders het publiek of zij 'meer of minder Marokkanen willen'. Het publiek scandeert 'minder, minder!', waarop Wilders zegt dat hij dat gaat regelen. RADAR krijgt 858 meldingen binnen. Daarbij waren er in 2014 nog eens 453 meldingen bij RADAR over discriminatie op grond van ras over andere zaken. Landelijk kwamen er bij antidiscriminatievoorzieningen 6.888 meldingen binnen over discriminatie op grond van ras. Daarvan gingen er iets meer dan 4.500 over Geert Wilders en zijn uitspraken op 19 maart (Dinsbach et al., 2015). De politie ontving hierover overigens meer dan 15.000 meldingen en er werd meer dan 6.400 keer aangifte gedaan tegen Geert Wilders.

In 2014 ontving het College voor de Rechten van de Mens 463 verzoeken om een oordeel. De grootste toename van het aantal verzoeken zagen zij bij de grond ras: van 18% in 2013 tot 24% in 2014 (111 verzoeken). In 2012 was dat nog 12%. Na ras gaan de meeste verzoeken over de discriminatiegronden leeftijd (100) en geslacht (85).

Betekent de verdeling van de meldingen en verzoeken over de discriminatiegronden ook dat discriminatie op grond van ras vaker voorkomt dan discriminatie op andere gronden? Dat is goed mogelijk. Een andere mogelijkheid is dat discriminatie op grond van ras eerder wordt herkend en/of dat mensen eerder geneigd zijn dit te melden. De ervaring leert dat de term discriminatie vaker wordt geassocieerd met racisme dan met ongelijke behandeling op andere gronden (van Bon en Mink, 2014).

Arbeidsmarkt

Niet-westerse migranten en hun kinderen hebben een achterstand op de arbeidsmarkt: zij zijn vaker werkloos en hebben vaker een tijdelijk arbeidscontract dan autochtone Nederlanders. De achterstand neemt nauwelijks af over de jaren en geldt voor zowel de eerste generatie (d.w.z. mensen die zelf naar Nederland zijn gemigreerd) als voor de tweede generatie (de kinderen van de eerste generatie migranten). De achterstand op de arbeidsmarkt heeft niet alleen met discriminatie te maken, maar uit onderzoek blijkt wel dat discriminatie zeker een rol speelt. Met gelijke kenmerken zoals opleiding en werkervaring zijn niet-westerse migranten vaker werkloos en vaker afhankelijk van tijdelijk werk dan autochtone Nederlanders. Ook uitzendbureaus maken

⁴ Het SCP definieert 'migranten' hetzelfde als het CBS 'allochtoon' definieert: een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

onderscheid naar etnische achtergrond. Allochtone werkzoekenden die bij het uitzendbureau langsgaan om werk te vinden hebben minder kans een baan aangeboden te krijgen dan autochtone werkzoekenden met hetzelfde cv. Uit onderzoek in 2012 blijkt dat autochtone kandidaten in 44% van de gevallen een aanbod krijgen, terwijl dat bij de allochtone kandidaten van 21 tot 28% varieert (Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012: 9). Ook uit recent onderzoek dat gebruikmaakt van praktijktests, blijkt dat allochtone kandidaten minder kans op succes hebben bij een sollicitatie dan autochtone kandidaten, zelfs als hun CV en sollicitatiebrief precies hetzelfde is. Uit SCP onderzoek in de gemeente Den Haag blijkt dat de autochtone sollicitanten 34% kans op succes hadden, terwijl die kans voor Marokkaans-Nederlandse sollicitanten maar 19% was (Andriessen, et al., 2015).

Horeca

Ook discriminatie van jongeren van niet-Nederlandse komaf in de horeca is een veelgehoorde klacht. In 2013 was bijna 70% van de meldingen die [het Panel Deurbeleid Rotterdam](#) binnenkreeg, een melding van discriminatie op grond van ras. De meldingen lopen uiteen van opmerkingen als 'het is vol' tot 'alleen voor vaste klanten.' Uit de analyse van de meldingen blijkt dat dergelijke opmerkingen veelal selectief worden gebruikt jegens (groepjes) jongemannen (Spoelstra, 2014).

Maatschappelijk debat over Zwarte Piet, VN- comité en etnisch profileren

Over Nederland is lange tijd gezegd dat bepaalde issues die met rassendiscriminatie te maken hebben, zoals *ethnic profiling* door de politie of de beeldvorming rond Zwarte Piet niet bespreekbaar waren. Sinds het najaar van 2014 is daar verandering in gekomen, toen het maatschappelijke debat over Zwarte Piet voor het eerst in de breedte van de samenleving hevig is gevoerd. Tegenstanders wijzen op het racistische karakter van Zwarte Piet en steeds meer mensen erkennen dat in de vertolking van Zwarte Piet negatieve stereotyperingen een rol (kunnen) spelen. Inmiddels verschijnt Piet op veel plekken in een iets andere gedaante. Gouden oorbellen, lippenstift en kroeshaar blijven veelal achterwege. En soms is Piet niet langer (helemaal) zwart.

Rassendiscriminatie is niet alleen iets dat binnen Nederland onderwerp van discussie is. In de zomer van 2015 drong het VN-Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie (CERD) bij de Nederlandse overheid erop aan om meer werk te maken van een proactieve aanpak van racisme waarin bewustwording en educatie centraal staan. Arbeidsmarktdiscriminatie, etnisch profileren door de politie, Zwarte Piet, hate speech en de situatie van Roma en Sinti in Nederland kwamen bij de bespreking in Genève aan bod (CERD, 2015).

Wat betreft etnisch profileren is het VN-Comité niet de eerste die dit aankaart. Ook andere organisaties waaronder Amnesty International en RADAR zetten het onderwerp op de agenda, waarbij het onder andere gaat om de vraag of mensen met een donkere huidskleur door de politie vaker onterecht staande worden gehouden (o.a. Amnesty International, 2013). Inmiddels zijn verschillende onderzoeken gepubliceerd over etnisch profileren. Cultureel antropoloog Mutsaers (2015) concludeert in zijn promotieonderzoek dat etnisch profileren structureel en expliciet plaatsvindt. Hij pleit onder andere voor monitoring door het gebruik van een formulier dat agenten invullen als zij iemand hebben staandegehouden.

Wat kan je doen als je op grond van ras wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan vanwege je buitenlands klinkende naam? Wordt je op het werk continu aangesproken op je allochtone afkomst? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of een verzoek om een oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk



om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

Zie voor meer informatie:

- [Publicaties van de European Union Agency for Fundamental Rights](#) over racisme en gerelateerde intolerantie in Europa.
- [Amnesty International over rassendiscriminatie](#)
- Elsevier. [Discussie over racisme in Nederland: vijf gebeurtenissen](#)

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)
Website: Via de website www.radar.nl, middels de knop 'discriminatie melden'
Email: Stuur een email naar info@radar.nl
App: Download de gratis 'Meld Discriminatie Nu' app. Verkrijgbaar in Play Store en iOS
Afspraak: Maak een afspraak op een van onze kantoren in: Tilburg (013-8200212), Den Bosch (073-7440118) of Rotterdam (010-4113911)
Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam
Zie de website www.discriminatie.nl voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

Bronvermelding

- Amnesty International (2013). Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten. Amsterdam: Amnesty International. [Hele document](#).
- Andriessen, I., Nievers, E. & J. Dagevos (2012). *Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).
- Andriessen, I., Ent, B. van der, Linden, M. van der, & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen : Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).
- Art.1 (2011). 'Uitleg Internationale Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie', geraadpleegd op 30 september 2014. [Webpagina](#).
- Bon, S. van & I. Mink (2014). *Tendrapport discriminatie 2011 - 2013 Over discriminatie in de politie-eenheid Rotterdam* Rotterdam: RADAR/Art.1. [Hele document](#).
- Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2015). *Concluding observations on the nineteenth to twenty-first periodic reports of the Netherlands*. [Hele document](#).
- College voor de Rechten van de Mens (2015). *Jaarverslag 2014*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document](#).
- Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E. & Schriemer, R. (2015). *Kerncijfers 2012-2014 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen*. S.L. : Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) / Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN). [Hele document](#).
- Huijnk, W. & J. Dagevos (2012). *Dichter bij elkaar? De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Hele document](#).
- Mutsaers, P. (2015). *A public anthropology of policing: Law enforcement and migrants in the Netherlands*. Tilburg: Tilburg University. [Hele document](#).
- Spoelstra, S. (2014). *Jaarrapportage 2013: Panel Deurbeleid Rotterdam*. Rotterdam: RADAR. [Hele document](#).

RADAR

November 2015 (eerdere versie: november 2014)