



Rapportage Discriminatie 2020

Gemeente Nijmegen

Inleiding

Vizier is begin 2020 ontstaan na een fusie van Artikel 1 Overijssel, Meldpunt Discriminatie en Pesten en Ieder1Gelijk. Vizier is werkzaam binnen 53 gemeenten in Oost-Nederland. Wij voeren taken uit die voortvloeien uit de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (Wga). De hoofdtaak is het bieden van onafhankelijke ondersteuning aan burgers die discriminatieklachten bij ons melden. Dit doen wij door het bieden van informatie en advies, cliënten ondersteunen bij bemiddeling en bij het voeren van klachtenprocedures en het doen van aangifte. Daarnaast registreren wij de gemelde discriminatie-ervaringen en rapporteren daarover. Naast de voor gemeenten wettelijk vastgelegde taken van klachtbehandeling en registratie van discriminatieklachten richten wij ons nadrukkelijk ook op preventie door het geven van voorlichting, training en gastlessen. Ook doen wij onderzoek naar discriminatie en geven gevraagd en ongevraagd beleidsadvies.

Gemeentelijke Rapportage en landelijke en regionale monitor

Antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) zoals Vizier, het College voor de Rechten van de Mens en de Politie registreren klachten, meldingen, verzoeken om oordelen en aangiftes van discriminatie. Op cijfermatig gebied bieden deze registraties gezamenlijk inzicht in het soort incidenten dat zich voordoet, wie erdoor getroffen worden en op welke plekken dat gebeurt. Informatie die belangrijk is om effectief iets tegen discriminatie te doen.

Vizier maakt deze jaarlijkse, gemeentelijke rapportage voor onze opdrachtgevers, de 53 gemeenten in ons werkgebied in Overijssel, Gelderland Midden en Gelderland Zuid. Zoals de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen beoogt krijgen gemeenten hiermee informatie over wat hun inwoners aan discriminatie ervaren alsook wat anderen melden over discriminatievoorvallen in hun gemeente. Deze gemeentelijke rapportage van Vizier bevat meer kwalitatieve dan kwantitatieve informatie, met het accent meer op vertellen dan op tellen.

Naast onze gemeentelijke rapportage worden er ook een landelijk rapport en een regionale Monitor gemaakt. Hierin meer informatie over landelijke trends en ontwikkelingen die natuurlijk ook vaak lokaal effect hebben. Opvallend in 2020 waren o.a. discriminatie van Nederlanders met een Chinese achtergrond als gevolg van de uitbraak van het Corona virus, de demonstraties en het racisme-debat van de Black Lives Matter beweging en discriminatie door de belastingdienst in de Toeslagenaffaire.

In opdracht van de Politie en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) wordt het landelijke rapport over discriminatiecijfers geschreven. In dit rapport worden de cijfers van de politie en de antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) samen gepresenteerd. Daarnaast zijn in de analyse ook de gegevens betrokken van andere

organisaties die discriminatiemeldingen registreren, zoals het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt Internet Discriminatie (MiND). Dit rapport, opgesteld door Expertisecentrum Art.1, verschijnt in juni 2021, tegelijkertijd met de regionale monitors.

ADV's en politie werken sinds 2013 samen om discriminatiecijfers in regionale rapporten op een uniforme en daardoor vergelijkbare manier te presenteren. Over 2020 levert de eenheid Oost Nederland voor de vierde keer zo'n gezamenlijk jaarrapport. Hiervoor werkt Vizier samen met Art.1 Noord Oost Gelderland, Meldpunt Discriminatie Deventer, de Politie en het Openbaar Ministerie.

Let op

Er kunnen verschillen voorkomen tussen de cijfers uit de bijlage bij de Regiorapportage Oost Nederland en de cijfers die staan in deze gemeenterapportage. De cijfers van de Landelijke rapportage en de Regiorapportage Eenheid Oost zijn namelijk alleen gebaseerd op meldingen gedaan door *inwoners* van de gemeente. In de Gemeentelijke rapportage nemen wij voor het complete beeld óók de cijfers op van meldingen van inwoners van buiten de gemeente *óver* de gemeente en van door Vizier zelf waargenomen incidenten of signalen.

Klachtbehandeling

Mensen die in Nijmegen discriminatie ervaren, kunnen dit melden bij Vizier (de regionale antidiscriminatievoorziening ADV) of bij de politie. Ook kunnen zij een verzoek tot oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Vizier, politie en College behandelen en registreren deze klachten, aangiftes en verzoeken.

De klachtbehandeling door Vizier vindt plaats volgens een landelijk vastgesteld protocol. Klachtbehandeling kan verschillende gradaties en (opvolgende) fasen betreffen: het bieden van een luisterend oor (uitlaatklep, serieus nemen van een gevoel), het geven van informatie over het verschil tussen ervaren discriminatie en uitsluiting en discriminatie in juridische zin, het adviseren over welke stappen iemand zelf kan zetten, het bieden van empowerment, het bemiddelen tussen melder en wederpartij, het ondersteunen bij een externe klachtprocedure, het vragen van een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens en het ondersteunen bij het doen van aangifte en de mogelijk daaruit voortkomende juridische procedure. De wens en het doel van de melder zijn daarbij in eerste instantie leidend.

Klachten en meldingen geven informatie over situaties die mensen als discriminerend ervaren. Ze bieden echter geen inzicht in hoe vaak dergelijke situaties in de samenleving voorkomen. Uit onderzoek blijkt dat slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld.¹ De gemelde discriminatie-ervaringen vormen dus het spreekwoordelijke topje van de ijsberg waaronder een veelvoud aan niet-gemelde ervaringen ligt verscholen. Klachtgegevens zijn in zekere zin een weergave van meldgedrag: stijgingen of dalingen in het aantal klachten zijn niet noodzakelijk een indicatie van het meer of minder voorkomen van discriminatie-ervaringen, maar kunnen mogelijk (ook) verklaard worden door veranderingen in meldgedrag. Zo kan een campagne die mensen aanspoort om discriminatie te melden leiden tot een (tijdelijke) stijging van het aantal meldingen. Om inzicht te krijgen in de omvang van situaties die als discriminatie zijn ervaren, is aanvullend onderzoek nodig, zoals enquêtes naar discriminatie-ervaringen.

Bij klachtgegevens speelt ook dat discriminatie-ervaringen subjectief van aard zijn: waar de ene persoon een situatie als discriminerend ervaart, kan een ander een vergelijkbare situatie anders interpreteren. De subjectieve ervaring kan ook afwijken van de objectieve of juridische werkelijkheid; iemand kan discriminatie ervaren en melden, terwijl dat in juridische zin geen discriminatie is. Andersom kan discriminatie plaatsvinden, terwijl betrokkenen dat niet als zodanig ervaren. Dergelijke situaties worden nergens gemeld en blijven daardoor buiten beeld.

Discriminatiemeldingen in Nijmegen 2020

Antidiscriminatievoorziening	Vizier
Rapportage voor gemeente	Nijmegen
Jaar van registratie	2020

Totaal geregistreerde klachten in 2020

	Klachten Vizier	Incidenten Politie	Totaal
Totaal	128	nog niet bekend	nog niet bekend

Discriminatieklachten gemeld bij Vizier 2020

	Klachten ingezetenen over eigen gemeente	Klachten over voorval andere gemeente	Klachten niet-ingezetenen over eigen gemeente	Totaal
Aantal klachten	83	36	9	128

Vergelijking met 2018 en 2019

	2018	2019	2020
Totaal	167	174	nog niet bekend

Wat vertellen de cijfers in Nijmegen

In 2020 heeft Vizier 128 meldingen van discriminatie ontvangen die betrekking hadden op gemeente Nijmegen. Van deze 128 meldingen vond het discriminatie-incident 92 keer plaats binnen gemeente Nijmegen en 36 keer daarbuiten. Van de 92 registraties over een voorval in Nijmegen, was de melder in 9 gevallen een inwoner van een andere gemeente dan Nijmegen.

2020 Nijmegen

	Geslacht	Godsdienst	Handicap/chronische ziekte	Leeftijd	Niet-wettelijke gronden	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Totaal
Arbeidsmarkt	4	1	2	3	2	1	18		31
Buurt/Wijk							8	1	9
Collectieve voorzieningen	1		1	1	3		6		12
Commerciële dienstverlening			4	2	2		9		17
Horeca/amusement							1		1
Huisvesting	1						1		2
Media/Reclame							34		34
Onderwijs		1	1		1		3		6
Openbare ruimte/publiek domein			3	1			4		8
Overig							2		2
Politie/OM/Vreemdelingenpolitie							2		2
Publieke/politieke opinie							3		3
Sport/recreatie			1						1
Totaal	6	2	12	7	8	1	91	1	128

Discriminatie op grond van ras (afkomst en huidskleur) werd het vaakst gemeld, zoals voorgaande jaren veelal op de arbeidsmarkt maar in 2020 het meeste op het maatschappelijk terrein media en reclame. In 2019 werd in totaal slechts één keer melding gedaan op het terrein media en reclame. Deze grote stijging is volledig toe te schrijven aan de meldingen van discriminatie over het 'coronalied over Chinezen', begin 2020 (34 meldingen). Meerdere mensen hebben aangifte bij de politie gedaan tegen Radio 10 voor het uitzenden van dit lied. Het OM heeft de zaak onderzocht en achtte het niet

opportuun om te vervolgen. Een belangenorganisatie is een zogenaamde artikel 12 procedure gestart om het OM alsnog te bewegen om tot vervolging over te gaan. Deze procedure loopt nog. Verder zag 2020 een stijging van het aantal meldingen over ras bij commerciële dienstverlening, van 3 meldingen in zowel 2018 als 2019 naar 9 in 2020. Ook werd iets meer melding gedaan over afkomst of huidskleur bij conflicten in buurten en wijken. De discriminatiegrond ras over alle terreinen werd het afgelopen jaar 91 keer gemeld ten opzichte van 35 maal in 2019. Ook indien de meldingen over het coronalied buiten beschouwing worden gelaten is er nog steeds sprake van een flinke stijging, van 35 naar 57. Een verklaring hiervoor zou alle aandacht rondom de Black Lives Matter-beweging kunnen zijn, hoewel er bijna geen meldingen in dat specifieke kader werden gedaan.

In 2020 was er een daling van het aantal klachten op grond van handicap of chronische ziekte ten opzichte van 2019, namelijk van 26 naar 12. Deze daling is vermoedelijk toe te schrijven aan de coronacrisis doordat mensen in deze doelgroep vanwege gezondheidsrisico veel minder actief fysiek hebben deelgenomen aan het maatschappelijk leven.

In totaal waren in 2020 40 meldingen gerelateerd aan het coronavirus, hetzij over het coronalied of over de mondkapjesplicht die discriminatiegevoelens bij inwoners oproep. Dit laatste vanwege handicap of chronische ziekte of vanwege persoonlijke overtuiging.

Concluderend

In 2020 ontving Vizier 14 meldingen meer dan in 2019. Hoewel geen significante toename kan deze verklaard worden door het grote aantal meldingen over het coronalied. In totaal waren 40 meldingen van inwoners van Nijmegen gerelateerd aan de uitbraak van het coronavirus, hetgeen laat zien dat de uitbraak ook zijn weerslag heeft gehad in de ontvangen discriminatiemeldingen. Dit beeld is tevens op landelijk niveau en op lokaal niveau in andere gemeenten zichtbaar. De discriminatiegrond ras werd in 2020 significant meer gemeld dan voorgaande jaren.

Uitgescholden vanwege huidskleur

Een inwonster van Berg en Dal maakte melding van een incident in Nijmegen. Zonder aanwijsbare reden werd zij, haar man en haar kind van nog geen drie jaar oud vijandig bejegent door een oudere vrouw. Het kind werd o.a. 'aap' en 'vieze zwarte' genoemd. De moeder is met haar kind een winkel in gevlucht en vader heeft deze mevrouw aangesproken op haar gedrag waarop hij opnieuw door haar werd uitgescholden. Via Vizier is het incident ook gemeld bij de politie. De slachtoffers hebben geen aangifte gedaan. Onderzoek van de politie heeft ook niet tot een verdachte geleid. De wijkagenten gaven aan dat zij het erg jammer vonden dat zij niet direct zijn ingeschakeld.

Zichtbaarheid en preventie

Naast het geven van advies, het bieden van hulp bij discriminatiegevoelens en het opnemen van klachten en meldingen van inwoners van Neder-Betuwe (taken en rol vanuit de Wga), besteedt Vizier ook aandacht aan de zichtbaarheid van de antidiscriminatievoorziening in de gemeente. Hiermee willen we bereiken dat inwoners weten dat zij bij Vizier terecht kunnen met vragen en meldingen over discriminatie, dit benoemen wij als een voorwaardenscheppende rol en taak van Vizier in Neder-Betuwe. Daarnaast kan er beroep worden gedaan op interventies die moeten zorgen voor de voorkoming van discriminatie en ongelijke behandeling. Zoals wel bekend is hebben de coronamaatregelen grote beperkingen opgelegd in het uitvoeren van fysieke interventies. Veel is dit jaar online gegaan en veel is ook uitgesteld tot we weer fysiek bij elkaar kunnen komen.

Zichtbaarheid van de Vizier wordt niet allen bereikt door folders, flyers, een website enzovoorts maar ook door:

Zichtbaarheid en bekendheid receptie/balie van de gemeente:

- In 2020 is een mysterie call uitgevoerd, waarbij de website van de gemeente gecheckt wordt op de vindbaarheid van hulp bij discriminatiegevoelens en waarbij de medewerkers van de receptie van het gemeentehuis worden getest op het (h)erkennen van discriminatie en het doorgeven van de juiste informatie aan bewoners die zich ongelijke behandeld voelen. Om dit te kunnen moeten zij wel toegerust zijn met de juiste informatie. De mysterie Call wordt afgesloten met een advies aan betrokken ambtenaar discriminatie van de gemeente. Bij deze mysterie call werd geconstateerd dat Vizier goed te vinden is op de website van de gemeente. Belangrijk dat KCC-medewerkers een update krijgen over de antidiscriminatievoorziening die nu Vizier heet ipv Ieder1Gelijk. We bieden gratis aan om de KCC-medewerkers minimaal een keer per jaar te trainen op het herkennen van discriminatie in de vraag. Dit kunnen we doen door een online workshop van gemiddeld drie kwartier. Er is geen gebruik gemaakt van dit aanbod.

Zichtbaarheid in het netwerk:

- Alle bekende organisaties en inwoners bij Ieder1Gelijk zijn per mail op de hoogte gebracht van de naamsverandering. We werken hard aan naamsbekendheid ook via sociale media. We zijn ons ervan bewust dat we steeds aandacht moeten blijven besteden aan de naamsbekendheid en zichtbaarheid van Vizier. Daarnaast zijn er diverse netwerkgesprekken en overleggen geweest met de lokale werkgroep Amnesty International, met het Jongerenlab en met de Radboud Universiteit.

We waren als Vizier aanwezig met een informatiekraam bij de Regenboogmarkt.

Preventie interventies:

- In de vorm van gastlessen, workshops met als onderwerp discriminatie, diversiteit en inclusie zijn uitgevoerd op de Rijks Justitiële Jeugdinstelling de Hunnerberg en bij het online event van de Uitvent, een werkgroep van HAN studenten rond diversiteit op de HAN. (Extra betaalde opdrachten)

- Trainingen aan bedrijfsdienstverleners en intakers van het Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. Deze trainingen zijn gericht op consultants die met een discriminerende vraag of wens van een opdrachtgever of werkgever te maken kunnen krijgen bij werving en selectie. Daarnaast krijgen deelnemers de middelen om vooroordelen bij zowel werkgevers als kandidaten uit te vragen en om te buigen zodat de kans op een goede match groter wordt.

Onderzoek

In opdracht van Vizier heeft een student Sociaal Juridische Dienstverlening onderzoek gedaan naar discriminatie in WhatsApp-buurtpreventiegroepen. Dit onderzoek heeft geleid tot beleidsadvies voor gemeenten. Veel gemeenten faciliteren deze groepen maar hebben geen zicht en controle op hetgeen er in deze groepen gebeurt. Etnisch profileren is een vorm van discriminatie en vormt een reëel risico. Het verdient aanbeveling dat gemeenten maatregelen nemen om discriminatie binnen WhatsApp-buurtpreventiegroepen te voorkomen en te bestrijden.

Casuïstiek

Verzoek tot oordeel eigen handelen Stichting De 4daagse

In 2020 ontving Stichting Internationale Vierdaagse Afstandsmarsen Nijmegen een aantal klachten over discriminatie van mensen met een visuele beperking. De Stichting had haar reglement op het gebied van vrijstellingen voor deelnemers met een beperking aangescherpt. Om het prestatie-element van de 4daagse te waarborgen konden deelnemers met een beperking niet langer bij voorbaat dispensatie krijgen voor de te lopen afstand. Dit had voor enkele deelnemers met een visuele beperking tot gevolg dat zij niet langer zelfstandig deel konden nemen aan het evenement. In samenwerking met Vizier heeft de Stichting, om er zeker van te zijn dat het nieuwe beleid niet discriminerend was voor mensen met een handicap, een verzoek tot oordeel eigen handelen bij het College voor de Rechten van de mens in Utrecht ingediend. Het College oordeelde dat het nieuwe beleid niet in strijd was met de gelijke-behandelingswetgeving omdat er nog wel individuele toetsingsruimte blijft bestaat voor kandidaten met een beperking. Ook gaf het College de aanbeveling om die individuele toetsingsruimte te verhelderen in het beleid.

Hulphond afgenomen vanwege leeftijd

Een oudere vrouw van eind 70 heeft een hulphond vanwege haar visuele beperking. Omdat de hulphond enkele gedragsproblemen vertoont, moet hij een tijdje terug naar de hondentrainer. Na enkele weken krijgt de mevrouw te horen dat zij de hond niet terug zal krijgen omdat zij naar mening van de hondentrainer te verstrooid wordt en dat de hond daardoor gedragsproblemen gaat vertonen. Volgens de mevrouw is zij in de eerste plaats niet verstrooider geworden en ten tweede ziet zij niet in hoe haar hond daar gedragsproblemen van zou moeten krijgen. De mevrouw doet melding en vraagt om advies en hulp. Hoewel het afnemen van een hulphond indirect vanwege iemands leeftijd niet in strijd is met de wet, heeft Vizier de mevrouw geadviseerd over hoe zij dit probleem kan aanpakken. Deze mevrouw heeft vervolgens de hulp van haar huisarts en de KNGF ingeschakeld. Dit heeft ertoe geleid dat zij haar hulphond weer terug heeft gekregen.

Geweigerd voor vrijwilligerswerk vanwege politieke voorkeur

Een man meldt zich na een sabbatical van een jaar opnieuw bij de organisatie waar hij lang vrijwilligerswerk heeft gedaan. In zijn afwezigheid zijn het bestuur en de directie van die organisatie gewisseld. Tot zijn verbazing is hij niet langer welkom als vrijwilliger omdat het nieuwe bestuur van mening is dat hij een te prominent gezicht is binnen een rechtse groepering en daarmee ook de publiciteit zoekt. Dat gedachtengoed past niet bij de organisatie en ook de vrijwilligers moeten representatief zijn. De man doet melding bij Vizier van discriminatie vanwege zijn politieke voorkeur. Samen met de melder en de nieuwe directeur gaat Vizier in gesprek om tot een oplossing te komen. Dit heeft tot gevolg dat de directie en bestuur nogmaals goed naar dit zaak gaan kijken en leidt er uiteindelijk toe dat melder alsnog welkom is als vrijwilliger.