



Rapportage Discriminatie 2020

Gemeente Oldenzaal

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 antidiscriminatie-voorzieningen (Wga). Onze hoofdtak 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

Antidiscriminatie-voorzieningen (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 antidiscriminatie-voorzieningen (Wga) 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 racismedebat 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 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. 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 deze 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 deze Gemeentelijke rapportage nemen wij voor het complete beeld óók de cijfers op van meldingen van inwoners van buiten de gemeente over ervaren discriminatie in uw gemeente en van door Vizier zelf waargenomen incidenten of signalen.

Klachtbehandeling

Mensen die in de gemeente Oldenzaal 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 vastgestelde richtlijn. 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.

Onderzoek

In opdracht van Vizier heeft een student Sociaal-Juridische Dienstverlening onderzoek gedaan naar discriminatie in WhatsApp-buurtpreventiegroepen. Dit onderzoek heeft geleid tot beleidsadvies aan gemeenten. Veel gemeenten faciliteren deze groepen maar hebben geen zicht of controle op wat 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.

Discriminatiemeldingen in Oldenzaal, 2020

Klacht van inwoner over voorval in de gemeente	Waarvan corona-gerelateerd	Klacht van inwoner over voorval buiten de gemeente	Waarvan corona-gerelateerd	Klacht van inwoner van andere gemeente over voorval in de gemeente	Waarvan corona-gerelateerd	Eigen waarneming /screening over voorval in de gemeente	Totaal
2		2	(1)	1		3	8

Vizier monitort de arbeidsmarkt middels een doorlopend onderzoek naar vacature-websites. Vacatures waar onterecht discriminatoire functie-eisen worden gesteld worden geregistreerd, en middels een speciaal daartoe ontwikkelde brief worden de desbetreffende organisaties aangeschreven, waarbij beïnvloeding van het wervingsbeleid het doel is. In Oldenzaal werden **3** bedrijven en organisaties op deze manier aangeschreven.

Discriminatiemeldingen in Oldenzaal, naar Grond en Terrein, 2020

	Geslacht	Leeftijd	Ras	Totaal
Terrein				
Arbeidsmarkt		1		1
Collectieve voorzieningen	2			2
Huisvesting			1	1
Media/Reclame			1	1
Totaal	2	1	2	5

Covid-19

Discriminatie wordt vaak daar ervaren waar mensen elkaar ontmoeten. Tijdens het werk, het uitgaan, het winkelen, het sporten, in de woonomgeving. Al die activiteiten hadden in meer of mindere mate in 2020 te lijden onder de maatregelen in verband met Covid-19. Door het vele thuiswerken, gesloten horeca- en andere voorzieningen, zijn mensen elkaar in 2020 simpelweg veel minder tegengekomen. Andersom had Covid-19 op een andere manier ook invloed op de meldingen.

Zo was er bijvoorbeeld in Februari het gewraakte "Corona-lied". Een inwoner van Oldenzaal meldde daarover een klacht. Inmiddels is de aangifte daarover geseponneerd, en ook een opgestarte "Artikel 12-procedure", om het OM tot vervolging te dwingen, heeft het helaas niet gehaald.

Casuïstiek

In 2020 ontving Vizier 2 klachten van inwonsters van Oldenzaal over het beleid van een lokale carnavalsvereniging, om geen vrouwen in het bestuur toe te laten. Omdat er in de lokale media ook veel ophef over was, heeft Vizier onderzocht of de statuten van een vereniging getoetst kunnen worden aan de Gelijke Behandelingswetgeving. Het verenigingsrecht is hierop van toepassing, en dit recht van vereniging gaat uit boven de WGB. Daarnaast is het beleid ook getoetst bij de leden van deze vereniging, hetgeen niet heeft geleid tot een koerswijziging.

Een vrouw werkt al tientallen jaren op een basisschool in Oldenzaal als docent. Wegens teruglopende aantallen leerlingen ziet de koepel, waartoe de school behoort, zich genoodzaakt om haar personeel flexibeler in te zetten. Daartoe wordt al het onderwijzend personeel in leeftijdsgroepen ingedeeld (cohorten), en vervolgens worden binnen elk cohort degenen met de meeste dienstjaren verplicht overgeplaatst in een flex-pool, om op scholen in te kunnen vallen. De vrouw ervaart dit als discriminatie op grond van leeftijd en meldt haar klacht bij Vizier. Onderzoek naar wetgeving en jurisprudentie wijst uit, dat dit beleid mogelijk inderdaad indruist tegen de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de Arbeid. Meldster wordt voorzien van jurisprudentie, waarmee zij zelf intern deze kwestie probeert aan te kaarten. De uitkomst hiervan is nog niet bekend, de zaak loopt nog.

Een bedrijf in Oldenzaal plaatst een vacature. Voor een bepaalde functie is het bedrijf op zoek naar "een jonge kandidaat". Verder wordt er geen onderbouwing voor dit leeftijdsonderscheid gegeven. Vizier schrijft het bedrijf aan met een gemotiveerde brief, waarin ook jurisprudentie is opgenomen, alsmede een link naar de vacaturechecker van het College voor de Rechten van de Mens. Gelukkig reageert het bedrijf razendsnel. De vacature wordt gewijzigd, en Vizier ontvangt daar keurig de bewijsstukken van, inclusief een welgemeend excuus. Het bedrijf past zijn vacaturebeleid aan. Controle naderhand leert dat dit inderdaad is gebeurd.