



Rapportage Discriminatie 2020

Gemeente Raalte

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 Raalte discriminatie ervaren, kunnen dit melden bij Vizier (de regionale antidiscrimatievoorziening 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 Raalte, 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
4		2	(2)	0		7	13

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 Raalte werden 7 bedrijven en organisaties op deze manier aangeschreven.

Discriminatiemeldingen in Raalte naar Grond en Terrein

	Geslacht	Handicap/chronische ziekte	Niet-wettelijke gronden	Ras	Totaal
Terrein					
Arbeidsmarkt		1			1
Collectieve voorzieningen			1		1
Media/Reclame				2	2
Openbare ruimte/publiek domein				1	1
Sport/recreatie	1				1
Totaal	1	1	1	3	6

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. Het vele thuiswerken bijvoorbeeld, wat in de hele regio tot minder klachten op de arbeidsmarkt heeft geleid. Ook op het terrein Sport zien wij een vergelijkbaar beeld.

Maar anderszins leidde Covid-19 ook tot hele andere meldingen. Het “Coronalied” van Radio 10 leidde tot veel ophef. Alom werd, op websites voor Aziatische expats maar ook elders, om klachten daarover te melden bij ADV's. Twee inwoners van Raalte met een Aziatische achtergrond deden dat daadwerkelijk. Deze meldingen zijn gebundeld, en melders zijn daarover geïnformeerd. Ook werd aan hen teruggekoppeld wat er vanuit de landelijke koepelorganisatie Discriminatie.nl aan correspondentie was geweest met Radio 10. Ook zijn zij betrokken gebleven in de gang van zaken rondom de aangifte.

Casuïstiek

Een inwoner van Raalte heeft een spierziekte. Daardoor heeft hij last van zijn knieën als hij veelvuldig moet bukken. Hij werkt via een uitzendbureau bij een distributiecentrum. Omdat er aanpassingen in het magazijn hebben plaatsgevonden moet hij nu vaker en dieper bukken en strekken. Ook worden de karren die hij moet vullen zwaarder en de afstand die hij moet lopen langer. Zo is zijn overtuiging. Het werk dat hij goed kon doen is door die aanpassingen en wijziging van de route nu niet meer door hem vol te houden. Hij heeft bij zijn chef alsook bij het uitzendbureau gevraagd om ingedeeld te worden bij een andere afdeling, maar hier gaat men niet mee akkoord. Hij vindt dat de werkgever “passend ander werk” moet aanbieden, en ook de uitzendorganisatie zou beter voor zijn belangen moeten opkomen bij de werkgever. Omdat hij inmiddels ander werk heeft gevonden dient hij nu een discriminatieklacht in. Hij hoeft niet te vrezen voor ontslag. Zowel het uitzendbureau als het distributiecentrum ontkennen dat ze discrimineren en geven een andere uitleg. Omdat melder een andere baan heeft aanvaard speelde het probleem niet meer en was het ook voor hen afgehandeld.

De melder is het niet eens is met het antwoord, hij heeft noodgedwongen een andere baan gezocht. Omdat wij geen oordelende instantie zijn begeleiden wij de melder bij zijn verzoek om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Dit leidt uiteindelijk tot de uitspraak dat er geen sprake is van discriminatie:

<https://mensenrechten.nl/nl/oordeel/2020-109>

De meldster heeft een dochtertje van 8 jaar (half Afrikaans/ half Nederlands). Zij speelde buiten met 3 kinderen uit de buurt, deze 3 kinderen zijn broertjes en zus van elkaar. Ze zitten ook bij elkaar op school. Ze kregen onderling ruzie. De moeder van de 3 kinderen komt erbij. Zonder te vragen wat er aan de hand is begon ze met de vinger naar het dochtertje van meldster te wijzen en zei : 'jij zwart klein irritant kind'. Dochter was hier heel erg van geschrokken en kwam huilend en in paniek thuis. Met de meldster de situatie doorgesproken en ze is gestimuleerd en gesteund om zelf het gesprek met de betreffende moeder aan te gaan. Mocht ze er niet uitkomen of er alsnog tegen opzien dan kan ze altijd een beroep op ons doen. Een week later is er weer contact met de meldster. Ze vertelt dat ze blij is dat ze het zelf heeft uitgepraat. Voor haar is daarmee de zaak naar tevredenheid afgehandeld.