



Rapportage Discriminatie 2020

Gemeente Twenterand

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 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

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 Twenterand 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 Twenterand, 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
1		1	(1)	1		1	4

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 Twenterand werd **1** bedrijf op deze manier aangeschreven, dat ten onrechte op zoek was naar jonge kandidaten. Het bedrijf reageerde positief op onze manier van aanschrijven en heeft zijn wervingsbeleid aangepast conform wet- en regelgeving.

Discriminatiemeldingen in Twenterand naar Grond en Terrein

	Godsdienst	Handicap/chronische ziekte	Ras	Totaal
Terrein				
Arbeidsmarkt	1			1
Buurt/Wijk		1		1
Media/Reclame			1	1
Totaal	1	1	1	3

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 de terreinen sport/recreatie en horeca 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. Een inwoner van Twenterand deed 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 vrouw van 40 is door een werkgever afgewezen omdat ze niet bij de juiste kerk is aangesloten. Ze dacht dat werkgevers dit gewoon mochten doen om die reden. De afwijzingsgrond is haar telefonisch medegedeeld, en er lag geen schriftelijke onderbouwing of opname voor. Vizier heeft eerst onderzoek gedaan of de werkgever misschien een organisatie op bijzondere grondslag is, bijvoorbeeld een school of hulporganisatie, want daarvoor geldt een uitzondering op het verbod van geloofsdiscriminatie. Hiervan was geen sprake, het was een groothandel. Nergens op de website stond enige verwijzing naar een geloofsgrondslag. Vizier heeft het bedrijf aangeschreven. In haar reactie erkende het bedrijf de afwijzingsgrond: de medewerkster zou nauw samenwerken met een strenggelovige leidinggevende, en het bedrijf verwachtte daarom frictie tussen beiden. Het bedrijf realiseerde zich niet dat zij niet zomaar iemand op grond van geloof kon afwijzen. Omdat met de reactie van het bedrijf er nu wél een vermoeden van onderscheid was geleverd, is dit met de meldster besproken. Immers, een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens lag in het verschiet. Na rijp beraad heeft zij daarvan afgezien. Ze had inmiddels elders een baan gevonden en wil zich daar op focussen. Maar ze is erg blij dat ze nu veel beter weet wat wel en niet is toegestaan. Mocht zij in de toekomst tegen iets vergelijkbaars aanlopen, dan weet ze nu hoe ze moet handelen.

Een vrouw meldt dat haar buurman haar gehandicapte zoon discrimineert en bespot. De politie is er al bij betrokken geweest, en ook mediation heeft niets geholpen. Vizier brengt haar in contact met een expert, waarmee in het verleden een andere burenruzie is opgelost. Deze legt contact met meldster en haalt alle betrokkenen bijeen. Hiervan is de buurman wel onder de indruk. Hij staakt zijn gepest.