



Rapportage Discriminatie 2020

Gemeente Culemborg

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 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 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 Culemborg 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 Culemborg 2020

Antidiscriminatievoorziening	Vizier
Rapportage voor gemeente	Culemborg
Jaar van registratie	2020

Totaal geregistreerde klachten in 2020

	Klachten Vizier	Incidenten Politie	Totaal
Totaal	6	10	16

Discriminatieklachten gemeld bij Vizier 2020

	Klachten ingezetenen over eigen gemeente	Klachten over voorval andere gemeente	Klachten niet-ingezetenen over eigen gemeente	Totaal
Aantal klachten	1	5		6

Vergelijking met 2018 en 2019

	2018	2019	2020
Totaal	9	19	16

Wat vertellen de cijfers in Culemborg

In 2020 zijn er zes klachten ingediend bij Vizier door inwoners van de gemeente Culemborg. Dat is er een meer dan het jaar daarvoor. Alle zes de klachten gingen over discriminatie op grond van ras.

Vijf van de klachten over discriminatie op grond van ras betroffen klachten over de belediging van mensen van Chinese afkomst door het 'coronalied' dat op radio 10 is uitgezonden en waarover landelijk meer dan 3000 meldingen zijn gedaan. Cliënten zijn geïnformeerd over de juridische procedure die, o.a. door discriminatie.nl (de landelijke vereniging van anti discriminatie voorzieningen) hierover gevoerd is.

De zesde klacht ging over een zorginstelling waarvan de melder (een bezoeker) aangaf dat medewerkers met een migratieachtergrond anders en vervelend behandeld werden door hun leidinggevenden. Helaas is Vizier niet in contact kunnen komen met deze medewerkers.

Zichtbaarheid en preventie

Naast het geven van advies, het bieden van hulp bij discriminatiegevoelens en het opnemen van klachten en meldingen van inwoners van Culemborg (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 Culemborg. 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 antidiscriminatievoorziening wordt niet allen bereikt door folders, flyers, een website enzovoorts maar ook door:

Zichtbaarheid bij politiek:

- We hechten veel waarde aan de ambassadeur uit de gemeenteraad van Culemborg. Hij/zij heeft tot taak ogen en oren te zijn voor het thema aanpak discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling in de gemeente Culemborg. De raad heeft er voor gekozen dat er 3 raadsleden zich opwerpen als ambassadeur. Vizier zorgt ervoor dat de ambassadeurs hiervoor toegerust zijn en op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen op dit terrein, dit doen we door minimaal twee keer per jaar een overleg te organiseren, waarin landelijke, provinciale en regionale ontwikkelingen op gebied van discriminatiebestrijding besproken worden. Dit jaar hebben we ambassadeuroverleg in het gemeentekantoor van Zaltbommel en een verkorte masterclass discriminatiebestrijding voor ambassadeurs in Rivierenland in het stadskantoor van Culemborg gegeven.

Zichtbaarheid en bekendheid receptie/balie:

- 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 niet te vinden is op de website van de gemeente. Wel wordt verwezen naar de landelijke website van discriminatie.nl. Op de website van de gemeente zou een directe verwijzing naar Vizier gewenst zijn, als eigen antidiscriminatievoorziening van de gemeente. Niet iedere KCC-medewerker blijkt op e hoogte te zijn van de naamsverandering van eigen antidiscriminatievoorziening. Er is nog geen gebruik gemaakt van het aanbod om de KCC-medewerkers minimaal een keer per jaar te trainen op het herkennen van discriminatie in de vraag.

Zichtbaarheid en bekendheid bij het netwerk:

- In de gemeente: In Culemborg is aandacht voor het insluiten van mensen met een LHBTI-achtergrond. Dit laat de gemeente zien door het hijsen van de regenboogvlag op coming out dag.
- Alle bekende organisaties en inwoners van 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 van Vizier.
- Er is een start gemaakt op initiatief van Amnesty International en Elkwelzijn om samen als maatschappelijke organisaties interventies te organiseren om discriminatie en racisme in Culemborg te bestrijden en voorkomen.

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.