


ieder¹gelijk

Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid

Rapportage Discriminatie 2016

Gemeente Wijchen



| | |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Antidiscriminatievoorziening |  Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid |
| Rapportage voor gemeente | Wijchen |
| Jaar van registratie | 2016 |

Totaal aantal geregistreerde discriminatiezaken 2016

| | Klachten Ieder1Gelijk | Incidenten politie | Zaken College voor de Rechten van de Mens | Totaal |
|---------------|-----------------------|--------------------|-------------------------------------------|--------|
| Totaal | 16 | 4 | - | 20 |

Discriminatiemeldingen en klachten gemeld bij Ieder1Gelijk 2016

| | Klachten ingezetenen over eigen gemeente | Klachten ingezetenen over voorval elders | Klachten niet-ingezetenen over voorval eigen gemeente | Totaal |
|-----------------|------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------|
| Aantal klachten | 6 | 2 | 8 | 16 |

Discriminatie-incidenten gemeld bij Politie 2016

| | Discriminatie-incidenten | Discriminatie-incidenten tegen werknemers publieke functie | Totaal |
|-------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------|--------|
| Aantal incidenten | 4 | - | 4 |

Vergelijking met 2014 en 2015

| Over eigen gemeente | Aantal klachten 2014 | Aantal klachten 2015 | Aantal klachten 2016 |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 19 | 18 | 20 |

Om alle gegevens van de gemeenten in Gelderland Zuid te zien klik op:

[Discriminatiemonitor 2016 Gelderland Zuid](#)

Om het landelijk overzicht te bekijken van de meldingen in 2016 ingediend bij alle antidiscriminatievoorzieningen in Nederland te zien klik op:

[Factsheet Meldingen Discriminatie 2016 ADV's](#)

Aanbiedingsbrief gemeentelijke rapportage over discriminatie 2016

Aan het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Wijchen

Begin februari bent u geïnformeerd door de minister van Binnenlandse Zaken over een verandering in de rapportageverplichting van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV). Als een ADV meewerkt aan de landelijke multi-agencyrapportage vervalt de verplichting van een afzonderlijke verslaglegging van de gemeente aan het ministerie. Bureau Gelijke Behandeling Ieder1Gelijk levert inderdaad die gegevens aan voor die landelijke rapportage, waarmee u als gemeente voldaan hebt aan de verplichting.

Daarnaast hebben wij de gegevens voor ons werkgebied, de regio Gelderland Zuid, conform een landelijk vastgesteld format verzameld en verwerkt. Dit heeft geresulteerd in een groot aantal gegevens die via een link [Discriminatiemonitor 2016 Gelderland Zuid](#) in te zien zijn. U vindt daar tabellen en grafieken die gaan over de gemeenten in Gelderland Zuid en u vindt er informatie over de maatschappelijke context in 2016, uitspraken van publieke figuren, berichtgeving van media, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen en overheidsbeleid, wat van invloed kan zijn geweest op discriminatie en gevoelens van uitsluiting.

In deze gemeentelijke rapportage beperken we ons verder tot informatie die meer specifiek op uw gemeente betrekking heeft. Daarbij is ook de informatie meegenomen die wij over uw gemeente via de landelijke politie en van het College voor de Rechten van de Mens hebben verkregen.

We illustreren de informatie met verhalen uit de praktijk. Getallen geven immers niet weer wat er ervaren is.

Met een aantal gemeenten is naar aanleiding van de gesprekken over de rapportage 2015 afgesproken dat zij ook zelf input wilden leveren voor deze rapportage 2016. Zij wilden aangeven welke acties de gemeente zelf in 2016 heeft ondernomen in de aanpak van discriminatie. Immers, de aanpak van discriminatie is erop gericht het te voorkomen en de verbinding in de samenleving te bevorderen.

Indien aan de orde is de door de gemeente aangeleverde informatie in deze rapportage opgenomen.

Gina Plaggenborg, directiebestuurder Bureau gelijke behandeling Ieder1Gelijk
maart 2017

Inleiding

Op basis van het SCP essay van Iris Andriessen *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Januari 2017

Uit onderzoek blijkt dat veel discriminatie-incidenten nergens worden gemeld en daardoor buiten de registraties blijven (onderregistratie). Het topje van de ijsberg.

Mensen zien om meerdere redenen af van melden. Soms weten ze niet dát ze kunnen melden. De overheid voert daarom een meerjarencampagne “Zet een streep door discriminatie” om de meldingsbereidheid én de bekendheid met antidiscriminatie voorzieningen te vergroten.



Registratiegegevens van *gemelde* discriminatie-incidenten bij ADV's en politie laten in het algemeen een dalende trend zien (met uitzondering van discriminatie van moslims vanwege hun geloof). Gegevens over de *ervaren* discriminatie onder de vier grootste migrantengroepen laten juist een stijging zien.

Om in cijfers terecht te komen moet een gebeurtenis eerst herkend worden als discriminatie, vervolgens moet er ook bereidheid zijn om die gebeurtenis te benoemen en te melden. Ontwikkelingen in meldcijfers hoeven niet te duiden op een toe- of afname van incidenten, maar kunnen ook duiden op veranderingen in het herkennen, benoemen of melden van discriminatie.

Om bij de metafoor van de ijsberg te blijven:

Als er meer discriminatie gemeld wordt, komt dat dan omdat de ijsberg groeit, of omdat het water zakt, zodat er meer van de ijsberg zichtbaar wordt?

En als het aantal meldingen lager is, komt dat dan omdat de ijsberg slinkt, of omdat het wat stijgt, zodat het zichtbare topje steeds kleiner wordt?

Mensen blijken het om verschillende redenen lastig te vinden om discriminatie te herkennen, te benoemen en te melden. Ze hebben bijvoorbeeld een bepaald beeld van wat discriminatie is in hun hoofd, waardoor ze vormen die daarvan afwijken minder snel als discriminatie herkennen. Of ze zijn bang voor de gevolgen wanneer ze publiekelijk uitspreken dat iets discriminatie is. De meest genoemde reden om af te zien van melden is dat mensen het idee hebben dat het toch geen zin heeft: de kosten (tijd of emotie) wegen dan niet op tegen de baten (bijvoorbeeld vergelding). Via social media is het dan makkelijker om ervaringen te delen, of om steun te verkrijgen. Voor een slachtoffer kan dat voldoende zijn waardoor er geen behoefte meer is om verdere stappen te ondernemen.

In het actuele klimaat ligt de nadruk op het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Succes en falen wordt dan gezien als uitkomst van persoonlijke keuzes en verdiensten. Wie het maatschappelijk minder goed getroffen heeft kan zich dan lastiger beroepen op ongelijke kansen als oorzaak van hun positie.

Daartegenover staat dat de verharding van het maatschappelijk klimaat ook de *ervaring* van discriminatie beïnvloedt.

Als je “nooit Nederlander genoeg” bent, versterkt dat de identificatie met de herkomstgroep. Als die groep in het debat steeds geassocieerd wordt met negatieve stigma's (overlast, criminaliteit, terrorisme) en je daardoor te maken krijgt met discriminatie-ervaringen, bevordert dat ook het eerder herkennen van discriminatie. Dit zou de stijging in *ervaren* discriminatie kunnen verklaren.

Ook kan er sprake van zijn dat de verharding van het maatschappelijk klimaat ertoe leidt dat vooroordelen meer openlijk worden geuit, met name via social media. En daarmee openlijker, meer zichtbaar wordt.

Klachtbehandeling

“De hele procedure is prettig, je mag zelf de regie houden. Wij voelden ons goed geholpen en anderen verdienen dat ook”

In de meldingen gaat het om ervaren discriminatie. In een beperkt aantal gevallen stelt een rechter of klachtencommissie objectief vast dat er daadwerkelijk sprake was van discriminatie. Bij een groot deel van de meldingen valt dat niet objectief vast te stellen. Vaak wordt een oplossing gevonden door bemiddeling of advies. Ook zijn er meldingen waarbij er geen vervolgstappen worden ondernomen, omdat de melder alleen registratie of een luisterend oor wenst. Soms komt de melding niet van het slachtoffer zelf maar van iemand die op een andere manier betrokken is, bijvoorbeeld als getuige of als belangenbehartiger.

“De consulent begreep me goed en bezat voldoende deskundigheid en professionaliteit. Hij gaf duidelijk uitleg over de te volgen procedure na het indienen van een eventuele klacht. Hij heeft duidelijkheid geschapen over wat het bureau voor mij zou kunnen doen”.

“Ik ben goed te woord gestaan, kon ook goed mijn verhaal kwijt. Ik werd bij het eerste contact serieus genomen, er werd goed geluisterd en er werden goede vragen gesteld”

Wat vertellen de cijfers in Wijchen

Ieder1Gelijk onderzoekt en registreert iedere melding op discriminatiegrond, de aard van het voorval en het terrein waarop het incident heeft plaatsgevonden. In de discriminatiewetgeving wordt een limitatieve opsomming van de discriminatiegronden gegeven. Indien een melding niet onder een discriminatiegrond valt, dan registreert Ieder1Gelijk deze als ‘niet wettelijke grond’. Hoewel antisemitisme volgens de wet onder de discriminatiegrond ras valt, is op dit op verzoek van de Tweede Kamer als aparte grond opgenomen. De aard van het voorval ziet u in de Discriminatie Monitor Gelderland-Zuid terug in de tabellen ‘wijze van discriminatie’. De manier waarop een discriminatie-incident heeft plaatsgevonden is belangrijk voor het toepassen van de wet, bijvoorbeeld voor het beantwoorden van de vraag of een incident onder het strafrecht of het civiel recht valt. Om de wetgeving te kunnen toepassen is het ook van belang dat het terrein waarop de discriminatie heeft gespeeld wordt vastgesteld. Op sommige terreinen is slechts een beperkt aantal discriminatiegronden van toepassing. Zo is leeftijdsdiscriminatie wel toegestaan bij het aanbieden van goederen en diensten maar verboden op de arbeidsmarkt.

Burenruzie

Een inwonster van Wijchen heeft een conflict met haar buurman. Mevrouw voelt zich door opmerkingen van de buurman beledigd en gediscrimineerd. Zij heeft ook al contact gezocht met de politie. Zowel de politie als Ieder1Gelijk maken de inschatting dat de gemaakte opmerkingen niet strafbaar zijn en dat aangifte niet zinvol zal zijn en stellen buurtbemiddeling voor. Dat wil meldster echter niet. Zij wil alleen dat de buurman bestraft wordt. Ieder1Gelijk wijst haar op haar recht om aangifte te doen en geeft ook nogmaals aan dat dit, naar onze inschatting, geen resultaat zal hebben.

In 2016 zijn in Wijchen in totaal 20 incidenten van discriminatie geregistreerd. In 2015 waren dit er 18. Ieder1Gelijk heeft in 2016 16 meldingen geregistreerd op 4 discriminatiegronden. De grond ‘leeftijd’ op het terrein ‘arbeidsmarkt’ stijgt boven de andere meldingen uit. Discriminatie op grond van ras werd 4 keer gemeld. Bijna alle meldingen gingen over omstreden behandeling.

Zwangerschapdiscriminatie

Een inwonster van Wijchen neemt contact op met Ieder1Gelijk omdat haar contract, tegen eerdere toezeggingen in, niet is verlengd. Zij heeft redenen om aan te nemen dat dit is vanwege haar zwangerschap/moederschap. Ieder1Gelijk maakt ook de inschatting dat discriminatie aantoonbaar is. Cliënte wil echter geen klacht indienen omdat zij haar kans op werk bij de betreffende werkgever en in

dezelfde branche niet wil verkleinen. Ondersteund door Ieder1Gelijk gaat zij wel nog 'n keer met haar ex-werkgever in gesprek en krijgt excuses en een aanbevelingsbrief. Cliënte is deels tevreden en besluit het er verder bij te laten.

Ieder1Gelijk heeft melders uit Wijchen voorzien van informatie en advies en hen op die manier de middelen en kennis gegeven om zelfstandig naar een oplossing voor het probleem of conflict toe te werken. Bij meldingen waar specifieke kennis van de gelijke behandelingswetgeving nodig was, hebben wij het beleid van wederpartijen beïnvloed door hen direct informatie en advies te geven. In 2 gevallen hebben wij melders bijgestaan in het doorlopen van procedures.

Discriminatie van mannen

Een inwoner van Wijchen, die anoniem wil blijven, gaat solliciteren op een vacature bij een hulpverleningsorganisatie. In de vacaturetekst spreekt men over 'medewerkster' en uit de hele tekst blijkt dat men specifiek op zoek is naar een vrouw. Melder verwacht afgewezen te worden omdat hij man is. Ieder1Gelijk stuurt de organisatie een adviesbrief en vraagt waarom men specifiek op zoek is naar een vrouw. Onder bepaalde voorwaarden is het namelijk toegestaan om een voorkeursbeleid te voeren voor vrouwen. In dit geval blijkt er echter geen voorkeursbeleid te zijn en is de vacaturetekst onzorgvuldig opgesteld, omdat ze mannen niet uit hebben willen sluiten. De werkgever geeft aan hier in de toekomst zorgvuldiger mee om te gaan. Helaas weten we niet hoe de sollicitatie van de melder verder is verlopen.

De politie in Wijchen registreerde in 2016 meldingen of aangiften van belediging als gevolg van antisemitisme en op grond van handicap en ras. De voorvallen gebeurden op de openbare weg en in het verkeer.

Bewoners van Wijchen hebben in 2016 geen verzoeken tot oordeel ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.

Bureau Gelijke Behandeling Ieder1Gelijk

Goede, professionele ondersteuning van slachtoffers van discriminatie en uitsluiting blijft helaas nog steeds noodzakelijk. Ook het leveren van een bijdrage door het registreren van meldingen en signalen is nodig om een goed beeld te krijgen van wat er speelt in onze samenleving. Dit zijn de wettelijke taken voortvloeiend uit de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen. Ieder1Gelijk vindt dit belangrijke taken.

Daarnaast richt Ieder1Gelijk zich in haar werk steeds meer op preventie en bewustwording. Dit vloeit voort uit het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie dat de overheid begin 2016 heeft gepresenteerd en dat zich richt op het tegengaan van (dreigende) spanningen tussen de verschillende groepen in de samenleving. Daarom richt Ieder1Gelijk zich niet alleen op het slachtoffer, maar vooral op het effect van discriminatie en uitsluiting op de samenleving. Op het aangaan van de verbinding met de burger, op het erkennen, herkennen en leren omgaan met vooroordelen die iedereen nu eenmaal heeft.

Het aantal aanvragen van maatschappelijke organisaties om informatie of ondersteuning is fors toegenomen, mede door de actuele maatschappelijke ontwikkelingen, maar zeker ook door de inzet van de medewerkers van Ieder1Gelijk die zoveel als mogelijk is binnen de bestaande formatie het contact zoeken met al die organisaties.

Ieder1Gelijk in verbinding met:

* Andere antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)

Ieder1Gelijk is aangesloten bij de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie. Deze bevordert een uniforme wijze van klachtbehandeling en registratie. De leden werken volgens een landelijk protocol. Deze uniforme aanpak maakt het mogelijk om een goed beeld te krijgen van ongelijke behandeling en welke thema's en trends binnen de klachtbehandeling een toe- of afname laten zien. Ieder1Gelijk stelt de gegevens geanonimiseerd beschikbaar voor landelijke en internationaal onderzoek.

De consultants klachtbehandeling in de regio Oost-Nederland hebben gezamenlijke intervisiebijeenkomsten met de klachtbehandeling af te stemmen en de kwaliteit hoog te houden.

* Politie en justitie

Een goede samenwerking met politie en justitie is belangrijk voor een zo optimaal mogelijke klachtbehandeling. Ongeveer drie maal per jaar vindt er in de politieregio Oost-Nederland een Regionaal Discriminatieoverleg plaats met vertegenwoordigers van alle ADV's, politievertegenwoordigers discriminatie van de vijf districten, de discriminatiebeleidsmedewerker van politie Oost, de discriminatie-officier van justitie, een beleidsmedewerker discriminatie van het OM en twee parketsecretarissen.

Doel van deze overleggen op beleidsniveau is informatie-overdracht, het bespoedigen van de voortgang van lopende discriminatiezaken die onder het strafrecht vallen, het signaleren van trends en afstemming en terugkoppeling naar de diverse driehoeken.

Uit dit overleg is in 2016 de opdracht aan de ADV's voortgekomen om in samenwerking met de politie voor alle basisteams bijeenkomsten "Gezamenlijke aanpak discriminatie" te verzorgen. Doel van deze bijeenkomsten is ook om de onderlinge samenwerking tussen Ieder1Gelijk en de politieteams af te stemmen en te versterken.



Ieder1Gelijk heeft daarnaast op uitvoerend niveau maandelijks overleg u met de contactpersoon discriminatie van de politie in het district Gelderland Zuid op casusniveau en over actualiteiten.

De samenwerking heeft tot gevolg dat de contactlijnen naar politie en OM kort en daadkrachtig zijn.

* College Rechten van de Mens

Het College van de Rechten van de Mens en de Landelijke vereniging tegen discriminatie onderhouden nauwe contacten. In 2016 heeft het College een Colleetour langs de ADV's gemaakt om ervaringen en ideeën uit te wisselen om de samenwerking nog meer te versterken en op elkaar af te stemmen. Ieder1Gelijk heeft in 2016 2 zaken voorgelegd aan het College Rechten van de Mens. De eerste zaak betrof een procedure tegen het Radboudumc waarbij Ieder1Gelijk een transvrouw ondersteunde die onder behandeling is bij VUmc voor een geslachtsaanpassing. De hormonale behandeling zou tot onvruchtbaarheid leiden. Daarom wilde de vrouw haar zaad laten invriezen bij het Radboudumc. Het ziekenhuis weigerde dit verzoek. Het College oordeelde dat het

Radboudumc een direct onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt waarop geen wettelijke uitzondering op van toepassing was. Bij de tweede zaak ondersteunde leder1Gelijk een blinde vrouw die door ROC Nijmegen niet werd toegelaten tot de VMBO-t opleiding in het volwassenenonderwijs. Omdat het ROC helaas weigerde om met cliënte en leder1Gelijk hierover in gesprek te gaan is de zaak voorgelegd aan het College. Het College is tot de conclusie gekomen dat Stichting ROC Nijmegen e.o. jegens de vrouw verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt.

* Een diversiteit aan maatschappelijke organisaties in de regio

leder1Gelijk onderhoudt een breed netwerk aan organisaties, basisscholen, voortgezet onderwijs, ROC's, hogescholen, universiteit, maatschappelijke organisaties en instellingen, welzijnsinstellingen, bedrijven, zelforganisaties, religieuze instellingen, politieke organisaties en koepelorganisaties.

* Gemeenten

leder1Gelijk verzorgt voor de gemeenten de uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, volgens de bijbehorende kwaliteitscriteria.

Elke gemeente kent een beleidsambtenaar werkzaam op het beleidsterrein Veiligheid of Sociaal domein die belast is met de portefeuille aanpak discriminatie. Twee maal per jaar vindt een gezamenlijk overleg met hen plaats.

Ook is er in vrijwel elke gemeente een ambassadeur actief voor het thema discriminatie. Het gaat dan om iemand die in de gemeenteraad of in een raadscommissie zit en die alert is op voor dit thema relevante onderwerpen en actualiteiten binnen die gemeente en door leder1Gelijk aangedragen informatie doorspeelt naar die gemeente. De inzet van ambassadeurs draagt bij aan de betrokkenheid van leder1Gelijk bij elke gemeente, en bij betrokkenheid van de gemeente bij het onderwerp discriminatie en de daaraan verwante thema's polarisatie, diversiteit, inclusie.

Bij vertrek van een ambassadeur verzorgt in de meeste gevallen de griffie van de gemeente zelf voor een vervanger, zodat onafhankelijkheid gewaarborgd is en er in politieke achtergrond de benodigde diversiteit is. Naar aanleiding van de jaarlijkse rapportage heeft de directeur van leder1Gelijk overleg met -veelal- de burgemeester, als portefeuillehouder veiligheid, in een enkel geval met een andere bestuurder. De beleidsambtenaar, ambassadeur en -indien aan de orde- een wethouder zijn meestal bij dit voortgangs-overleg aanwezig.

leder1Gelijk houdt twee maal per jaar een telefonisch mysteryguest onderzoek om "de voordeur" van de gemeente scherp te houden op het (h)erkennen van signalen van discriminatie. In een telefonisch contact legt de beller een vraag voor waarin getoetst wordt of degene die de telefoon beantwoordt, het discriminatie-aspect in de vraag herkent en de beller correct doorgeleidt naar het bureau gelijke behandeling leder1Gelijk.

Deze onderzoeken tonen telkens weer aan hoe moeilijk het voor veel van de aanspreekpunten bij de gemeenten is om discriminatieaspecten in een verhaal te herkennen en te erkennen. Wijchen scoort goed in deze onderzoeken

Aanpak discriminatie in uw gemeente

Naast de wettelijke taken die leder1Gelijk uitvoert voor uw gemeente zijn wij ook op andere manieren actief. Wij leggen en onderhouden contacten met als doel discriminatie te voorkomen en te signaleren. In Wijchen heeft leder1Gelijk in de contacten met de lokale organisaties steeds de nadruk gelegd op het gebruikmaken van elkaar expertise. Er komen uit de diverse contacten weinig signalen, niet van buurtbemiddeling, niet van vluchtelingenwerk, niet van maatschappelijke organisaties.

De medewerkers van het KCC zijn geschoold in het herkennen van discriminatie en welke weg zij moeten bewandelen. De medewerkers waren enthousiast over deze bijeenkomst maar tot nu toe heeft het slechts een klacht opgeleverd.

In Wijchen vinden geen extra activiteiten plaats. Wel heeft de gemeenteraad eind vorig jaar opdracht gegeven tot een nader onderzoek naar discriminatie in Wijchen. leder1Gelijk gaat onderzoek doen naar ervaren discriminatie onder inwoners en organisaties in Wijchen.

Tot slot:

Het voorkomen van discriminatie en de uitvoering van de taken van het bureau gelijke behandeling Ieder1Gelijk kan niet zonder preventie en bewustwording. Discriminatie vindt vaak onbewust en onbedoeld plaats. De dominante groep heeft niet in de gaten dat er sprake is van discriminatie. Dat geldt voor jongeren op scholen, maar ook voor volwassenen. Het bespreekbaar maken van discriminatie is extra complex door het maatschappelijk taboe op het benoemen ervan.

Ieder1Gelijk heeft een breed aanbod ontwikkeld om de bewustwording over vooroordelen en het gevolg ervan op de samenleving te vergroten. Ons aanbod is op maat gesneden, afhankelijk van de vraag, doel en doelgroep. Klik op de link om ons aanbod in te zien: [Trainingsaanbod 2017 Ieder1Gelijk](#)

De belangrijkste aanbeveling die wij u daarom als gemeente willen doen is:

Wij twijfelen er niet aan dat uw gemeentelijk beleid gericht is op het bieden van gelijke kansen aan iedereen en dat u in uw gemeente een samenleving wenst waar iedereen zichzelf kan zijn en anderen respecteert.

Juist omdat discriminatie vaak onbewust en onbedoeld plaats vindt, hebben u, uw burgers en ook wij vaak geen idee welke sociaal-emotionele schade aan kunnen richten, als het slachtoffer het niet kan of durft benoemen en de dader zich van geen kwaad bewust is.

Onze beleidsaanbeveling is daarom:

Investeer in bewustwording, en daarmee in preventie, diversiteit én inclusie!