

MONITOR

DISCRIMINATIE 2019

NOORD-NEDERLAND

GRONINGEN

FRYSLÂN

DRENTHE



APRIL 2020

Discriminatie in beeld

DE MONITOR

De *Monitor Discriminatie 2019 Noord-Nederland* geeft een totaaloverzicht van discriminatie volgens de registraties van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en politie Eenheid Noord-Nederland. De meldingen van de ADV's zijn binnengekomen via Discriminatie Meldpunt Groningen, Meldpunt Discriminatie Drenthe, Discriminatie Meldpunt Fryslân (Tûmba) en discriminatie.nl. In deze Monitor noemen we dit de Meldpunten. Tevens zijn er in deze Monitor cijfers opgenomen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).

REGIONAAL EN LANDELIJK BEELD

De Monitor Noord-Nederland is een regionale uitgave die hoort bij het landelijk multi-agency rapport *Discriminatiecijfers in 2019*, dat gelijktijdig gepubliceerd is. Het landelijke rapport geeft een uitgebreide analyse met landelijke trends. Ook verwijst het landelijke rapport naar relevant wetenschappelijk onderzoek. De Monitor Noord-Nederland is geschreven als een compacte, publieksvriendelijke factsheet over de meldingen in Noord-Nederland. Informatie op gemeentelijk niveau is op de pagina's 8-9 beknopt weergegeven. In de digitale bijlage is meer informatie over de afzonderlijke gemeenten beschikbaar. Het landelijke rapport *Discriminatiecijfers in*

2019 is samen met deze regionale Monitor en de digitale bijlage met gemeentelijke gegevens te vinden op de websites van de drie Meldpunten en www.discriminatie.nl.

DISCRIMINATIE

Discriminatie is het anders behandelen van mensen op basis van kenmerken zoals etniciteit, herkomst, huidskleur, seksuele gerichtheid, handicap/chronische ziekte, religie, geslacht of leeftijd. Het maatschappelijk verschijnsel discriminatie kent vele vormen. Zo kan het gaan om ontslag vanwege zwangerschap, structurele pesterijen vanwege seksualiteit of om mishandeling op basis van racisme.

DE MELDINGEN

In deze Monitor gaat het over ervaren discriminatie, waarover de Meldpunten, de politie Eenheid Noord-Nederland en het CRM meldingen ontvingen in 2019. Over een aantal meldingen heeft de rechter, een klachtencommissie of het CRM objectief vastgesteld dat er daadwerkelijk sprake was van discriminatie; over deze zaken is een oordeel of veroordeling uitgesproken. Op pagina 3 leest u beknopt hoe klachtbehandeling via de Meldpunten verloopt. De privacy van melders wordt te allen tijde gewaarborgd en alleen met toestemming van de melder worden zaken herkenbaar besproken in de overleggen van de Meldpunten, politie of andere instanties.

KERTAKEN MELDPUNTEN

- Klachtbehandeling voor burgers
- Registratie & monitoring voor beleidsmakers
- Preventie & educatie voor onderwijs
- Advies & informatie voor professionals
- Casus- & beleidsoverleg met politie en OM
- Ontwikkeling & innovatie met ketenpartners

POLITIE

Politie Eenheid Noord-Nederland registreerde in 2019 meldingen en aangiften van discriminatie. Aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging.

COLLEGE VOOR RECHTEN VAN DE MENS

Mensen die discriminatie ervaren op school of op het werk, kunnen het College voor de Rechten van de Mens (CRM) verzoeken om een oordeel uit te spreken over de kwestie. Het CRM is bevoegd om discriminatiemeldingen te toetsen aan wetgeving. Melders kunnen hierover advies inwinnen en ondersteuning vragen bij de Meldpunten. In deze Monitor zijn de Noord-Nederlandse cijfers van het CRM opgenomen.

ONDERREGISTRATIE

Onderzoek leert dat de meeste ervaringen met discriminatie niet gemeld worden en daardoor buiten de registraties blijven. Mensen zien om verschillende redenen af van melden. Ze willen niet stil blijven staan bij een negatieve ervaring of ze denken dat de Meldpunten alleen maar registreren. Vaak weet men niet dat een Meldpunt ook klachtbehandeling aanbiedt. Angst voor de gevolgen van melden speelt daarnaast vaak een rol. Groningen volgt in een terugkerende quickscan (2009, 2012, 2016 en 2018) het discriminatieklimaat in de provincie. Deze quickscan verschaft inzicht in de beweegredenen om wel of niet te melden. Zie www.discriminatiemeldpunt.nl.

IN DEZE UITGAVE

Werkwijze Meldpunten	3
De cijfers van 2019	4
Toelichting op de tabellen van 2019	6
Geografisch overzicht van de gemeenten	8
Wat vertellen de cijfers?	10
Wat gebeurt er met een melding?	12
Advies	13
Preventie en educatie	14

Geen plaats voor dyscalculie

Mijn dochter is gediagnosticeerd met ernstige dyscalculie. Om die reden heeft zij veel moeite met zaken als rekenen, plannen, maar bijvoorbeeld ook tabellen of grafieken maken/aflezen. De school houdt onvoldoende rekening met de beperking van mijn dochter. Er zijn zelfs leraren die de beperking ontkennen. Mijn dochter ervaart stress en ik zie haar onzekerheid groeien. Bovendien gaat ze steeds minder graag naar school. Om die reden heb ik het Meldpunt ingeschakeld en gevraagd om advies en ondersteuning. Er is een traject opgestart, na hoor en wederhoor, waarbij het Meldpunt ons ondersteunt in de gesprekken met de school. Het Meldpunt heeft de school op basis van de regelgeving geadviseerd en de school neemt nu stappen om het onderwijsaanbod beter af te stemmen op de mogelijkheden van mijn dochter. Ze hoopt hierdoor niet langer te worden afgerekend op haar handicap en wil een eerlijke kans krijgen om zich te ontwikkelen, net als ieder ander kind.

Werkwijze Meldpunten

ONAFHANKELIJKHEID MELDPUNTEN

De Meldpunten zijn onafhankelijk en geven uitvoering aan de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) in opdracht van gemeenten. Onafhankelijkheid zorgt ervoor dat ook meldingen over samenwerkingspartners en opdrachtgevers behandeld worden. Deze onafhankelijkheid en de kwaliteitscriteria zijn in de wet en het bijbehorend besluit van de minister vastgelegd. Het is voor melders veilig om te melden over overheid en semioverheid. Professionaliteit en privacybescherming staan altijd voorop.

De Meldpunten ondersteunen iedereen in Noord-Nederland die zich slachtoffer voelt van discriminatie. Inwoners kunnen melding maken van situaties waarin discriminatie een rol speelt. De Meldpunten hebben een aantal kerntaken: klachtbehandeling, registratie en preventie/educatie.

KLACHTBEHANDELING De Meldpunten behandelen klachten van inwoners van situaties waarin zij zich gediscrimineerd, anders behandeld of buitengesloten voelen. Dit kan telefonisch, via app, via e-mail of via het contactformulier op de websites van de Meldpunten. Ook getuigen kunnen melden. De consulent bestudeert de melding nauwkeurig en behandelt deze melding volgens het klachtenprotocol. De consulent gaat in gesprek met melders en in veel gevallen volgt daarop wederhoor bij de wederpartij. Er wordt gezocht naar een passende oplossing. Bij het gehele proces wordt de melder actief betrokken. Overigens is voor sommige melders het hebben van een luisterend oor al voldoende.

REGISTRATIE Meldingen geven een belangrijk signaal af. Alle meldingen worden zorgvuldig geregistreerd en jaarlijks zijn deze terug te vinden in de Monitor Discriminatie. De cijfers verschaffen inzicht in de omvang en aard van discriminatie. Met deze informatie kunnen de Meldpunten gemeenten en overige organisaties desgewenst adviseren met betrekking tot discriminatie en ongelijke behandeling. De klachtenregistratie verloopt conform AVG, zodat privacy van melders altijd is gewaarborgd.

PREVENTIE/EDUCATIE De Meldpunten zijn actief in het verzorgen van gastlessen, workshops en voorlichtingen rondom de thema's discriminatie, diversiteit en tolerantie. Hoofddoel is het creëren van bewustzijn. De voorlichtingsactiviteiten zijn zeer divers en constant in ontwikkeling op basis van onderzoek- en praktijkevaluatie. De Meldpunten leveren desgewenst ook voorlichting op maat (meer informatie op pagina 14).

De cijfers van 2019

4

Totalen Noord-Nederland		Meldpunten discriminatie	
Totaal aantal discriminatieregistraties	2019	Aantal meldingen (plaats voorval)	2019
Meldpunten discriminatie		Discriminatiegrond	
Meldingen inwoner*	538	Antisemitisme	3
Meldingen plaats voorval*	507	Arbeidscontract	1
Politie¹	481	Arbeidsduur	0
Discriminatie-incidenten		Burgerlijke staat	0
College voor de Rechten van de Mens	53	Friese taal	2
Instroom verzoeken om oordeel		Geslacht ¹ waarvan tegen transgender personen	42 (8)
		Godsdienst waarvan tegen moslims	29 (19)
		Handicap/chronische ziekte	66
		Herkomst, huidskleur	217
		Leeftijd	57
		Levensovertuiging	3
		Nationaliteit	6
		Politieke gezindheid	0
		Seksuele gerichtheid	39
		Niet-wettelijke gronden ²	71
		Onbekend	1
		Terrein	
		Arbeidsmarkt	145
		Buurt/wijk	29
		Collectieve voorzieningen	73
		Commerciële dienstverlening	40
		Horeca/amusement	47
		Huisvesting	14
		Media en reclame	10
		Onderwijs	32
		Openbare ruimte	49
		Politie/OM/vreemdelingenpolitie	17
		Privésfeer	12
		Publieke/politieke opinie	21
		Sport en recreatie	12
		Overig	4
		Onbekend/niet van toepassing	2
		Wijze van discriminatie	
		Bedreiging	28
		Geweld	15
		Omstreden behandeling	311
		Vijandige bejegening	209
		Overig	2
		Onbekend/niet van toepassing	1

Bij Werkwijze Meldpunten discriminatie

* Deze cijfers geven een beeld van wat er gedaan is door de meldpunten met de meldingen van inwoners uit Noord-Nederland.

Bij Meldpunten discriminatie

¹ In 2019 kwamen 11 meldingen over zwangerschapsdiscriminatie binnen.

² Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld sociale status, opleidingsniveau of overige uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld tatoeages).

Politie Eenheid Noord-Nederland

Aantal discriminatie-incidenten¹

2019

Discriminatiegrond

Antisemitisme	71
Geslacht	2
Godsdienst	2
Handicap	7
Herkomst, huidskleur	172
Levensovertuiging	0
Seksuele gerichtheid	166
Onbekend/overig	61

Wijze van discriminatie

Bedreiging	21
Bekladding	17
Bespugen	0
Geweld	1
Geweld in combinatie met uitlating	50
Pesterij	4
Uitlating	320
Vernieling	52
Weigering	6
Onbekend/overig	10

College voor de Rechten van de Mens

Aantal verzoeken om een oordeel (instroom)

2019

Discriminatiegrond

Geslacht	12
Herkomst, huidskleur (ras)	7
Nationaliteit	2
Godsdienst	2
Seksuele gerichtheid	0
Burgerlijke staat	0
Politieke overtuiging	0
Levensovertuiging	1
Arbeidsduur	0
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	0
Handicap/chronische ziekte	15
Leeftijd	10
Grond onbekend	4

Terrein

Arbeid – Werving en selectie	10
Arbeid – Aanstelling	6
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	6
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	2
Arbeid – Arbeidsomstandigheden	2
Goederen en Diensten	17
Geen terrein	9
Onbekend	1

Aantal oordelen en uitspraken¹

• Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid/in strijd met de wet	2
• Oordelen zonder onderscheid/niet in strijd met de wet	4

Bij Politie

¹ De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers niet goed vergelijkbaar met voorgaande jaren en worden hier alleen cijfers over 2019 gepresenteerd. De vergelijking met 2018 wordt uitsluitend op landelijk niveau in het landelijk rapport *Discriminatiecijfers in 2019* opgenomen. Ook de locatie van incidenten is in 2019 niet meer geregistreerd.

Bij College voor de Rechten van de Mens

¹ Niet alle verzoeken/klachten leiden uiteindelijk tot een oordeel. Verzoeken zijn bijvoorbeeld niet-ontvankelijk, worden ingetrokken of er is sprake van een tussentijdse oplossing.

Toelichting op de tabellen

De cijfers van 2019 geven een beeld van de meldingen over ervaren discriminatie van inwoners in Noord-Nederland. Deze meldingen zijn geregistreerd door drie instanties, namelijk de Meldpunten (drie ADV's), de politie Eenheid Noord-Nederland en het College voor de Rechten van de Mens.

De totalen in de tabellen over grond, terrein en wijze kunnen afwijken van de totalen in de eerste tabel (eerste kolom Totalen 2019). Dit wordt veroorzaakt doordat één melding betrekking kan hebben op meerdere gronden en vormen van discriminatie. Denk bijvoorbeeld aan een melding over een belediging op grond van homoseksualiteit, waarbij tevens iets is vernield.

PLAATS VOORVAL/WOONPLAATS MELDER

De registraties van de politie geven alleen aan in welke gemeente het voorval heeft plaatsgevonden. De registraties van de Meldpunten geven een beeld van zowel de woongemeente van de melder als in welke gemeente het voorval heeft plaatsgevonden. Bij het lezen van de tabellen en de kaart in deze Monitor is het van belang bewust te zijn van dit onderscheid.

GEMEENTEN

Totalen uitgesplitst naar gemeenten zijn opgenomen in de kaart op de pagina's 8 en 9.

De specificaties van deze gemeentelijke cijfers zijn opgenomen in een aparte digitale bijlage behorend bij deze Monitor en staan op de websites van de Meldpunten en op www.discriminatie.nl.

DISCRIMINATIEGRONDEN

De meeste categorieën van discriminatiegronden spreken voor zich. Bij enkele categorieën volgt een korte toelichting.

Antisemitisme

Bij meldingen over antisemitisme gaat het om het discrimineren van mensen vanwege hun joods-zijn (etniciteit of geloof).

Geslacht

Dit zijn meldingen van mannen, vrouwen, transgenders en interseks personen over discriminatie op grond van geslacht. Ook discriminatie vanwege zwangerschap valt hieronder.

Herkomst, huidskleur (ras)

Bij meldingen over herkomst of huidskleur gaat het over het juridische begrip 'ras'. Sociaal-maatschappelijk gebruiken we deze term niet.

Seksuele gerichtheid

Bij meldingen over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid kan het gaan om homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid. Ook asexualiteit en pansexualiteit vallen hieronder.

Nationaliteit

Meldingen over discriminatie op grond van nationaliteit gaan bijvoorbeeld over mensen die geen Nederlandse identiteitspapieren hebben of over mensen met een tijdelijke verblijfsvergunning.

Handicap/chronische ziekte

Handicap en chronische ziekte moet zo breed mogelijk beschouwd worden. Zo gaat het niet alleen om een fysieke handicap of chronische ziekte; ook psychische en mentale belemmeringen worden hieronder verstaan. Onder deze discriminatiegrond

valt zowel iemand in een scootmobiel als iemand met dementie.

Levensovertuiging

Bij de discriminatiegrond levensovertuiging gaat het om min of meer fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan, zoals het humanisme. Een levensstijl als veganisme valt ook onder levensovertuiging. Deze overtuigingen zijn anders dan maatschappelijke opvattingen, waarbij het eerder om politieke overtuiging zal gaan.

TERREINEN

Discriminatie doet zich voor op diverse terreinen, zoals in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. Enkele categorieën worden hieronder kort toegelicht.

Collectieve voorzieningen

Deze meldingen gaan onder meer over de overheid, de gezondheidszorg en uitkeringsinstanties.

Horeca

Onder meldingen over discriminatie in de horeca valt onder meer discriminerend deurbeleid.

Media en reclame

Meldingen over de media gaan over de rol van het desbetreffende medium bij berichtgeving. Bijvoorbeeld over een programma dat een podium verschaft aan een politicus die discriminerende uitspraken doet. Als de melding zich richt op de uitingen zelf, dan valt de melding onder publieke en politieke opinie. Meldingen over reclame gaan bijvoorbeeld over stereotiepe beelden of over vooroordelen in reclame-uitingen. >

Racisme gezien, gehoord en getackeld

Ik werk sinds een paar jaar als specialistisch casemanager en gedragsexpert bij een maatschappelijke organisatie. Met veel plezier voer ik mijn werkzaamheden uit, maar ik voelde mij niet altijd veilig bij collega's. Er worden veel racistische grappen en opmerkingen gemaakt. Allereerst heb ik mijn leidinggevende en een vertrouwenspersoon gesproken, maar de situatie veranderde niet.

Ik zat er mentaal doorheen en daarom heb ik het Meldpunt ingeschakeld. We hebben veel gesprekken gevoerd en het was fijn om gehoord te worden. Het Meldpunt heeft wederhoor gedaan bij de organisatie waar ik voor werk. Mijn leidinggevende en manager zijn serieus op de brief ingegaan. Uiteindelijk is er een heel mooi bemiddelingsgesprek gevoerd, waarbij het Meldpunt in haar onafhankelijke rol het gesprek heeft geleid. De manager gaf aan te willen kijken naar beleidsverandering, om racisme en discriminatie op de werkvloer in de toekomst te voorkomen. Ik ben blij dat de situatie zowel voor mijzelf als voor collega's in de toekomst is aangepakt.

We maken onderscheid in directe en indirecte discriminatie:

Bij directe discriminatie wordt er direct onderscheid gemaakt naar een van de genoemde discriminatiegronden.

Een voorbeeld: een man wordt niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek omdat hij 58 jaar oud is; het bedrijf vindt hem te oud. Er wordt dan direct onderscheid gemaakt op grond van leeftijd.

Bij indirecte discriminatie gaat het over een eis of werkwijze die in eerste instantie neutraal lijkt, maar via een omweg toch tot discriminatie leidt. Een voorbeeld: in een winkel worden honden niet toegelaten. Hierdoor wordt indirect onderscheid gemaakt op grond van handicap; personen met een hulphond mogen dan niet naar binnen.

Onderwijs

Meldingen over discriminatie in het onderwijs kunnen betrekking hebben op de verhoudingen tussen leerlingen onderling of op bejegening van leerlingen door docenten. Daarnaast betreft het discriminatiemeldingen over schooladviezen of het toelatingsbeleid van een onderwijsinstelling. Meldingen van docenten over hun werkgever of arbeidsomstandigheden vallen onder het terrein arbeidsmarkt.

Openbare ruimte

Hier betreft het onder meer discriminatoire leuzen en tekens op objecten in de openbare ruimte, zoals bushokjes, viaducten, bankjes en lantaarnpalen. Ook kan het gaan om belediging op straat wanneer hier geen sprake is van een buurtrelatie tussen de betrokkenen. Is er wel een buurtrelatie, dan worden de meldingen onder buurt/wijk geregistreerd.

Politie en Justitie

Hieronder vallen ook discriminatiemeldingen over het Openbaar Ministerie (OM), de Vreemdelingendienst (politie) en justitiële inrichtingen.

Publieke en politieke opinie

Meldingen over publieke en politieke opinie gaan over uitspraken van politici of over andere uitingen van publieke of politieke aard, zoals columns. Vaak voelen melders zich persoonlijk aangesproken en gekwetst door de algemene (generaliserende) uitspraken over bepaalde bevolkingsgroepen.

WIJZE VAN DISCRIMINATIE

De Meldpunten en de politie hanteren een andere indeling in de categorieën. Hieronder een toelichting op de categorieën die de Meldpunten hanteren.

Bedreiging

Hieronder vallen zowel mondeling als schriftelijk geuite bedreigingen gericht tegen personen of organisaties, waarbij gerefereerd wordt aan discriminatiegronden.

Geweld

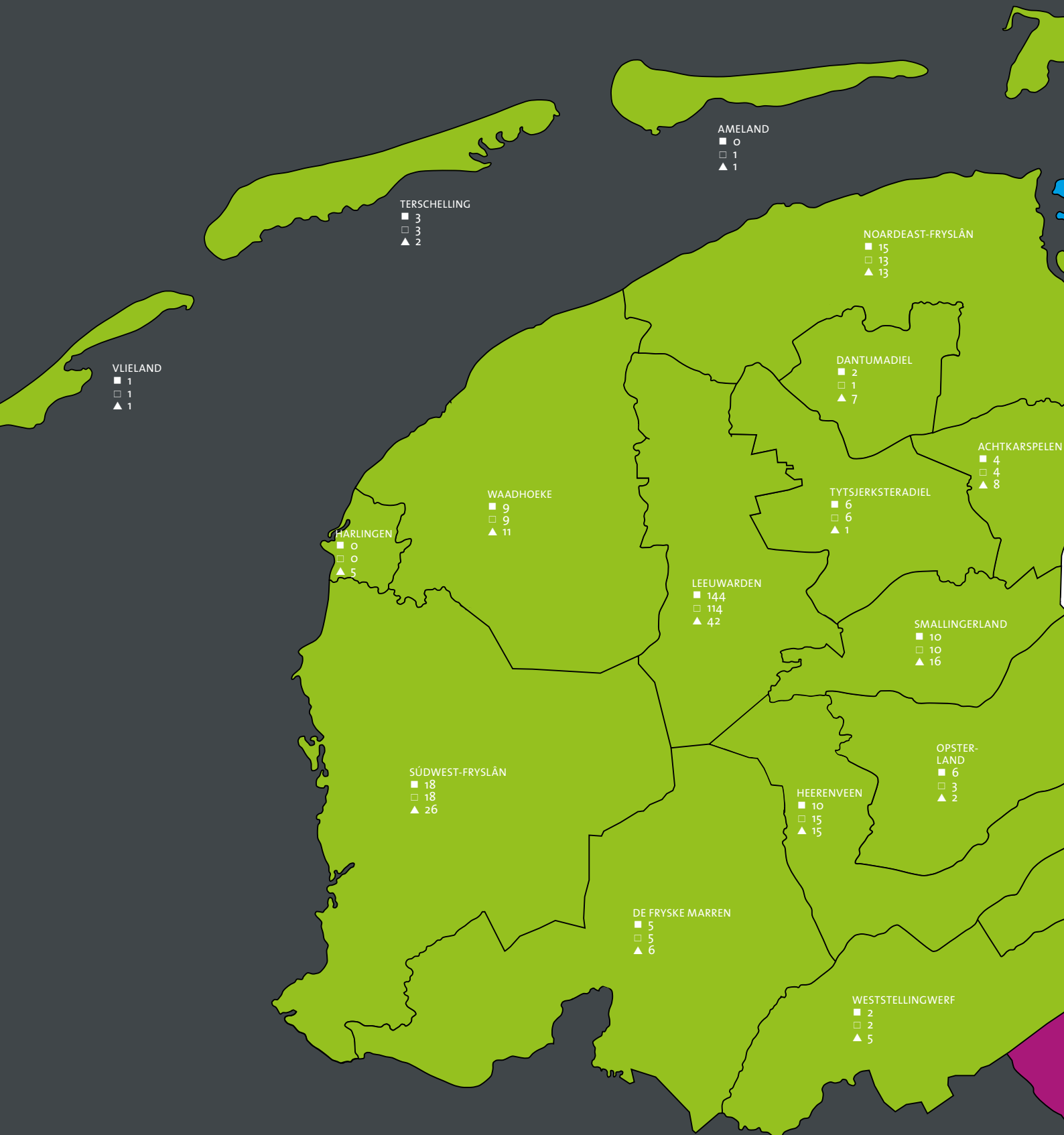
Bij geweld gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld gericht tegen personen of objecten, maar ook om pogingen tot geweld waarbij discriminatie een rol speelt (bijvoorbeeld pogingen tot brandstichting) en discriminatoire bekladdingen.

Omstreden behandeling

Deze meldingen gaan over uitsluiting van diensten, voorzieningen of bij werving en selectie op de arbeidsmarkt. Tevens gaat het over belemmeringen rondom toegankelijkheid, bijvoorbeeld voor mindervaliden. Omstreden behandeling kan ook gaan over de toepassing van regels die direct of indirect onderscheid tot gevolg hebben, bijvoorbeeld bij loonverschillen of kledingvoorschriften zoals het niet mogen dragen van een hoofddoek.

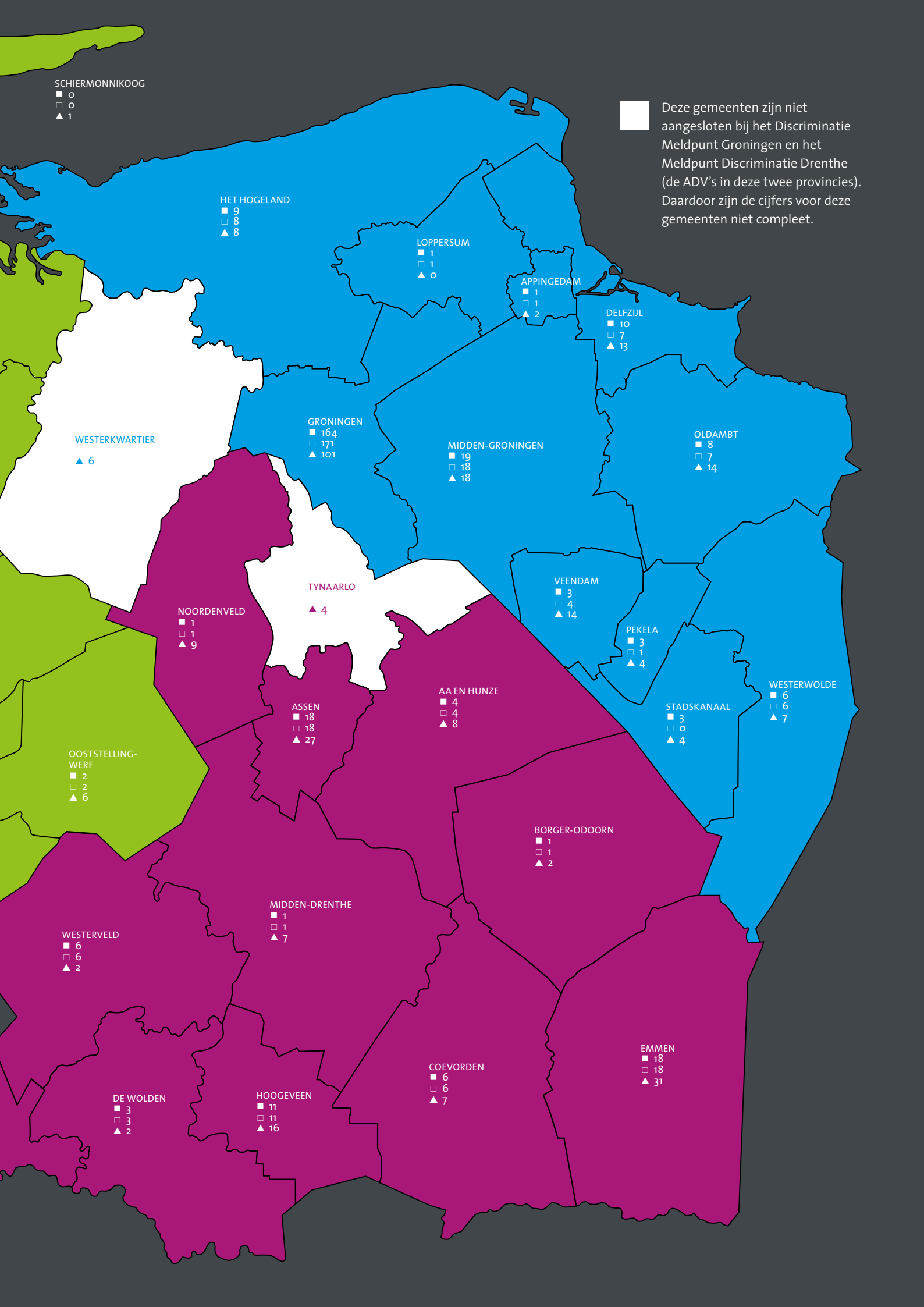
Vijandige bejegening

Dit betreft mondelinge of schriftelijke uitingen van opvattingen, gedragingen en daden die als discriminerend worden ervaren.



REGISTRATIES DISCRIMINATIE NOORD-NEDERLAND

- Aantal meldingen door inwoner van de gemeente bij het meldpunt discriminatie
- Aantal meldingen over voorval in de gemeente bij een van de meldpunten discriminatie
- ▲ Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten bij de politie



Deze gemeenten zijn niet aangesloten bij het Discriminatie Meldpunt Groningen en het Meldpunt Discriminatie Drenthe (de ADV's in deze twee provincies). Daardoor zijn de cijfers voor deze gemeenten niet compleet.

Wat vertellen de cijfers?

De cijfers die voortkomen uit de registraties bij de Meldpunten, Politie en het College voor de Rechten van de Mens, geven een beeld van ervaren discriminatie gemeld door inwoners van Noord-Nederland. Voor het bredere, landelijke beeld verwijzen we naar het landelijk rapport *Discriminatiecijfers in 2019*. Sinds 2019 is de wijze van rapporteren in deze Monitor anders dan voorgaande jaren. Voorheen rapporteerden de Meldpunten op basis van meldingen van inwoners uit Noord-Nederland; vanaf 2019 wordt er gerapporteerd over voorvallen in Noord-Nederland. Deze cijfers verschillen weinig van elkaar, maar vergelijkingen maken met voorgaande jaren is daardoor wel moeilijker. Ook de politie heeft veranderingen doorgevoerd in de wijze van registreren. Daarmee zijn ook de politiecijfers lastiger te vergelijken met de eerdere cijfers. Hieronder lichten we de opvallendste zaken uit 2019 toe.

STIJGEND AANTAL MELDINGEN

In 2019 werden er bij de Meldpunten in Noord-Nederland 538 meldingen van inwoners geregistreerd. In 2018 waren dit er nog 440. Dit is een stijging van 22%. Landelijk is er een minimale stijging van het aantal meldingen bij alle Meldpunten: er is sprake van 1% stijging. Noord-Nederland laat daarmee duidelijk een ander beeld zien. Bij de politie is sprake van 481 geregistreerde incidenten. Dit betreft zowel meldingen als aangiftes, maar ook incidenten tegen werknemers met een publieke taak (zoals agenten). In 2018 werden er nog 400 incidenten geregistreerd, waardoor de politie uitkomt op een stijging van 20%.

Wanneer er sprake is van grote stijgingen of dalingen, is dat vaak toe te schrijven aan meerdere meldingen over zaken uit het maatschappelijk debat. Zo zijn er jaren geweest waarin veel meldingen kwamen van voor- en tegenstanders van zwarte piet, maar ook de 'minder Marokkanen'-uitspraak van Wilders is hier een voorbeeld van. In 2019 zijn er geen kwesties geweest waar substantieel veel over gemeld is. Wel zijn er meerdere meldingen gedaan over de Nashvilleverklaring in januari 2019, waarbij melder aangeven het document discriminerend te vinden ten aanzien van LHBTI's. Echter, dit verklaart niet de stijging van 22%, omdat er niet significant meer meldingen zijn binnengekomen over deze discriminatiegronden.

ARBEIDSMARKT

Het aantal meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt is in 2019 verreweg het hoogst: bijna 30% van de meldingen gaat hierover. Deze meldingen kunnen gaan over pesterijen op de werkvloer, discriminerende redenen om een contract niet te verlengen of over het afwijzen van sollicitanten met een reden die discriminerend is voor de sollicitant. De discriminatiegronden die vaak benoemd worden bij meldingen over de arbeidsmarkt zijn afkomst, leeftijd en geslacht. Arbeidsmarktdiscriminatie beslaat al jaren een groot deel van de meldingen van de Meldpunten. Dit is een beeld dat ook landelijk te herkennen is. In maart 2020 is er een landelijk rapport uitgebracht door discriminatie.nl (in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) waarin onderzoek is gedaan naar dit fenomeen: *Monitor Arbeidsdiscriminatie (2015-2019)*.

Daaruit blijkt dat ongeveer de helft van de incidenten gaat over het proces van werving en selectie, waarbij afkomst en leeftijd vaak genoemd worden als reden van afwijzing. De impact voor personen die dit meemaken is groot; het vinden en hebben van een baan kent vele belangen. Wanneer het vinden van werk keer op keer lastig blijkt te zijn vanwege je persoonskenmerken, kan dit negatieve gevolgen hebben voor inkomen, sociale contacten en eigenwaarde.

BEDREIGING EN GEWELD

Ondanks dat de meeste meldingen van discriminatie gaan over omstreken behandeling en vijandige bejegening, komt het ook voor dat personen bedreigd worden of zelfs met geweld te maken krijgen. In 2019 zien we dat er in 1 op de 12 meldingen sprake is van bedreiging of geweld. Deze meldingen gaan vaak over voorvallen in iemands buurt of wijk of een voorval in de openbare ruimte. In beide gevallen kent dit zeer negatieve gevolgen voor een slachtoffer. Wanneer een voorval op straat zich voordoet, kan dit leiden tot angst om jezelf te begeven in het openbaar. Mensen kunnen zich daardoor (tijdelijk) gaan isoleren. Wanneer er incidenten plaatsvinden in je eigen buurt of wijk, kan dit dezelfde gevolgen hebben, maar kan het tevens gevolgen hebben voor de beleving van onveiligheid in je eigen huis. De Meldpunten nemen meldingen waarbij personen aangeven bedreiging of geweld te hebben ervaren altijd serieus en sturen wanneer nodig ook aan op contact met politie en de wijkagent. Door in deze incidenten nauw samen te werken, worden slachtoffers goed begeleid en worden de incidenten goed gevolgd. Wanneer melder overgaan tot aangifte, kan bijvoorbeeld ook contact met Slachtofferhulp ontstaan. >

Anoniem reizen met het OV

Ik heb een visuele beperking. Ik reis veel met het openbaar vervoer. Met de komst van de OV-chipkaart wordt dit voor mij steeds moeilijker. Ik wil namelijk anoniem kunnen reizen. Dit kan niet met de gewone OV-chipkaart. Een anonieme kaart kopen, opwaarderen of een los kaartje kopen, kan alleen bij een automaat. Maar die automaat is niet toegankelijk voor mensen die blind zijn. Ik moet dus altijd om hulp vragen en dat vind ik vervelend. Ik voel mij hierdoor anders behandeld dan iemand die wél kan zien.

Ik ben naar het Meldpunt gegaan. Zij hebben contact gezocht met de vervoersmaatschappij. Deze wilde niet reageren. Het Meldpunt is toen een procedure gestart bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Het College oordeelde dat de vervoersmaatschappij de automaten moet aanpassen. Ik ben er trots op dat ik mijn recht heb gekregen.

MELDINGSBEREIDHEID

Uit onderzoek blijkt dat slechts een kwart van de mensen die zich gediscrimineerd voelt, overweegt hiervan melding te maken. De overgrote meerderheid meldt discriminatie dus niet. Dit houdt in dat de beschikbare cijfers slechts het topje van de ijsberg zijn. Dit is belangrijk om te weten tijdens het lezen van deze pagina's.

RACISME

Elk jaar is discriminatie op grond van herkomst/huidskleur (racisme) de meest gemelde discriminatiegrond. In het afgelopen jaar werd in 43% van alle meldingen bij de Meldpunten dit genoemd als discriminatiegrond. Bij de politie is dit percentage 36%. Deze getallen zijn door de jaren heen bij de Meldpunten vrijwel gelijk aan elkaar. Daarbij is te zien dat racisme gemeld wordt op alle verschillende terreinen die in de cijfers onderscheiden worden, van arbeidsmarkt tot huisvesting. Dit geldt niet voor alle discriminatiegronden: discriminatie op grond van leeftijd komt bijvoorbeeld met name voor op het terrein van de arbeidsmarkt. Racisme is daarmee een hardnekkige vorm van discriminatie die voorkomt in alle onderdelen van het dagelijks leven.

HET PUBLIEKE DEBAT

Elke periode kent momenten waarop er in de media veel aandacht is voor specifieke thema's. Discriminatie, op welke grond dan ook, is in 2019 vaak in het nieuws geweest. Zo is er aandacht besteed aan discriminatie op de arbeidsmarkt, de Nashvilleverklaring, het debat rondom het uiterlijk van zwarte piet en racisme in de sport. Bij de Meldpunten zijn daarover soms meldingen binnengekomen. Echter, dit aantal is niet zeer hoog of significant. Tegelijkertijd is er wel sprake van een stijging van het totaal aantal meldingen. Dit zou kunnen samenhangen met de toenemende aandacht die er landelijk is in de media voor het thema 'discriminatie'. Het zou ertoe kunnen leiden dat mensen zich bewuster zijn van hoe discriminatie eruit kan zien in hun eigen omgeving. Zo is er in de media aandacht geweest voor de racistische spreekkoren tijdens een voetbalwedstrijd van FC Den Bosch. Over dat specifieke voorval zijn geen meldingen gedaan, maar in dezelfde periode hebben inwoners uit Noord-Nederland wel voorvallen gemeld met betrekking tot discriminatie op het sportveld in hun eigen omgeving. Aandacht voor het thema 'discriminatie' zou dus kunnen zorgen voor meer meldingen van mensen over eigen ervaringen.

Wat gebeurt er met een melding?



Als een melding binnenkomt, spreken we graag met de melder. Daarna doen we **WEDERHOOR** bij de wederpartij. Dit is belangrijk voor de context van de klacht. Daarnaast wordt de klacht bij de juiste partij bekendgemaakt.

WEDERHOOR



Bemiddeling is een effectieve methode om in te zetten bij conflicten. Denk aan discriminatie op de werkvloer of burenruzies. Als partijen door **BEMIDDELING** samen verder kunnen is dat een mooie uitkomst.

BEMIDDELING



Als na wederhoor het vermoeden van discriminatie ontstaat, kan een melder samen met het Meldpunt de klacht voorleggen aan het CRM of een klachtencommissie. Hierop volgt dan een **OFFICIËLE UITSpraak**.

PROCEDURE



Soms komt discriminatie voor op scholen. We kunnen dan ons **EDUCATIEAANBOD** inzetten om aandacht te schenken aan dit onderwerp. Ditzelfde is mogelijk binnen organisaties waar meldingen over zijn binnengekomen.

VOORLICHTING



Naar aanleiding van meldingen kunnen verschillende vragen ontstaan, ook bij de wederpartij. De Meldpunten kunnen daarin handvatten en **ADVIES** bieden om bijvoorbeeld te werken aan een discriminatievrije omgeving.

ADVIES



Soms gaat discriminatie gepaard met bedreiging en geweld. In dat geval kan **AANGIFTE DOEN** verstandig zijn. We gaan dan samen naar de politie om daar aangifte te doen. Het Meldpunt kan het proces daarna monitoren.

AANGIFTE DOEN

Een feest voor iedereen

Jarenlang is het sinterklaasfeest kwetsend voor mij. Ik heb een donkere huidskleur. Als ik naar de intocht ga word ik altijd uitgescholden voor zwarte piet. Ik heb hier lang niets van gezegd, maar dit jaar was ik het zat. Ik heb media-aandacht gezocht en een brief gestuurd naar de burgemeester. Hier is veel ophef over geweest, ook in mijn directe omgeving.

Ik heb het Meldpunt benaderd. Samen zijn we bij de burgemeester geweest. De reactie van het Meldpunt en de burgemeester steunde mij. Ik voelde me serieus genomen. Ik heb een diepte-interview gehouden voor de radio. Nu maak ik samen met het Meldpunt en de burgemeester een plan. We willen het gesprek aangaan met sinterklaascomités in de hele regio. Ik hoop dat we samen kunnen zorgen dat het sinterklaasfeest een feest wordt voor iedereen.

Advies

BELEID & ADVIES

Regelmatig vragen politici, beleidsambtenaren en andere professionals welke aanbevelingen en adviezen de Meldpunten hebben naar aanleiding van de informatie in deze Monitor. Daarom hebben we drie heldere adviezen geformuleerd. Bij alle adviezen kunnen de Meldpunten ondersteuning, begeleiding en voorlichting bieden. Zo kunnen de Meldpunten een actieve, laagdrempelige en dienstverlenende gesprekspartner zijn voor onderwijs, zorg, bedrijven en overheden.

AANPAKKEN VAN RACISME

Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur blijft de meest voorkomende grond waarover gemeld wordt. Racisme is impliciet en expliciet aanwezig in onze maatschappij. Zo komt het voor dat mensen op het sportveld bespot worden vanwege hun huidskleur en nog altijd worden personen met een niet-Westerse afkomst minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Deze problematiek vraagt om een gerichte en concrete aanpak. Door racisme op een goede manier bespreekbaar te maken, kan samen gewerkt worden aan verbetering. Spreek elkaar aan en maak expliciete omgangsregels, eventueel aan de hand van training of advies.

ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE

In deze Monitor is aandacht besteed aan meldingen met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt. Begin 2020 is hierover een uitgebreide rapportage verschenen van discriminatie.nl. Daarin worden verschillende conclusies getrokken na een uitgebreide casestudy. Zo laat het rapport zien dat pesten en discriminatie op de werkvloer grote schade kunnen aanrichten aan de gedupeerde, maar ook aan andere betrokkenen en de organisatie zelf. Vaak ontbreekt het intern aan kennis om tot goede interventies te komen om problemen aan te pakken en op te lossen. Wij adviseren elk bedrijf om beleid te toetsen en ruimte voor bespreking ervan te creëren.

AANDACHT VOOR TOEGANKELIJKHEID

In eerdere Monitors hebben we vaak aandacht besteed aan toegankelijkheid voor mensen met een beperking of handicap (VN-verdrag handicap). Beleidsmakers zijn vaak op de hoogte van de strekking van het verdrag, maar nog steeds worden personen met een beperking dagelijks geconfronteerd met letterlijke en figuurlijke drempels. Werken aan toegankelijkheid vraagt een actieve rol en moet constant getoetst worden. Blijf daarom nieuw beleid en plannen, op alle gebieden (WMO, openbare ruimte etc.), kritisch beoordelen en betrek degene waar het over gaat.



Preventie en educatie

Het voorkomen van discriminatie kan niet zonder educatie en bewustwording. De Meldpunten in Noord-Nederland bieden workshops en voorlichtingen aan scholen, gemeenten, organisaties en bedrijven. Voor jongeren en volwassenen, leerlingen en professionals. De educatie valt niet onder de wettelijke taken van de Meldpunten. Bij het aanvragen van een workshop, voorlichting of gastles zal samen gekeken worden naar de financiering.

MYSTERY GUEST

Bij deze interactieve workshop krijgt een groep bezoek van een echte Mystery Guest. Maar wie is deze persoon? Waarom is hij of zij meegekomen? De Mystery Guest heeft een persoonlijk verhaal over een persoonlijke eigenschap waar specifieke vooroordelen over bestaan. De groep gaat in gesprek om te ontdekken of deze vooroordelen overeenkomen met het levensverhaal van de gast.

WIE IS WIE

Vooroordelen en stereotypen spelen een grote rol bij discriminatie. Daarom is het van groot belang om bij preventie in te zetten op het verminderen daarvan. De Meldpunten hebben verschillende werkvormen waarbij er aandacht wordt besteed aan het bespreekbaar maken van vooroordelen en stereotypen. We gaan dieper in op de rol van sociale normen die hierin een rol spelen. Wie is Wie is een voorbeeld van zo'n werkvorm. Er worden verschillende beelden getoond van personen, waarbij de deelnemers in groepsverband moeten beslissen wie welk beroep uitoefent. Op deze wijze wordt het beoordelen op basis van uiterlijke kenmerken bespreekbaar gemaakt.

DISCRIMINATIE VAN TOEN EN NU

Hoe staan we er in Nederland voor wat betreft discriminatie? En hoe was dat vroeger? Tijdens de Tweede Wereldoorlog hadden de nazi's een heel gedetailleerd systeem van onderscheid ontwikkeld. Tijdens deze workshop duiken we, aan de hand van een indrukwekkende documentaire, in deze duistere geschiedenis. Samen gaan we op zoek naar verschillen en overeenkomsten in discriminatie van toen en nu.

IN DE HUID VAN

Met gebruik van levensgroot afgedrukte foto's van echte mensen, spelen deelnemers discriminatiecasussen na. Door jezelf in de persoon van de foto te verplaatsen ben je in staat te ervaren wat de gediscrimineerde persoon voelt. Deelnemers leren vooroordelen en stereotypen los te laten. Deze workshop is gebaseerd op de principes van Embodied Experience.

HOMONOLOGEN

Een lokaal met leerlingen, zes jonge acteurs, waargebeurde verhalen over verliefdheid, homoseksualiteit en hoe hun omgeving, familie, vrienden en religie hierop reageerden. Zie hier de ingrediënten voor een pakkende voorstelling die ontroert en aangrijpt en je daarna laat lachen. Na de voorstelling volgt een workshop waarbij met leerlingen het gesprek wordt aangegaan over het thema seksuele diversiteit.

DE GEKLEURDE BRIL

Deze workshop, geïnspireerd op het concept *Brown Eyes, Blue Eyes*, gaat dieper in op de werking van racisme en de rol die sociale normen daarin spelen. Ondersteund door een intrigerende film over racisme, geeft deze workshop verhelderend inzicht in polarisatie, macht, racisme en groepsdynamiek. Veelal ervaren deelnemers deze workshop als confronterend en een ware eyeopener!

THE CLASS OF ALL TOGETHER/GEVLUCHT

Twee jonge mensen die elkaar niet kennen gaan met elkaar in gesprek. De een is leerling op een school, de ander is recent gevlucht uit oorlogsgebied. Voor veel leerlingen is dit letterlijk de eerste keer dat ze een vluchteling in de ogen kijken. Als de jonge vluchteling op een gegeven moment vraagt: 'Wat zie je als je naar mij kijkt?', luidt het antwoord vaak, soms een beetje aarzelend: 'Gewoon, een mens'. Tijdens deze workshop gaan meerdere leerlingen met een vluchteling in gesprek, gevolgd door een klassikaal nagesprek.

TRAINING IMPLICIETE VOOROORDELEN

Meldpunten bieden professionals (o.a. gemeenteambtenaren of uitzendbureaus) workshops over (non)discriminatie op de werkvloer. Eén van de deelthema's betreft werving en selectie bij sollicitaties. Onbewuste stereotiepe beeldvorming over competenties, leiderschap en verwachtingen hebben invloed op keuzes. Selecteren zonder vooroordelen en discriminatie op de werkvloer werkt positief door in bedrijfscultuur- en resultaten.

GERUST EROPUIT: #MeToo

'Seksueel grensoverschrijdend gedrag', wat betekent dat eigenlijk? En betekent dat hetzelfde voor iedereen? Tijdens deze workshop bekijken we daarover een korte film. We gaan in gesprek met de groep over de verschillende situaties uit deze film. Door openlijk over seksueel gedrag te praten, leren jongeren hun eigen grenzen en die van een ander beter kennen. Naast het thema 'seksueel grensoverschrijdend gedrag' hechten we ook veel waarde aan het bespreekbaar maken van de thema's ongelijkheid en machtsposities. Deze onderwerpen zijn zeer nauw verweven met seksueel overschrijdend gedrag en discriminatie. Door deze thema's samen centraal te zetten, wordt de problematiek in een breder perspectief geplaatst. >

Geen vast contract door transitieverlof

Ik werkte al een paar jaar met veel plezier bij een bouwbedrijf. Afgelopen jaar ben ik in transitie gegaan. Ik wilde voortaan als vrouw door het leven gaan. Dit traject is erg intensief. Ik heb hiervoor verlof opgenomen, in goed overleg met mijn werkgever. Een paar maanden later kregen alle tijdelijke medewerkers een vast contract, behalve ik. Toen ik mijn werkgever naar de reden vroeg, zei hij dat dit vanwege mijn vele ziekteverlof was.

Ik ben naar het Meldpunt gegaan. Zij hebben me ondersteund in het gesprek met mijn werkgever. Het Meldpunt legde aan mijn werkgever uit wat het voor mij betekende om in transitie te gaan. En dat je verlof hiervoor niet hetzelfde is als gewoon ziekteverlof. Ik kon tegen mijn werkgever zeggen hoe kwetsend ik het vond dat ik anders werd behandeld dan mijn collega's. Ik koos ervoor geen verdere stappen te nemen tegen mijn werkgever. Ik heb ander werk gevonden. Het hielp mij dat het Meldpunt mijn verhaal aanhoorde en me ondersteunde in het gesprek met mijn werkgever.

VOORLICHTING OP MAAT

De Meldpunten verzorgen ook voorlichtingen en workshops op maat. Zo kan elke denkbare groep bediend worden met een op maat ontworpen workshop. De Meldpunten beschikken over een grote variatie aan basismateriaal en werkvormen voor kinderen, jongeren en volwassenen. De werkvormen zijn veelal interactief en dynamisch. De duur van voorlichtingen op maat kan variëren van een uur, dagdeel, avond of meerdaagse cursus.

SCHOOL AAN HET WOORD

Al sinds 2015 werkt Montessori Lyceum Groningen intensief samen met het Meldpunt. Voor het vak Studium Generale hebben we samen een lessenreeks ontwikkeld waarin leerlingen op een informatieve, speelse, maar soms ook op confronterende wijze leren over de onderwerpen 'pesten' en 'discriminatie'. Elke reeks leidt tot nieuwe ontwikkelingen en de samenwerking breidt zich steeds verder uit. Het enthousiasme en de leuke werkvormen van het Meldpunt weten de leerlingen te raken en de reeks draagt bij aan hun ontwikkeling tot actieve, kritische en sociale wereldburgers. We zijn als school trots op deze samenwerking en we hopen dat we deze manier van samenwerken nog lange tijd kunnen voortzetten.

Peters Rutgers, docent en coördinator Erasmus+ en (Wereld)Burgerschap

WELKE WORKSHOP VOOR WIE?

WIE IS WIE Vanaf ca. 10 jaar | ook voor volwassenen | maatwerk

DISCRIMINATIE VAN TOEN EN NU Voor 14 jaar en ouder | maatwerk

IN DE HUID VAN Voor 8-12 jaar | maatwerk

HOMONOLOGEN Voor 14 jaar en ouder | ook voor volwassenen | maatwerk

DE GEKLEURDE BRIL Vanaf ca. 10 jaar | ook voor volwassenen | maatwerk

MYSTERY GUEST Vanaf ca. 10 jaar | ook voor volwassenen | maatwerk

THE CLASS OF ALL TOGETHER/GEVLUCHT Voor 14 jaar en ouder | ook voor volwassenen

TRAINING IMPLICIETE VOOROORDELEN Voor professionals | maatwerk

GERUST EROPUIT: #MeToo Voor 15 jaar en ouder | ook voor volwassenen | maatwerk

VOORLICHTING OP MAAT Variabel | in overleg af te stemmen

Dit is een gezamenlijke uitgave van de drie antidiscriminatievoorzieningen en Politie Eenheid Noord-Nederland. Met dank aan het College voor de Rechten van de Mens voor het beschikbaar stellen van informatie.

Antidiscriminatievoorzieningen

GRONINGEN

Discriminatie Meldpunt Groningen
Postbus 1622
9701 BP Groningen
T 050 549 87 02
M 06 81 89 00 70
E info@discriminatiemeldpunt.nl
I www.discriminatiemeldpunt.nl

Facebook
[discriminatiemeldpuntgroningen](https://www.facebook.com/discriminatiemeldpuntgroningen)

FRYSLÂN

Tûmba, Meldpunt Discriminatie Fryslân
Eewal 56
8911 GT Leeuwarden
T 058 215 77 71
E info@tumba.nl
I www.tumba.nl

Facebook [centrumtumba](https://www.facebook.com/centrumtumba)
Twitter [@TumbaFryslan](https://twitter.com/TumbaFryslan)

DRENTHE

Meldpunt Discriminatie Drenthe
Weiersstraat 1e
9401 ET Assen
T 06 13 57 48 87
E info@meldpuntdiscriminatiedrenthe.nl
I www.meldpuntdiscriminatiedrenthe.nl

Facebook [meldpuntdiscriminatiedrenthe](https://www.facebook.com/meldpuntdiscriminatiedrenthe)
Twitter [@mddrenthe](https://twitter.com/mddrenthe)



Politie Eenheid Noord-Nederland
Postbus 107
9400 AC Assen



kenniscentrum
discriminatie
en diversiteit

Discriminatie
Meldpunt Groningen



Meldpunt
Discriminatie
Drenthe