



Jaarverslag 2019

Artikel 1 Overijssel



Inhoud

1) Voorwoord	p. 3
2) Klachten 2019	p. 4
3) Eigen screening vacaturesites	p. 11
4) Het Regionaal Discriminatie-overleg (RDO)	p. 12
5) Voorlichting/preventie 2019	p. 13
6) Informatie over de organisatie	p. 19
7) Financiële informatie	p. 19

Colofon

Jaarverslag 2019.
Uitgave van Artikel 1 Overijssel, april 2020.

Oldenzaalsestraat 3
7511 DV Enschede
(053) 4302299
www.artikel1overijssel.nl
info@artikel1overijssel.nl

1) Voorwoord

Ieder weldenkend mens heeft respect voor de ander, zo zou je denken. Maar zijn we echt een ruimdenkend en tolerant volk waar we in Nederland altijd zo trots op zijn? Zijn we terecht trots op ons “noaberschap”? Als je dagelijks het nieuws volgt, dan ga je toch twijfelen aan deze vaak genoemde karakteristieke kenmerken van ons land.

Helaas moeten we ook voor 2019 weer vaststellen dat veel mensen niet de kans hebben gekregen om op een eerlijke wijze mee te doen in en aan onze samenleving. Wij hebben mensen en organisaties aangesproken op hun gedrag en houding, en zullen dat ook blijven doen als daarom wordt gevraagd. Maar wat kunnen u en ik nog meer doen? Zullen we eens proberen onze “noabers” aan te spreken als daar reden toe is?

In Overijssel hebben 24 gemeenten Artikel 1 Overijssel opdracht gegeven om uitvoering te geven aan de wettelijke taak om mensen bij te staan die zich gediscrimineerd voelen. En deze hulp bleek in 2019 weer nodig te zijn. We hebben dat, bevlogen als we zijn, gedaan en hebben ook vaak als vraagbaak organisaties bijgestaan in hun maatschappelijke opdracht discriminatie uit te bannen. Daarnaast hebben veel scholieren het afgelopen jaar weer gebruik kunnen maken van ons preventie- en voorlichtingsaanbod.

Dit jaarverslag is onze verantwoording over de in 2019 verrichte werkzaamheden, en laat zien wat de aard en de omvang is van discriminatie in onze provincie.

Het is de laatste keer dat Artikel 1 Overijssel een jaarverslag publiceert. Per 2020 zal onze samenwerking met twee Gelderse Antidiscriminatievoorzieningen worden voortgezet in de nieuwe gefuseerde organisatie: Stichting Vizier, gericht op discriminatie en diversiteit.

Job Klaasen

Directeur-Bestuurder a.i.

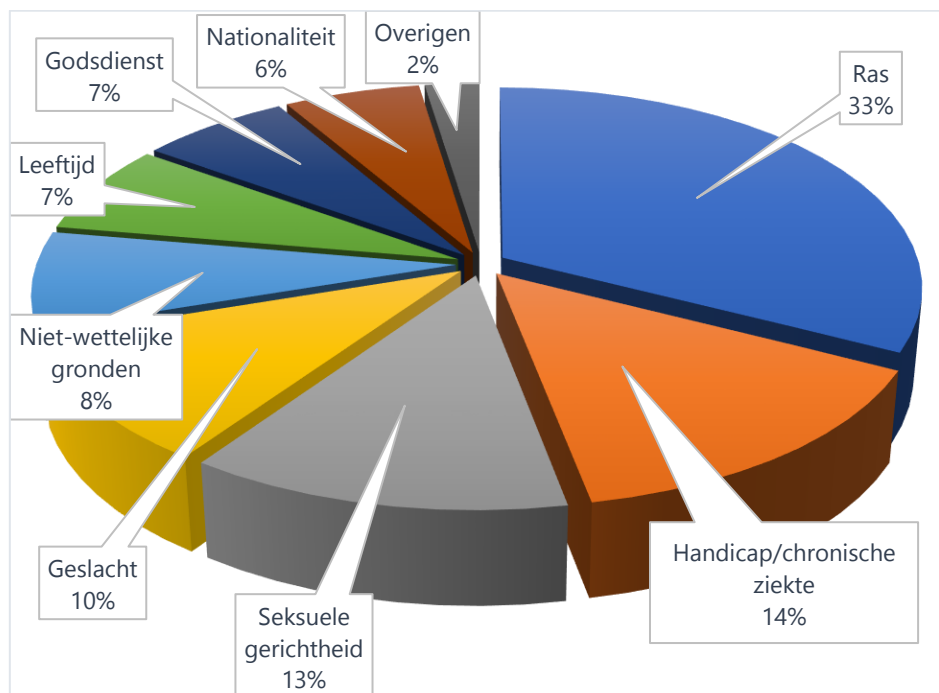
2) Klachten 2019

De klachtenmedewerkers van Artikel 1 Overijssel hebben in 2019 in totaal 161 reguliere klachten behandeld van inwoners van de 24 gemeenten, namens welke de taken volgens de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatie-voorzieningen (WGA) worden uitgevoerd. Dat is een lichte achteruitgang ten opzichte van 2018. De landelijke daling in meldingen, die in 2015 begon, lijkt in Overijssel nu ook zijn weerslag te krijgen.

Daarnaast zijn naar aanleiding van eigen onderzoek van Artikel 1 Overijssel naar vacature-websites nog eens 117 organisaties aangeschreven wegens ongeoorloofde functie-eisen in personeelsadvertenties (zie 3).

Discriminatiegrond

In de gelijke behandelingswetgeving in Nederland zijn limitatief de discriminatiegronden opgenomen waarop men een beroep kan doen. Daarnaast komen bij antidiscriminatievoorzieningen als Artikel 1 Overijssel ook met regelmaat klachten binnen op gronden die niet in de gelijke behandelingswetgeving zijn benoemd, maar die door burgers toch als discriminatie worden ervaren (zoals haarkleur, woonplaats, economische positie). De verdeling van de reguliere klachten over de discriminatiegronden in 2019 ziet er als volgt uit:



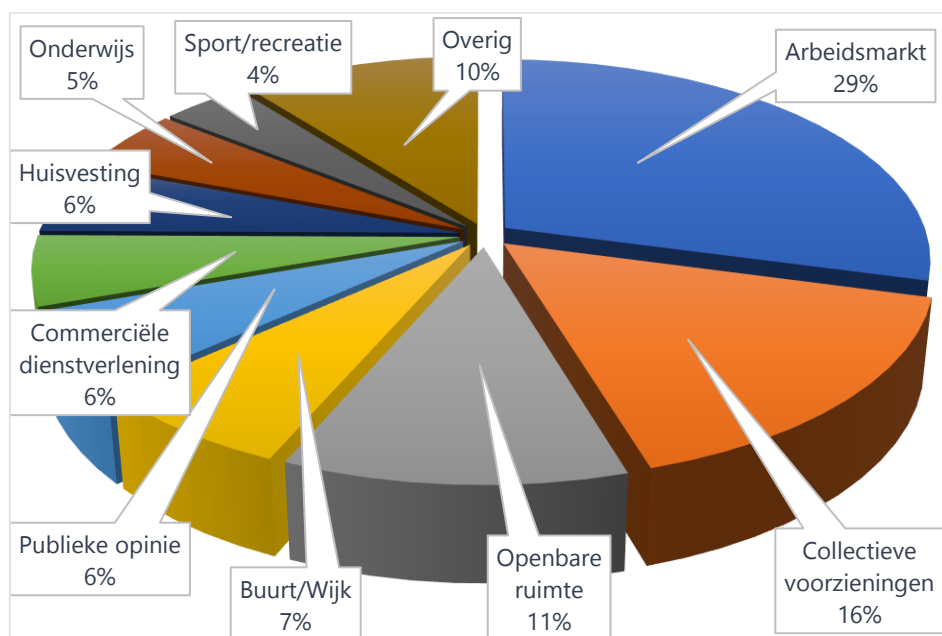
Grafiek 1: discriminatieklachten 2019 naar Grond

Van de 21 klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid zijn 7 meldingen van discriminatie gedaan naar aanleiding van de Nashville-verklaring (zie uitgelicht, pagina 8). Van de 11 klachten over geloofsovertuiging waren er 5 afkomstig van islamitische inwoners. Van de 54 meldingen op grond van ras waren er 4 die als antisemitisme kunnen worden bestempeld.

Een melder is werkzaam voor een joodse hulporganisatie. In die hoedanigheid ontvangt hij goederen. Artikelen die niet als hulpgoed te gebruiken zijn worden vervolgens via een persoonlijke account bij Marktplaats verkocht. Melder heeft contact gehad met een potentiële koper. Prijs en afleveradres waren al overeengekomen, toen betrokkene los ging over de (vermeende) joodse identiteit, waarbij hij verwijzingen naar de Tweede Wereldoorlog maakte, meer specifiek dat het "werk nog niet klaar was". Melder heeft uiteindelijk aangifte gedaan bij de politie. Op het opgegeven afleveradres is echter geen spoor gevonden van de dader, maar was een bedrijf gevestigd, dat met de bewuste persoon niets te maken had.

Maatschappelijk terrein

Naast een verdeling naar Gronden kent de wet ook een aantal maatschappelijke terreinen, waarop discriminatie plaatsvindt. In de eigen registratie volgt Artikel 1 Overijssel die indeling die de volgende verdeling oplevert ten aanzien van de klachten in 2019:



Grafiek 2: discriminatieklachten 2019 naar Maatschappelijk Terrein

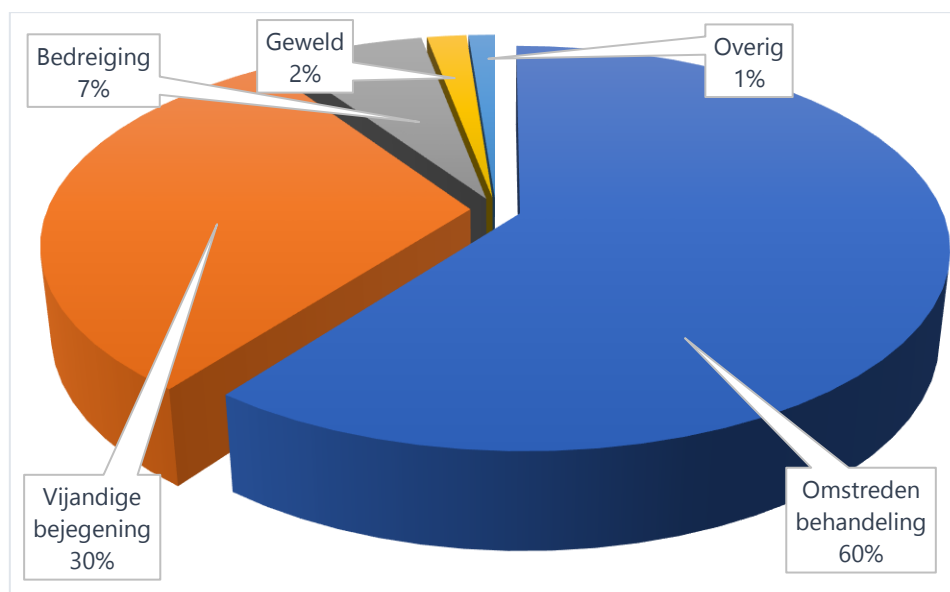
Bijna 30% van de klachten speelt zich af op de arbeidsmarkt. Dit is een zorgwekkende ontwikkeling, omdat ondanks alle wetgeving en actieprogramma's mensen nog steeds worden uitgesloten van volledige participatie in de samenleving, gebaseerd op discriminatie. Onderzoek van Artikel 1 Overijssel (hoofdstuk 3) richt zich met name op de wervings- en selectiefase, reguliere klachten geven zicht op het ervaren van discriminatie op de werkvloer:

Een meisje werd na de eerste week werken in een kledingwinkel door de bedrijfsleider apart genomen en kreeg te horen dat ze niet in het team paste. Ze kon blijven werken maar moest dan achter in de winkel /magazijn aan de slag. Toen ze hierop doorvroeg kreeg ze te horen dat klanten klaagden over haar huidskleur. Ze wilden niet geholpen worden door iemand met een donkere huid. Meldster wil alleen registratie want is bang dat ze anders haar baan kwijtraakt.

Een vrouw van Spaanse herkomst meldt dat zij bij een bedrijf in Nederland kwam werken, waarbij haar is toegezegd dat alle processen en protocollen in het Engels beschikbaar zouden zijn, wat niet zo bleek te zijn toen ze hier eenmaal was. Zij voelde zich buitengesloten in vergaderingen en overleg, en daardoor ervaarde zij het handelen van de organisatie als discriminatie. Een mannelijke leidinggevende bood haar vervolgens aan in zijn vrije tijd wel Nederlandse les te willen geven maar gaf zodanig blijk van duidelijk andere interesses (via Whatsapp) dat zij zich door zijn opdringerigheid seksueel geïntimideerd voelde. Deze gevoelens, van discriminatie en seksuele intimidatie besprak zij meerdere malen met haar teamleider, maar de reactie van de organisatie schoot in haar optiek ernstig tekort. Ook werd haar op het hart gedrukt vooral niet met de vertrouwenspersoon te praten, want de desbetreffende mannelijke leidinggevende was weliswaar een wereldvreemde man, maar ook een kei in zijn vak en belangrijk voor de organisatie. Uiteindelijk viel zij uit en verloor haar baan. Mevrouw is in eerste instantie begeleid in een interne klachtenprocedure, op welke mogelijkheid haar eigen manager haar niet gewezen had. De klachtencommissie gaf er in ieder geval wel blijk van de ernst van de situatie op de hoogte te zijn.

Aard

Ook brengt Artikel 1 Overijssel in kaart in welke vorm de gemelde klachten zijn ervaren. Omstreden behandeling is daarbij traditioneel het meest aan de orde, hetgeen logisch is omdat deze vorm allerlei uitsluitingsdelicten omvat, zoals belemmeringen in de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt, horecagelegenheden of bij de huisvesting. Bij vijandige bejegening gaat het vaak om scheldpartijen en stigmatiserende opmerkingen. Zaken als vijandige bejegening en geweld worden vaker doorverwezen naar de politie, omdat het in de meeste gevallen dan gaat om een strafdelict. Uitsluitingsdelicten zijn in het civielrechtelijk domein beter te bestrijden.



Grafiek 3: discriminatieklachten 2019 naar Aard van de ervaren discriminatie

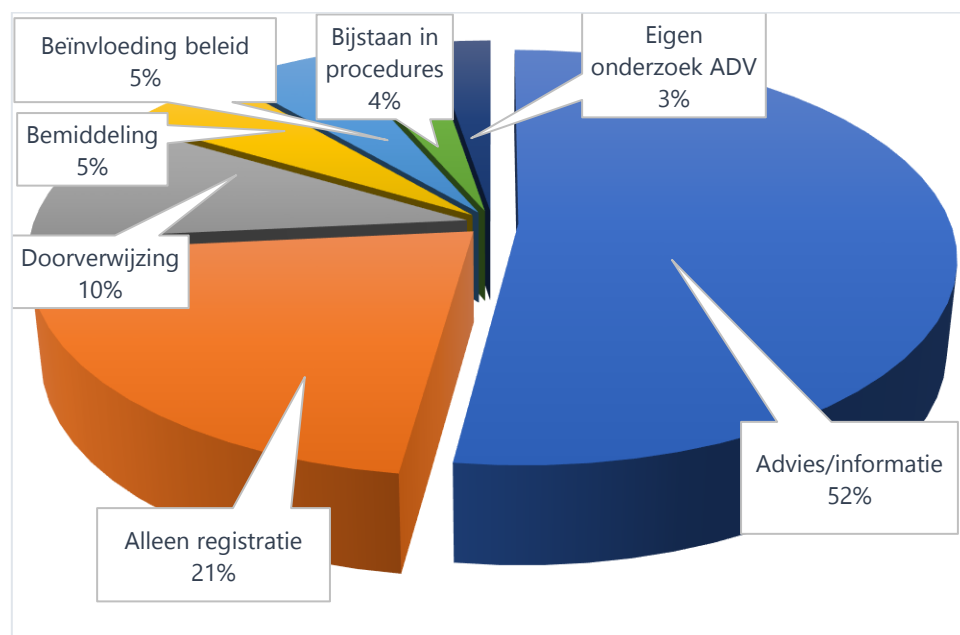
Een vrouw solliciteert bij een zorginstelling. Het eerste gesprek gaat goed dus komt er een vervolgesprek waarin de contracten getekend en de arbeidsvoorwaarden vastgesteld worden. In dit gesprek vertelt ze zwanger te zijn. Vervolgens wordt het gesprek afgebroken en het dienstverband niet aangegaan, omdat er volgens de organisatie een probleem zou ontstaan met betrekking tot de continuïteit van de dienstverlening. Na haar zwangerschap mag ze uiteraard opnieuw solliciteren. Artikel 1 Overijssel heeft haar begeleid in een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens, waarin zij in het gelijk gesteld wordt: er was sprake van discriminatie.

Toch worden bij Artikel 1 Overijssel ook meldingen gedaan over discriminerende bejegening en een falende klachtbehandeling. Soms zelfs binnen een casus:

Een man van Marokkaanse origine wordt door een verkeersregelaar staande gehouden. Vervolgens wordt hem snauwend verteld dat hij terug moet gaan naar zijn eigen land. Even later bindt de verkeersregelaar in en zegt sorry. Toch besluit de melder diens werkgever aan te schrijven. Van de werkgever krijgt hij een antwoord waarin wat lacherig gedaan wordt over de melding en waarin hem van alles in de schoenen wordt geschoven. Artikel 1 Overijssel schrijft de organisatie aan en wijst haar op het feit dat de oorspronkelijke melding duidelijk bedoeld is om een voorval van mogelijke discriminatie te melden. En dat door het College voor de Rechten van de Mens duidelijke regels zijn opgesteld waar een zorgvuldige klachtbehandeling aan moet voldoen. De organisatie onderzoekt vervolgens de kwestie volgens deze regels.

Gekozen klachtbehandeling

Antidiscriminatievoorzieningen brengen ook in kaart voor welke vorm van klachtbehandeling gekozen is. Dat kunnen per melding meerdere mogelijkheden zijn. Te denken valt aan een klacht waarbij in eerste instantie advies en informatie wordt verstrekt, omdat melder aangeeft waarschijnlijk zelf met behulp van die informatie het probleem te kunnen oplossen. In een later stadium kan dan blijkbaar toch nadere actie vereist zijn, zoals het ondersteunen in een procedure, of het bijstaan in een bemiddelingspoging. In een aantal gevallen wordt gekozen voor "alleen registratie". Dit gebeurt meestal op verzoek van de melder: hij of zij wil een discriminatievoorziening wel melden, maar ziet om voor hem of haar moverende redenen af van nadere ondersteuning. Hetzij uit angst voor repercussies, hetzij uit de verwachting dat het probleem onoplosbaar is.



Grafiek 4: discriminatieklachten naar gekozen wijze Klachtbehandeling

Een meldster, draagster van een stoma, meldt telefonisch contact te hebben gehad met een sauna-gelegenheid, om na te gaan of zij met haar stoma welkom was. Nadat zij door de sauna de toegang was ontzegd in verband met de "hygiëne" heeft zij haar klacht kenbaar gemaakt aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College brengt haar ter ondersteuning in contact met Artikel 1 Overijssel. In eerste instantie heeft Artikel 1 Overijssel via een wederhoor-traject getracht om met de sauna in contact te komen. Zelfs na een tweevoudig rappel verkoos de sauna niet te reageren, wat mogelijk in strijd is met een zorgvuldige klachtbehandeling volgens de wet. Het College confronteerde de sauna vervolgens met het verzoek om een oordeel. In twee instanties reageerde de sauna via de procedure bij het College dermate dreigend richting cliënte ("kapot procederen", "smaad en laster", "schade volledig verhalen") dat meldster zich geïntimideerd voelde en dat zij na rijp beraad met haar gezin besloot het verzoek om een oordeel in te trekken.

Eenzijdig overheidshandelen

Het is de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever geweest de reikwijdte van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) te beperken tot het zakelijk goederen- en dienstenverkeer. Beleidsbeslissingen en -handelingen van ambtelijke organisaties (gemeenten, provincies) en zelfstandige bestuursorganen (UWV, CBR) worden gekwalificeerd als eenzijdige overheidshandelingen, omdat zij gaan over de uitvoering van een publiekrechtelijke bevoegdheid. Eenzijdig overheidshandelen valt daarmee niet onder de werking van de Awgb (Kamerstukken II 1992/93, 22 014, nr. 29, en Handelingen II, 11 februari 1993, p. 48-3567 t/m 3570 en p. 48-3593 t/m 3595). Toch zijn er in 2019 in totaal 21 meldingen gedaan waarin inwoners zich juist door het beleid van een (semi-)overheidsorgaan gediscrimineerd voelden. Dit aantal ligt relatief hoger dan gemiddeld:

Een man van 57 volgt een PABO-opleiding. De overheid promoot "een leven lang leren" maar het Ministerie van Onderwijs (DUO) verstrekt geen studiefinanciering aan studenten boven de 55 jaar. Melder ervaart dit als leeftijdsdiscriminatie. De Awgb is niet van toepassing op éézijdig overheidshandelen waarvan in deze situatie sprake is, en dit is ook uitgelegd aan de melder. Toch kan dit het gevoel dat hij door de overheid op grond van zijn leeftijd ongelijk behandeld is begrijpelijkerwijs niet helemaal wegnemen.

Een vrouw meldt dat haar dochter, die met een autisme-spectrum stoornis kampt, afhankelijk is van een begeleidingshond die speciaal getraind is om signalen op te vangen en erop te reageren. De dochter is begonnen met haar rijlessen, waarbij de hond stevast op de achterbank ligt, met instemming van de rijsschoolhouder. De tijd is gekomen om op te gaan voor haar theorie- en praktijkexamen. Het CBR, een Zelfstandig Bestuursorgaan, meldt dat haar hulphond niet in het klassikaal afgenomen theorielokaal kan worden toegelaten, en dat zij tegen meerprijs een individueel theorie-examen kan afleggen. Ook weigert het CBR haar verzoek om haar hond mee te nemen bij het praktijkexamen. Hoewel het CBR in principe niet verplicht is aan de Awgb te voldoen blijkt men toch gevoelig voor het onderwerp. Het theorie-examen mag individueel zonder meerkosten worden afgelegd. Over het praktijkexamen is men nog in bespreking.

Uitgelicht

In 2019 heeft een aantal zaken nadere duiding. U vindt ze hieronder.

Uitgelicht: de Nashville-verklaring

In januari ontstaat veel ophef over de Nashville-verklaring, de Nederlandse versie van het Nashville Statement, waarin staat hoe christenen moeten omgaan met het geloof, maar ook met zaken als seksualiteit, het huwelijk en de rol van man en vrouw in de samenleving. Het zijn vooral de opvattingen over homoseksualiteit en transgender personen die voor veel ophef zorgen. Zo stelt de verklaring dat het in strijd is met Gods "heilige bedoelingen" om jezelf bewust te zien als persoon met een homoseksuele of transgenderidentiteit. De verklaring suggereert voorts dat genezing van homoseksualiteit mogelijk is en dat het huwelijk uitsluitend is voorbestemd voor paren bestaande uit een man en een vrouw. De Nederlandse vertaling van het document komt begin 2019 uit. De Nederlandse verklaring kent ruim 200 'eerste ondertekenaars', waaronder (oud-)predikanten van verschillende kerkelijke stromingen en prominenten van de protestantse kerken in Nederland. De verklaring zorgt voor veel ophef. "Het is een schadelijk document voor orthodox-protestante LHBTI+-ers en een onbarmhartige en ongevoelige actie van de ondertekenaars", aldus COC-voorzitter Astrid Oosenbrug op de website van het COC. In de beantwoording van Kamervragen verklaart minister van Engelshoven (die verantwoordelijk is voor LHBTI+-emancipatie) dat de Nashville-verklaring indruist tegen de kernboodschap van het kabinet en die van het overgrote deel van de kerkgemeenschappen in Nederland, die juist de verbinding en de dialoog zoeken om geloof, seksuele gerichtheid en genderidentiteit met elkaar te verbinden. Bij de antidiscriminatievoorzieningen in Nederland komen veel meldingen binnen van burgers die zich gediscrimineerd en buitengesloten voelen op grond van hun seksuele gerichtheid. In het werkgebied van Artikel 1 Overijssel waren dat er 8.

Uitgelicht: Discriminatie in de woonomgeving

Bij de antidiscriminatievoorzieningen worden jaarlijks veel voorvallen gemeld van discriminatoire conflicten in de woonomgeving. Vaak merken de antidiscriminatievoorzieningen dat betrokken woningcorporaties niet op de hoogte zijn van hun eigen juridische plichten, maar ook mogelijkheden om een bijdrage te leveren aan een oplossing van het probleem. Om die reden heeft Artikel 1 Overijssel in 2019 een inventariserend onderzoek laten uitvoeren door een HBO-Rechtenstudent, om alle mogelijkheden en instrumenten die woningcorporaties kunnen inzetten in kaart te brengen en op een handzame manier te presenteren.

Op basis van het onderzoek wordt aanbevolen te werken aan de expertise en bewustwording van woonoverlast door discriminatie. Woningcorporaties hebben daarnaast verschillende mogelijkheden om woonoverlast door discriminatie te voorkomen en te bestrijden, die vaak niet worden gebruikt. Ter preventie van woonoverlast door discriminatie kan een woningcorporatie specifiek in de algemene voorwaarden discriminatie benoemen en ook werken aan bewustwording onder huurders door een lijst met rechten en plichten te verstrekken.

Woningcorporaties kunnen waarschuwingen geven en buurtbemiddeling inzetten. Wanneer dit niet werkt kan worden overgegaan op de vrijwillige gedragsaanwijzing, een vorm van gebod of verbod voor een huurder waar hij of zij zich aan dient te houden. Het is een middel dat zich tussen bemiddeling en ontbinding bevindt. Wanneer buurtbemiddeling ook niet werkt, kan de kantonrechter worden verzocht primair uithuiszetting en subsidiair een verplichte gedragsaanwijzing op te leggen.

Het onderzoek is aangeboden aan alle Overijsselse woningcorporaties.



Oordelen College voor de Rechten van de Mens

In 2019 zagen de klachtenconsulenten van Artikel 1 Overijssel zich genoodzaakt om vijf keer de gang naar het College voor de Rechten van de Mens te maken om een oordeel te vragen in evenzoveel klachtenprocedures. Vier daarvan werden afgesloten met het oordeel "Verboden onderscheid".

Unamic/HCN B.V. discrimineerde een man niet op grond van zijn leeftijd door hem af te wijzen voor de functie van medewerker klantenservice en bij de behandeling van zijn klacht.

Oordeelnummer 2019-8

BKV Groep B.V. discrimineert op grond van leeftijd door in een vacaturetekst te vragen naar een student geneeskunde.

Oordeelnummer 2019-37

ReintenInfra B.V. discrimineerde bij het besluit om het arbeidscontract van een vrouw vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof niet te verlengen. Ook werd haar discriminatieklacht onzorgvuldig behandeld.

Oordeelnummer 2019-70

Vilsteren Installatietechniek B.V. discrimineerde op grond van geslacht en leeftijd door in een personeelsadvertentie te vermelden "dan ben jij onze man", door te vragen naar een pas afgestudeerde hbo'er en te vermelden "Wanneer je jong bent, zijn er vele kansen bij ons."

Oordeelnummer 2019-86

ARBE Dienstverlening B.V. discrimineerde een vrouw op grond van geslacht door geen arbeidsovereenkomst met haar aan te gaan vanwege haar zwangerschap.

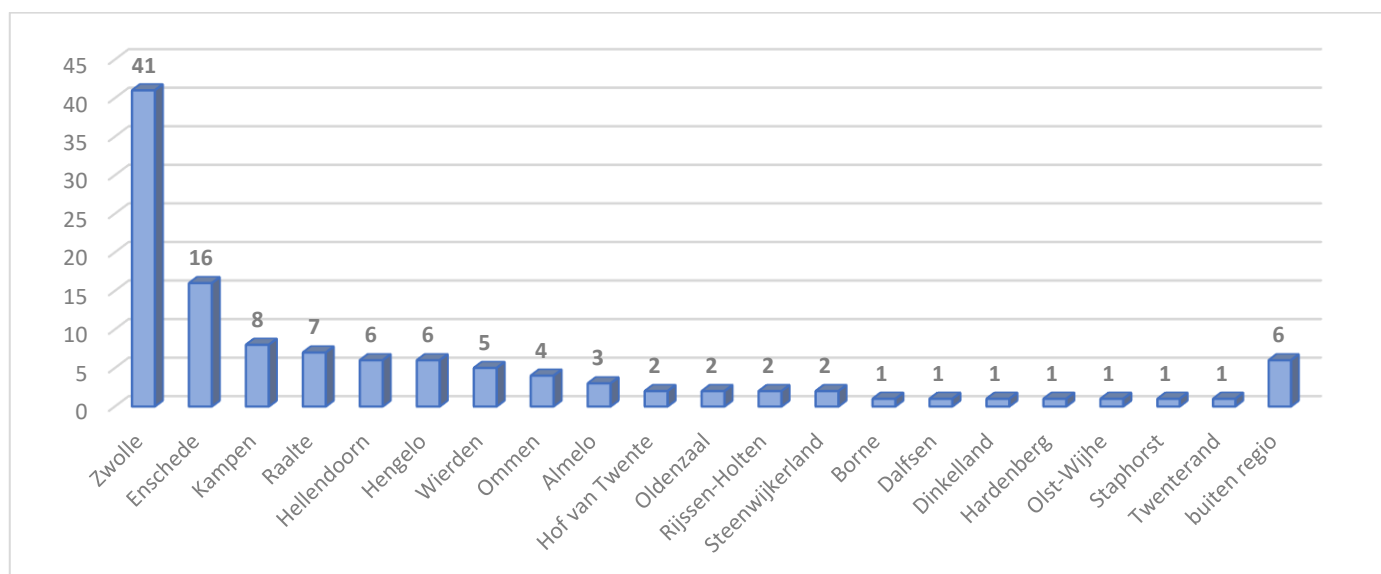
Oordeelnummer 2019-127

3) Eigen screening vacaturesites

Artikel 1 Overijssel wacht niet alleen af tot meldingen op haar af komen, maar treedt ook actief naar buiten. Dat kan zijn door "outreaching", waarbij de klachtenmedewerkers met regelmaat op een markt of in het uitgaansleven te vinden zijn waarbij zij met burgers in gesprek gaan over discriminatie. In deze gesprekken komen regelmatig ook recente discriminatie-ervaringen aan het licht.

Daarnaast screent Artikel 1 Overijssel ook continu een aantal vacaturewebsites, omdat regelmatig vacatures geplaatst worden waarin gezocht wordt naar personeel in haar werkgebied met daarin discriminatoire functie-eisen. Meestal worden vormen van leeftijdsdiscriminatie aangetroffen. De gemeente Zwolle heeft voor dit doel extra middelen ter beschikking gesteld, vanwege het belang dat zij hecht aan een discriminatievrije arbeidsmarkt. Dit verklaart het hoge aantal interventies bij bedrijven en arbeidsmarkttoeleiders in Zwolle.

De desbetreffende organisaties worden aangeschreven en vriendelijk gevraagd de advertentie te wijzigen, en in de toekomst rekening te houden met de bestaande wet- en regelgeving. Opvallend vaak reageren de aangeschreven organisaties zeer positief. In 2019 troffen de medewerkers in totaal 117 vacatures aan waarop is gereageerd. In 112 gevallen betrof het leeftijdsdiscriminatie. Artikel 1 Overijssel brengt in kaart in welke gemeenten de aangeschreven organisaties zijn gevestigd:



Grafiek 5: Eigen screening vacaturesites, naar plaats voorval

Een greep uit de reacties:

Naar aanleiding van uw schrijven omtrent een leeftijdsgrens in onze personeelsadvertentie bericht ik u het volgende: Het benoemen van de leeftijdsgrens is door een startende accountmanager gebeurd. Dit is zeker niet de bedoeling geweest en wij betreuren de overtreding ten zeerste. De advertenties zijn per omgaande aangepast. In onze organisatie zijn tevens maatregelen getroffen ter controle van toekomstige advertenties om zo een overschrijding te voorkomen. Dank voor uw berichtgeving en excuses voor het ongemak.

Bedankt voor uw update, we doen er alles aan om de vacatures zo goed te schrijven dat het voor iedereen uitnodigend is om te solliciteren. Daarbij wil ik u bedanken voor het laatste gesprek, het was voor ons even moeilijk maar het lijkt er nu dan toch op dat we de juiste manier te pakken hebben. Mocht u in de toekomst weer tegen iets aanlopen laat het mij direct weten dan ga ik er binnen mijn team mee aan de slag.

Vandaag ontving ik uw brief waarin u aangeeft dat wij in strijd met de Wet gelijke behandeling hebben gehandeld. Onze oprechte excuses daarvoor, het is niet onze intentie te discrimineren en mensen uit te sluiten. Net als ieder bedrijf dienen ook wij te zorgen voor een goede afspiegeling van de maatschappij en dienen wij te zorgen voor opvolging van onze groep medewerkers die mag gaan genieten van hun pensioen. Een gericht beroep doen op de instromers op de arbeidsmarkt kan ons daarbij helpen, maar kan niet andere groepen verdringen. Nogmaals onze oprechte excuses. We hebben inmiddels de tekst(en) vervangen en houden er in het vervolg rekening mee.

Middels deze e-mail wil ik graag inhoudelijk reageren op jullie melding van onderscheid in onze personeelsadvertentie. Graag wil ik u hartelijk danken dat jullie hebben geconstateerd dat door het formuleren van de zin 'studenten bijbaan' bepaalde doelgroepen worden uitgesloten. Laat ik voorop stellen dat het formuleren van deze zin nooit geschreven is met de intentie bepaalde doelgroepen of leeftijden uit te sluiten. Wij hanteren intern het beleid nooit kandidaten te selecteren op leeftijd. Dat wij een studenten-uitzendbureau zijn, betekent niet direct dat wij geen kandidaten aan het werk hebben die niet studeren. Sterker nog, bij ons uitzendbureau zijn ook niet-studenten van harte welkom en maken wij nooit onderscheid in kandidaten op basis van leeftijd.

Ik vermoed dat de medewerker die deze vacature heeft geplaatst niet nagedacht heeft over de gevolgen van het plaatsen van deze tekst. Ondanks dat wij onze medewerkers hierop inwerken en met regelmaat de online geplaatste vacatures controleren is de vacature van cateringmedewerker waarschijnlijk aan de aandacht ontsnapt. Wij hebben de vacature per direct offline gehaald en zullen met onze medewerkers in gesprek gaan om soortgelijke situaties te voorkomen. Nogmaals bedankt voor jullie melding, mochten er nog aanvullende vragen zijn ben ik bereikbaar via onderstaande gegevens.

In deze vacature hebben we met het woord jong een verwijzing naar leeftijd gemaakt en deze niet gemotiveerd. Dit mag niet en hierover hebben we intern ook al een stevig gesprek gevoerd. We kunnen dit helaas niet goedpraten, echter het heeft te maken met dat we sinds kort een nieuwe werknemster in dienst hebben die niet op de hoogte was van het feit dat er geen verwijzing zoals jong of oud in de tekst mag staan. We hebben het gelijk laten aanpassen en ook controles uitgevoerd op andere vacatures die door haar zijn geschreven, gelukkig kwamen hier geen verwijzingen in naar voren en hebben we verder geen aanpassingen hoeven uitvoeren. Daarnaast hebben we de checklist met haar doorgenomen, deze zullen we vanaf heden standaard opnemen in het inwerktraject zodat nieuwe medewerkers gelijk op de hoogte zijn van wet- en regelgeving.

4) Het Regionaal Discriminatie-overleg (RDO)

Ook bij de politie-eenheid Oost-Nederland komen regelmatig meldingen en aangiften van discriminatie, of strafbare feiten met een discriminatie-component aan het licht. Het Openbaar Ministerie vindt het van groot belang dat die kwesties worden besproken tussen OM, de politie en de antidiscriminatievoorzieningen in het werkgebied. Het doel hiervan is om elkaar te informeren over trends en ontwikkelingen, om zaken te monitoren die door Artikel 1 Overijssel zijn doorgeleid richting aangifte (om melders weer te kunnen informeren over de voortgang), en om "warme overdrachten" mogelijk te maken die via een aangifte wel bij de politie zijn terechtgekomen, maar die bij nader inzien beter civielrechtelijk dan strafrechtelijk te onderzoeken zijn. Zowel voor de regio Twente als ook voor de regio IJsselland vindt vier keer per jaar zo'n overleg plaats. De klachtenconsulenten van Artikel 1 Overijssel worden als een gelijkwaardig samenwerkingspartner beschouwd in de gezamenlijke doelstelling om een sluitend vangnet te vormen voor alle slachtoffers van discriminatie.

5) Voorlichting/preventie 2019

Artikel 1 Overijssel bestrijdt niet alleen discriminatie, zij tracht het ook te voorkomen. In dat kader worden jaarlijks in een aantal gemeenten, die hiervoor extra gelden ter beschikking stellen, programma's op maat aangeboden aan onderwijsinstellingen. In 2019 heeft Artikel 1 Overijssel de volgende activiteiten uitgevoerd:

Interactieve tentoonstelling de Democratiefabriek

De Democratiefabriek is een mobiele interactieve tentoonstelling. Met behulp van machines, apparaten en gereedschappen onderzoeken en oefenen de leerlingen uit groep 7 en 8 democratie. In de fabriek gaat het over democratie en wat er zou kunnen gebeuren als er geen democratie zou zijn, zoals in de Tweede Wereldoorlog. Gaandeweg komen de bezoekers erachter dat de tentoonstelling eigenlijk over hen zelf gaat, over eigen normen, houding en gedrag. En natuurlijk over maatschappelijke standpunten. Alles is gericht op actief burgerschap.

De tentoonstelling was een groot succes. Leerlingen, leerkrachten en meegekomen ouders waren erg enthousiast. 73% van de respondenten vond het bezoek 'zeer goed', 27% beoordeelde het bezoek met 'goed'. De leerlingen geven eenzelfde beoordeling.

Ook uit de evaluatie blijkt dat iedereen zeer tevreden was en men vond allen dat een bezoek aan de tentoonstelling grote meerwaarde heeft. Een aantal reacties:

- Leerkracht: 'De leerlingen waren echt enthousiast bezig. Er werden in de fabriek veel verschillende onderwerpen behandeld'.
- Leerkracht: 'Het thema past op dit moment perfect binnen ons programma. Het is mooi dat een bezoek aan de fabriek aan Prinsjesdag gekoppeld kan worden'.
- Leerkracht: 'Een bezoek aan de tentoonstelling is een mooie introductie op het thema democratie waar wij op school mee aan de slag gaan'.
- Leerling: 'Dit is echt leuk!'.
- Leerkracht: 'De leerlingen zijn erg enthousiast. Het is een uitdagende vorm'.
- Leerling: 'Is de tijd nu al om? Wat jammer dat we al moeten stoppen...'
- Leerling: 'Mag ik na schooltijd nog een keer komen? Ik wil het graag aan mijn vader en moeder laten zien'.

Basisscholen uit de gemeente Zwolle konden de tentoonstelling van 17 tot en met 20 september in de Stadkamer Zwolle bezoeken. Er kwamen 13 groepen met in totaal 299 leerlingen op bezoek.



Foto © Peter Denekamp

Gastles Vooroordelen

Tijdens de gastles over vooroordelen wordt er gewerkt met de Vooroordelenkoffer. De (kleine) displays in deze koffer vormen samen een tafeltentoonstelling met 12 thema's. Hierbij gaat het onder andere om de thema's plagen-pestten, vooroordelen, discriminatie, democratie en gelijkheid. Door de Vooroordelenkoffer worden vooroordelen ontmaskerd en de kenmerken van burgerschap en democratie onderzocht.

Het is geen ingewikkelde werkwijze, maar wel verrassend, spannend en leuk. Het is uitdagend en interactief. De leerlingen worden op een creatieve manier betrokken bij de thema's. Ze worden uitgedaagd om antwoorden te bedenken, meningen te geven, oplossingen te zoeken en samen te werken. De kernwoorden zijn: ontdekken, beleven en handelen.

Zowel leerkrachten als leerlingen waren enthousiast over de les. 'De les kent een mooie instructie met stellingen die de leerlingen aanspreken. (...) Het begon bij de kinderen te leven'. 'Het is een leuke les welke aansluit bij de leerlingen', aldus een andere leerkracht. 'Super! De leerlingen deden goed mee en dachten goed na! En ze gaven goed hun mening', aldus een collega. Een andere leerkracht vindt dat de les mooie opdrachten heeft welke de kinderen tot denken aanzetten. Dat de leerlingen op een actieve manier bezig zijn vindt een ander fijn aan de les. 'De leerlingen gaan echt samen in gesprek over de inhoud'. Ook kent de les volgens een leerkracht een goede verdeling tussen luisteren en zelf aan het werk zijn. 'De leerlingen waren direct geboeid. Het geheel (de kaarten) ziet er aantrekkelijk uit. De kinderen waren gemotiveerd en enthousiast bezig. (...) Op deze manier leren ze spelenderwijs'.

'Het was leuk en zeker voor herhaling vatbaar', zegt een van de leerkrachten. En ook de leerkrachten leren er zelf iets van: 'Ik vond het fijn om deze les bij te wonen en te horen hoe leerlingen over dit soort zaken denken. Bedankt!'. De les kent een goed onderwerp waar veel meer voorlichting over gegeven zou moeten worden, aldus een respondent.

Voor het eerst werd deze gastles aan Almelose basisscholen aangeboden. De les werd aan 16 groepen met in totaal 338 leerlingen gegeven. Uit de evaluatie blijkt dat de les goed binnen de scholen past. 80% van de respondenten vindt de les echte meerwaarde hebben. Gemiddeld beoordelen de leerkrachten de les met een 8,3.

Binnen de gemeente Ommen is deze voorlichting in 2018 aan drie groepen met in totaal 67 leerlingen gegeven. Uit de door de leerkrachten ingevulde evaluatieformulieren blijkt dat zij enthousiast zijn over de les. Zij beoordelen de les gemiddeld met een 8,2, en iedereen vindt de les echte meerwaarde hebben.

Aan zeven groepen met in totaal 188 leerlingen werd deze gastles binnen de gemeente Rijssen-Holten gegeven. Alle respondenten vinden de les echte meerwaarde hebben en zij geven een gemiddelde beoordeling van een 8,6.

Ook werd de les aangeboden aan basisscholen binnen de gemeente Zwolle. De educatief medewerker van Artikel 1 Overijssel heeft aan 12 groepen met in totaal 262 leerlingen een gastles Vooroordelen gegeven. De Zwolse leerkrachten beoordelen deze gastles gemiddeld met een 8,8. 87% van de leerkrachten geeft aan dat zij de les echte meerwaarde vindt hebben.

Activiteiten rondom kerndoel 38

Artikel 1 Overijssel heeft een programma met drie verschillende activiteiten ontwikkeld, welke aansluit bij kerndoel 38 van het primair onderwijs:

De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit.

De activiteiten zijn:

- Project De Week van de Ontmoeting;
- Gastles Vooroordelen;
- Gastles Anders?.

Hieronder worden deze activiteiten toegelicht.

Geestelijke stromingen

Project De Week van de Ontmoeting

Om aandacht te besteden aan het onderdeel geestelijke stromingen van kerndoel 38 konden scholen gebruikmaken van het project De Week van de Ontmoeting: "Leer... over de Joodse, christelijke en islamitische cultuur; Ontdek... overeenkomsten en verschillen; Beleef... de culturen tijdens bezoeken aan gebedshuizen; Begrijp... de ander en jezelf." Dit is de essentie van het project.

De Week van de Ontmoeting is een educatief project met als doel jongeren bekend te maken met verschillende culturele groepen in hun directe omgeving. Het gaat hierbij om de joodse, christelijke en islamitische cultuur. Tijdens het project ontdekken de jongeren dat deze culturen veel overeenkomsten hebben en in feite niet veel van hun eigen en andere culturen verschillen. Hierdoor komen de culturen in een ander daglicht te staan en kunnen de leerlingen meer begrip krijgen voor elkaar en voor anderen. Kennis en begrip van verschillende culturele achtergronden kan een bijdrage leveren aan de bevordering van tolerantie, respect en verdraagzaamheid. In een gemengde, multiculturele samenleving, zoals ook in Overijssel, is het van groot belang dat mensen voor elkaar open staan en dat iedereen op een volwaardige manier in de samenleving kan participeren. Het project draagt een steentje bij aan het bewustzijn van de (jonge) bewoners van Overijssel.

Evaluatie geeft aan dat het project gemiddeld een 8,0 krijgt. Het geheel wordt duidelijk uitgelegd, sommige onderdelen kunnen echter wel wat lastig zijn. Wel heeft het project volgens de respondenten echte meerwaarde.

In 2019 hebben zeven groepen 7-8 met in totaal 194 leerlingen uit de gemeente Zwolle aan De Week van de Ontmoeting deelgenomen. In het kader van dit project werkte Artikel 1 Overijssel in 2019 samen met de Baptisten Gemeente Zwolle De Samenhof, het Dominicanenklooster, de Ghulzar-e-Madina moskee en de Zwolse synagoge.

Seksuele diversiteit

Voor bepaalde scholen ligt het thema seksuele diversiteit gevoelig. Daarom heeft Artikel 1 Overijssel in het kader hiervan twee gastlessen ontwikkeld. In de gastles Vooroordelen komt seksuele diversiteit als een van meerdere thema's aan bod, terwijl de gastles Anders? specifiek over seksuele diversiteit gaat. Op deze manier spreekt het aanbod een grotere doelgroep aan. Scholen kunnen zelf bepalen op welke manier zij aan dit onderdeel van kerndoel 38 aandacht willen besteden.

Gastles Vooroordelen

Deze gastles is eerder al genoemd. Binnen dit programma wordt tijdens deze les in de inleiding extra aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Ook in de verdere les komt het thema aan de orde. Het is geen ingewikkelde werkwijze, maar wel verrassend, spannend en leuk. Het is uitdagend en interactief.

Gastles Anders?

Naar aanleiding van een filmfragment waarin een leeftijdsgenoot over zijn 'bijzondere' gezinssamenstelling vertelt (hij heeft twee moeders en twee vaders) bekijken de leerlingen hun eigen gezinssituatie en die van hun klasgenoten. Met alle verschillende gezinssamenstellingen in de samenleving is het interessant om met de klas te verkennen en onderzoeken welke mogelijkheden er allemaal zijn. En hoe zit dat in de klas zelf?

Daarna wordt er ingegaan op Artikel 1 van de Grondwet en discriminatie. Aan de leerlingen wordt duidelijk gemaakt dat het in Nederland niet uit mag maken wie je bent en op wie je bijvoorbeeld verliefd wordt. Tenslotte wordt in een spelvorm aan de leerlingen een aantal stellingen voorgelegd welke aansluiten bij het thema LHBTI (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen). De leerlingen nemen stelling en beargumenteren hun mening.

Eén leerkracht heeft het evaluatieformulier ingevuld. Hij geeft aan dat hij de inleiding van de les prima vindt. Er ontstaat genoeg gespreksstof. De uitleg over Artikel 1 van de Grondwet vindt hij helder. Ook het stellingenspel vindt hij prima. Wel denkt hij dat uit dit onderdeel meer gehaald kan worden wat betreft kritisch denken of redeneren vanuit de andere kant of andere meningen.

In 2019 heeft de educatief medewerker van Artikel 1 Overijssel in de gemeente Zwolle aan zes groepen met in totaal 163 leerlingen de gastles Anders? gegeven. De enige leerkracht die het evaluatieformulier heeft ingevuld beoordeelt deze gastles met een 7,0. Hij vindt de les redelijke meerwaarde hebben.

Leerlijn Jong geleerd

Vanaf januari 2019 heeft Artikel 1 Overijssel de leerlijn Jong Geleerd aangeboden. De leerlijn bestaat uit een drietal gastlessen. Tijdens de lessen komen uiteenlopende activiteiten en werkvormen aan bod. Centraal staat dat het verrassende, spannende en leuke werkwijzen zijn. De lessen zijn uitdagend en interactief. De leerlingen worden op een creatieve manier bij de thema's vooroordelen en discriminatie betrokken. Ze worden uitgedaagd om antwoorden te bedenken, meningen te geven, oplossingen te zoeken en samen te werken.

De lessen kunnen binnen een school als doorgaande leerlijn ingezet worden, maar het is tevens mogelijk om de lessen afzonderlijk van elkaar te geven. Het is aan de desbetreffende school en leerkracht om te bepalen op welke manier zij van het aanbod gebruik willen maken. De ideaalsituatie is dat een school zich ieder jaar voor de lessen intekent en dat er ieder jaar een les gegeven wordt aan groep 7 en een les aan groep 8. Op die manier vindt er een introductie en een verdieping op de thema's vooroordelen en discriminatie plaats.

De leerlijn bestaat uit de volgende lessen:

Gastles Vooroordelenkoffer

Deze gastles is eerder al genoemd onder 'Gastles Vooroordelen'. Vooroordelen en aanverwante thema's staan centraal.

Gastles Vooroordelen nader bekeken

Tijdens deze les wordt er dieper ingegaan op het begrip vooroordelen. De leerlingen ontdekken welke vooroordelen zij hebben en hoe vooroordelen ontstaan. Daarna gaan zij in groepjes met (beeldende) opdrachten aan de slag die betrekking hebben op:

- vooroordelen in het algemeen;
- vooroordelen over jongens (mannen) en meisjes (vrouwen);
- feiten en vooroordelen;
- positieve en negatieve vooroordelen;
- het wegnemen van vooroordelen.

De introductie van de les – de leerlingen moeten aan de hand van foto's bedenken welk beroep bepaalde mensen uitoefenen – wordt leuk en passend gevonden. De les heeft volgens de leerkrachten duidelijke en passende opdrachten. Wel blijkt dat samenwerken (de leerlingen werken in groepjes van vier personen) niet voor alle leerlingen even makkelijk is. De les wordt leerzaam en boeiend genoemd. 'Het was een leuke les!', aldus een leerkracht. De werkvorm spreekt de

leerlingen aan en de les heeft volgens een leerkracht grote meerwaarde omdat de leerlingen niet vaak met zulke thema's bezig zijn.

Deze gastles werd aan twee groepen op binnen de gemeente Ommen gegeven. De respondenten geven aan dat de les volgens hen echte meerwaarde heeft, en zij beoordelen de les met een 8,0.

Binnen de gemeente Rijssen-Holt en is deze gastles aan zes groepen met in totaal 145 leerlingen gegeven. 75% van de respondenten uit deze gemeente geeft aan dat deze gastles echte meerwaarde heeft. 25% geeft aan dat de les volgens hen redelijke meerwaarde heeft. Gemiddeld beoordelen zij de les met een 8,1.

Gastles Discriminatie?

De les start met een casus waardoor de leerlingen ontdekken wanneer er bij het maken van onderscheid sprake kan zijn van discriminatie. Het thema discriminatie wordt uitgelegd en de koppeling met Artikel 1 van de Grondwet wordt gemaakt. Vervolgens gaan de leerlingen met elkaar in debat over stellingen die met discriminatie samenhangen. Ten slotte wordt gezamenlijk besproken hoe discriminatie voorkomen kan worden.

Dat de les ondersteund wordt door een beeldende presentatie, wordt als pluspunt gezien. De inleiding maakt volgens een leerkracht goed duidelijk wanneer er wel of niet sprake is van discriminatie als er onderscheid gemaakt wordt. Enigszins ongrijpbare termen worden goed uitgelegd, zo wordt gezegd. Het was volgens een respondent een uitdaging voor de leerlingen om voor of tegen een stelling te moeten zijn, en dat je niet direct je eigen mening mag zeggen. Sommige leerlingen vonden dit moeilijk. Wel werd dit leerzaam gevonden. 'Een gave les, het maakte veel los!', aldus een leerkracht.

Aan een groep 8 (20 leerlingen) binnen de gemeente Ommen is deze les aangeboden. De leerkracht geeft aan dat ze het fijn vindt dat er een duidelijke en korte terugblik is op de eerder gegeven gastlessen. De stellingen die behandeld worden, worden prima gevonden, al zouden ze mogelijk actueler gemaakt worden. De werkwijze van deze les paste minder goed bij deze groep. Sommige leerlingen vonden het lastig en raakten afgeleid. Hierdoor beoordeelt zij de les met een 6,5. Wel geeft zij aan dat de les redelijke meerwaarde heeft.

Tevens werd deze les aan vier groepen van basisscholen binnen de gemeente Rijssen-Holt en gegeven. Hier geven de respondenten de les gemiddeld een 8,0. 50% geeft aan dat zij de les echte meerwaarde vinden hebben; de andere helft vindt dat de les redelijke meerwaarde heeft.

Verder zijn er door de regioconsulent IJsselland nog de volgende activiteiten uitgevoerd:

Spreekuur

InBeeld is een creatieve coöperatie waar diverse maatschappelijke organisaties en culturele ondernemers samenwerken met als doel mensen verbinden vanuit hun passie. Op een laagdrempelige manier kan men elkaar via de inloop ontmoeten bij een kopje koffie, samen bezig zijn met creatieve activiteiten en van daaruit ontstaat de mogelijkheid om deel te nemen aan workshops, lezingen of andere activiteiten. Dit plaatselijke initiatief biedt Artikel 1 Overijssel de mogelijkheid om een spreekuur op een vast dagdeel in de maand binnen de gemeente te organiseren. De verwachting is dat Artikel 1 Overijssel haar zichtbaarheid in de gemeente vergroot. De organisatie hoopt dat daarmee de drempel voor mensen om discriminatieklachten te melden wordt verlaagd. Daarbij heeft Artikel 1 Overijssel hiermee ook een vaste ontmoetingsplek voor intakegesprekken. Deze werkwijze wordt in 2020 vervolgd.

Meldpunt Artikel 1

09-10-2019 om 08:00 [Door de redactie](#)

Sinds september kunt u in het gebouw van In Beeld, het oude 'Rabobankgebouw in de Spinde', terecht bij het meldpunt van Artikel 1 Overijssel.



Iedereen met een discriminatie-ervaring, zowel slachtoffers als getuigen, kunnen voor advies en ondersteuning bij Artikel 1 Overijssel terecht. Ook kunt u zich hier melden als u zich ongelijk behandeld voelt. Hierbij kan het onder andere gaan om discriminatie of ongelijke behandeling op grond van etnische afkomst, nationaliteit, sekse, seksuele gerichtheid, leeftijd, religie of handicap/chronische ziekte.

Regenboogfestival

Om onze zichtbaarheid onder de LHBTI+-gemeenschap te vergroten neemt Artikel 1 Overijssel deel aan de overleggen ter voorbereiding van het Regenboogfestival. In 2019 is ook ten bate van de deelnemers aan dit festival een workshop verzorgd over het onderzoek van Artikel 1 Overijssel en de Gelderse Antidiscriminatievoorzieningen naar de beleving van de veiligheidsgevoelens van deze doelgroep in de woonomgeving.



Foto © Matthijs van Os

6) Informatie over de organisatie

Artikel 1 Overijssel is een stichting, die zich statutair ten doel stelt om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Dit doet zij door uitvoering te geven aan de Wet op de Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA), dus door het ondersteunen en begeleiden van burgers uit haar werkgebied die discriminatie hebben ervaren. In een aantal gemeenten kan dankzij extra subsidies aan onderwijsorganisaties een op maat gemaakt preventief voorlichtingsaanbod worden gedaan en uitgevoerd.

In 2019 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende personen: Dhr. D. Buursink, Dhr. J. Klaczynski (penningmeester) en Mw. H. van Nieukerken (voorzitter). Het team van medewerkers bestond uit: Mw. M. Bruining-Kruiper (preventie en voorlichting), Mw. H. Brouwer (back-office manager), Dhr. J. Klaasen (directeur-bestuurder a.i.), Dhr. M. Verheijen (senior consulent klachtbehandeling) en Dhr. H. Willems (regio-consulent IJsselland).

7) Financiële informatie

Ontwikkelingen gedurende het boekjaar 2019

De totale baten in 2019 bedroegen € 324.000 (2018: € 321.000). Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2018. De ontvangen subsidies (Rijksregeling) bedroegen € 292.000 (2018: € 292.000). De baten met betrekking tot gesubsidieerde projecten bedroegen € 31.000 (2018: € 29.000). Het resultaat over 2019 is negatief € 25.620, in 2018 was er een positief resultaat van € 10.080. Het negatieve resultaat wordt verklaard door hogere personele kosten als gevolg van inhuur interim-bestuurder en hogere organisatiekosten als gevolg van de fusie.

De solvabiliteit per 31 december 2019 bedraagt 47,1 % (2018: 65,3%). De current ratio bedraagt 1,89 (2018: 2,88). De daling van de solvabiliteit wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat van 2019.

Risico

De baten van Artikel 1 Overijssel bestaan grotendeels uit subsidies (Rijksregeling) en gesubsidieerde projecten. Het voornaamste risico voor Artikel 1 Overijssel betreft de afhankelijkheid van de politieke besluitvorming, die van invloed kan zijn op de te ontvangen subsidies welke voor één jaar worden toegekend (jaarlijkse beschikking).

Financiële instrumenten

De financiële instrumenten bestaan uit overige vorderingen en de rekening-courant verhouding met de bank. De liquiditeitsbehoefte wordt gefinancierd vanuit de rekening-courant. Er is geen sprake van leningen.

Toekomst

Gedurende 2019 heeft Stichting Artikel 1 Overijssel fusiebesprekingen gevoerd met Stichting Art. 1 Gelderland-Midden en Stichting Bureau Gelijke Behandeling Gelderland-Zuid. Dit heeft ertoe geleid dat per 1 januari de stichting (samen met de hiervoor genoemde stichtingen) is opgegaan in de Stichting Vizier - antidiscriminatievoorziening Oost-Nederland.

De stichting houdt als zodanig op te bestaan. De activiteiten en het vermogen zijn overgegaan naar de nieuwe stichting, dit heeft geen gevolgen voor de presentatie in deze jaarrekening.

