



Rapportage Discriminatie 2021

Gemeente Hof van Twente

Vizier is een organisatie die meldingen over discriminatie ontvangt, registreert, onderzoekt, en daar waar mogelijk of gewenst melders bijstaat, adviseert en ondersteunt bij het oplossen van hun discriminatie-ervaringen. In Overijssel, Gelderland-Midden en -Zuid heeft Vizier een verzorgingsgebied van ongeveer 2,3 miljoen inwoners. Jaarlijks rapporteren wij over de ontvangen meldingen. Let wel, dit zijn meldingen over gevoelens van uitsluiting, onderscheid en discriminatie. Lang niet altijd wordt een procedure doorlopen om dit ook juridisch vast te laten stellen.

Discriminatie in Oost-Nederland, 2021

De discriminatiewetgeving omschrijft de zogeheten “discriminatiegronden”. Voor iedereen herkenbaar zijn dit gronden als afkomst, geslacht, geloof, seksuele gerichtheid en handicap/chronische ziekte. Wat niet iedereen weet is dat de wetgeving ook van toepassing is op gronden als nationaliteit, leeftijd (bij de arbeid), arbeidsduur of -omvang en burgerlijke staat. Daarnaast zijn ook levens- en politieke overtuiging beschermde gronden in de wet.

Discriminatie kan voorkomen op het werk, in het onderwijs, het uitgaansleven, bij het zoeken naar een woning, tijdens het sporten of winkelen, of in contact met overheden en zorginstellingen, maar ook in de directe woonomgeving of in de openbare ruimte. Oftewel, daar waar mensen elkaar ontmoeten.

De Corona-pandemie heeft in 2021 een enorme invloed uitgeoefend op de meldingen die in Oost-Nederland zijn geregistreerd. Omdat door de maatregelen het openbare leven zo goed als stil lag (werk en onderwijs, horeca- en cultuurbezoek, sporten en winkelen, het werd allemaal anders georganiseerd of domweg onmogelijk) zien we in de cijfers van 2021 terug dat maar liefst een groot percentage van de meldingen corona-gerelateerd waren. Mensen ervoeren discriminatie in verband met vaccinaties, coronatoegangsbewijzen (CTB) en de mondkapjesplicht (en dan vooral in verband met de uitzonderingen daarop).

Dat maakt de verdeling over de gronden en terreinen waarop de gelijke behandelingswetgeving van toepassing is, compleet anders in vergelijking met “normale” jaren. De aantallen klachten uit uw gemeente, uitgesplitst naar gronden en terreinen, vindt u in de “WGA-tabel” die u in dit document aantreft. In dit document vindt u een aantal casussen uit uw gemeente, daarmee wordt inzichtelijk hoe complex de materie soms kan zijn.

CACUÏSTIEK
HOF VAN TWENTE

Per mail ontving Vizier een discriminatie-melding. In deze melding geeft melder aan dat ze gediscrimineerd werd bij het gebruik van een zelfservice-kassa. Tijdens het betalen kwam een medewerkster naar haar boodschappenkar en zonder uitleg of toestemming, begon de medewerker in melder haar tassen te rommelen, boodschappen eruit te halen en te opnieuw scannen. Melder heeft later aan de medewerker gevraagd om uitleg. De medewerker zag geen gebreken in haar handelen en bood geen excuses aan. Toen melder thuis was nam de teamleider contact op met melder. In dit contact geeft melder aan zich gediscrimineerd te voelen. Hierop reageert de teamleider met dat de winkel nooit discrimineert. De medewerker was het slachtoffer, niet andersom.

De klachtenconsulent van Vizier is in gesprek gegaan met melder. Op verzoek van melder is de klachtenconsulent op zoek gegaan naar het beleid van de winkel over de zelfscan. Deze is online niet te vinden. Na vele pogingen om contact te krijgen is het na weken eindelijk gelukt in contact te komen met de juridische afdeling. Meldster wordt door de klachtenconsulent geadviseerd en begeleid.

Tijdens een controle van vacatures door Vizier bleek er sprake te zijn van een leeftijdsonderscheidende functie-eis: "jong talent gezocht". Vizier attendeert het betreffende bedrijf naar aanleiding van deze advertentie op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGB/L). Deze wet verbiedt het maken van leeftijdsonderscheid op het hele terrein van de arbeid, tenzij dit onderscheid goed wordt gemotiveerd.

Voor vacatures geldt dat de reden van een leeftijdsgrens in de advertentietekst moet worden toegelicht. Het opnemen van termen als "jong(e)", "scholier", "student" en het stellen van maximum-ervaringseisen moet objectief worden gerechtvaardigd. De klachtenconsulent ontvangt een reactie van het bedrijf, waarin aangegeven wordt dat er geen sprake is van een objectieve rechtvaardiging. Het bedrijf heeft niet goed opgelet bij het plaatsen van de vacature. Het bedrijf verwijderd meteen de vacature en verandert hun vacaturebeleid. Hierbij krijgen nu alle adviseurs een melding bij leeftijdsonderscheidende functie-eisen.

WGA-tabellen gemeente HOF VAN TWARTE 2021	inwoner over voorval in gemeente	inwoner over voorval buiten gemeente	totaal meldingen inwoners gemeente	niet- inwoner over voorval in gemeente	totaal voorval in gemeente
---	---	--	---	--	----------------------------------

Discriminatiegrond

Antisemitisme					
Arbeidscontract					
Arbeidsduur					
Burgerlijke staat					
Geslacht					
Godsdienst (waarvan tegen moslims)					
Handicap/chronische ziekte		1	1	1	1
Herkomst, huidskleur	1		1		1
Leeftijd	1		1		1
Levensovertuiging					
Nationaliteit					
Politieke gezindheid					
Seksuele gerichtheid					
Niet-wettelijk	1		1		1
Onbekend					
Coronagerelateerd	1	1	2		

Maatschappelijk terrein

Arbeidsmarkt				1	1
Buurt/wijk					
Collectieve voorzieningen	2	1	3		2
Commerciële dienstverlening	1		1		1
Horeca/amusement					
Huisvesting					
Media en reclame					
Onderwijs					
Openbare ruimte					
Politie/OM/vreemdelingenpolitie					
Privésfeer					
Publieke/politieke opinie					
Sport					
Overig					
Onbekend					
Totaal	3	1	4	1	4

Wijze van discriminatie

Bedreiging					
Geweld					
Omstreden behandeling	3	1	4	1	4
Vijandige bejegening					
Overig					
Onbekend/niet van toepassing					

Klachtbehandeling

Alleen registratie	
Advies/informatie	3
Beïnvloeding beleid	
Bemiddeling	
Bijstaan in procedures	1
Doorverwijzing	
Eigen onderzoek Meldpunt	
Overig	