



Jaarverslag 2022

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Vizier: gericht op discriminatie en diversiteit	6
Onafhankelijke bijstand bij discriminatie	8
Preventie en projecten	18
Niemand past in 1 hokje	29
Jaarrekening en bestuursverantwoording	32



Voorwoord

Samen maken we de samenleving een beetje mooier.

Samen maken we de samenleving een beetje mooier, daar zetten we ons elke dag op verschillende manieren voor in. Bijvoorbeeld door hulp en advies te geven aan Hein, omdat hij uit een woonwagenfamilie komt en eigenlijk niet kan aarden in zijn stenen rijtjeshuis. Of door naar Mutaz te luisteren als hij vertelt over hoe hij discriminatie ervaart op zijn werk. Maar ook door trainingen te geven aan leerkrachten over onbewuste vooroordelen en hoe ze daar mee om kunnen gaan in de klas. Of door in een lunchbijeenkomst voor ambtenaren een 'broodje burger' te presenteren, omdat zij meer willen weten over inclusief werken en lhbtqi+-beleid.

In 2022 brak de oorlog uit in Oekraïne. Tolerantie was ver te zoeken en zogenaamd neonazisme was het excuus voor Rusland om Oekraïne aan te vallen. Er kwamen veel Oekraïense vluchtelingen naar Nederland, die zich onveilig voelden in hun eigen land omdat zij met de dood bedreigd werden. Ze werden bij de grens opgehaald, onder meer door Nederlanders, en gastvrij ontvangen. Maar naast Oekraïners kwamen er ook vluchtelingen uit zoveel andere landen naar ons land. Dat leidde tot vragen – zijn sommigen welkomer dan anderen? – en spanningen in gemeenten. In Albergen bezetten burgers een hotel, leuzen verschenen op bruggen en trappen, er werden agressieve tweets gepost.

Discriminatie was afgelopen jaar nooit ver weg. En wij houden ons daar 100% van onze tijd mee bezig. We zijn er deskundig in en we weten wat we er op basis van onderzoek, ervaring en opleiding tegen kunnen doen. Discriminatie bestrijden is geen quick fix, maar een niet aflatende inspanning om de dialoog te voeren, kennis en gespreksvaardigheden te delen, netwerken te vormen met partners in gemeenten. En er zelf onderzoek naar te blijven doen en te blijven monitoren hoe het ervoor staat in gemeenten. We stemmen af over discriminatiezaken met politie en het Openbaar Ministerie. Als dat nodig is, volgt er een rechtszaak. In 2022 was dat absoluut noodzakelijk, toen een Turks gezin zich in Giethoorn niet meer thuis voelde vanwege ervaren discriminatie. Wij oordelen niet, wij helpen. Het oordeel is aan het College voor de Rechten van de mens, het Openbaar Ministerie of een rechter.

In 2022 stond ons werk ook landelijk in de belangstelling van de politiek. Want hoe heeft het zo mis kunnen gaan met de kinderopvangtoeslagen aan ouders met een niet-

westerse achternaam? Niet alleen de financiële schade is voor deze mensen enorm, hele gezinnen zijn ontwricht geraakt. En opnieuw was discriminatie niet ver weg. Samen met het College voor de Rechten van de Mens heeft Vizier de verzoeken tot oordeel over discriminatie gecoördineerd voor heel Nederland. En er is recht gesproken: de Belastingdienst heeft in deze kwesties rond kinderopvang gediscrimineerd.

Beterschap werd beloofd. Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) moesten een stevigere positie in onze samenleving innemen, om inwoners te kunnen helpen in gevallen en bij gevoelens van discriminatie. Financiering aan gemeenten voor de versterking van de positie van Vizier werd verdubbeld, maar niet geoormerkt. In 2022 bleven we met alle gemeenten in gesprek over de betekenis die we willen en kunnen toevoegen door discriminatie bewust te maken en tegen te gaan. Movisie en Berenschot startten landelijke onderzoeken naar verbetering van de positie van onze ADV in de toekomst. En ook de Nationaal Coördinator Rabin Baldewsing maande gemeenten in het blad *Binnenlands Bestuur* om hun verantwoordelijkheid te nemen en antidiscriminatiebeleid te maken. Samen met ons. Omdat het voor iedereen veiliger wordt en inclusiever als gemeenten hier serieus aandacht aan geven. In 2022 konden we van betekenis zijn met allerlei vormen van preventieactiviteiten, in de ene gemeente meer dan in de andere. Vizier heeft in 2022 meer mensen in dienst genomen hiervoor. Ook de provincies Gelderland en Overijssel vragen en betrekken Vizier inmiddels in hun ambities om gelijkere kansen voor iedereen te bieden en gemeenten daarbij te ondersteunen met onderzoek. Artikel 1 van de grondwet is namelijk een grondrecht: iedere inwoner van Gelderland en Overijssel heeft recht op gelijke behandeling in gelijke gevallen, ongeacht huidskleur, afkomst, geslacht, gender, geloof, geaardheid of handicap. En iedere inwoner van Gelderland en Overijssel mag om dat recht te garanderen altijd de hulp van Vizier inroepen. Hoe we hieraan in 2022 invulling hebben gegeven, lees je in dit jaarverslag. Ik wens je veel inspiratie en leesplezier.

Carla van Dijk
Directeur Bestuurder

Vizier: gericht op discriminatie en diversiteit

Discriminatie is een groot maatschappelijk probleem dat steeds meer erkend wordt, zowel door inwoners als maatschappelijke organisaties en de politiek. Het gaat daarbij om een veelheid aan maatschappelijke problemen die ook in uw gemeente de aandacht verdienen. Er is sprake van diverse en complexe problematiek door de combinatie van de verschillende discriminatiegronden en de verschillende terreinen waarop discriminatie kan voorkomen.

Iedere inwoner heeft ermee te maken. Denk aan discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van leeftijd, zwangerschap of migratieachtergrond. Of aan spanningen in de buurt door de komst van vluchtelingen, aan conflicten tussen voor- en tegenstanders van 'zwarte piet', de weerstand tegen moslims en andere religieuze minderheden of aan het pesten en uitsluiten van mensen uit de lhbtqi+-gemeenschap. Ook etnisch profileren door overheidsinstanties en de positie van mensen met een beperking die nog veel te vaak niet mee kunnen doen in onze samenleving zijn voorbeelden van discriminatie.

Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd. Een werkgever mag bovendien geen onderscheid maken op grond van arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk) en op grond van het soort contract (tijdelijk of vast). Terreinen zijn de plaatsen waar discriminatie kan plaatsvinden, zoals op het werk, op de sportvereniging, op school, maar ook tijdens het uitgaan of op straat. (Bron: Mensenrechten.nl)

Missie

Stichting Vizier is een regionale adviesorganisatie op het gebied van discriminatie en diversiteit in Oost-Nederland. Vizier is geen meldpunt, maar heeft meerdere meldpunten, om zo discriminatie en intimidatie in de samenleving zichtbaar te kunnen maken en er over te kunnen rapporteren. Vanuit de wettelijke taak die Vizier heeft op basis van de Wet op de Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen is Vizier er op de eerste plaats voor uw inwoners met discriminatie-ervaringen. Zij kunnen bij ons advies en ondersteuning krijgen als zij discriminatie hebben ervaren of andere vormen van uitsluiting melden. Vizier biedt zorgvuldige begeleiding en deskundige behandeling van discriminatiezaken voor de inwoners van uw gemeente die te maken krijgen met discriminatie op welke grond en in welke vorm dan ook. Hierin stemmen wij af met maatschappelijke organisaties, zowel lokaal, regionaal als landelijk. Ook werken wij structureel samen met de politie en het Openbaar Ministerie in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Daarnaast registreert Vizier de gemelde discriminatie-ervaringen en rapporteert daarover in lokale en regionale rapportages.

Visie

Vizier wil werken aan een samenleving waarin verschillen mogen bestaan. Er worden kleine stappen gezet naar een rechtvaardige wereld, waarin we in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, en zo de kansen voor iedereen gelijk worden. Vizier wil mensen bewustmaken van de impact die discriminatie kan hebben. En mensen een spiegel voorhouden. 'Samen maken we de samenleving een beetje mooier' is daarom ons motto.

Versterking van Vizier: deskundig, betrokken en dichtbij

Het ministerie van BZK heeft in haar ambitie aan gemeenten uitgesproken dat gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen versterkt dienen te worden. En wel door de inzet van capaciteit te vergroten, zodat zij van meer betekenis kunnen zijn voor de samenleving. Polarisation, (institutionele) discriminatie en etnische profilering moeten bewust worden gemaakt, bestreden en voorkomen worden. Vizier wil dé regionale adviesorganisatie zijn op het gebied van discriminatie, mensenrechten en diversiteit voor Oost-Nederland.

Bij ons zijn kennis en deskundigheid over discriminatie en het voorkomen ervan gebundeld. Zo kunnen we regionaal maatwerk leveren en goed blijven aansluiten bij de behoeften per regio in het werkgebied van Vizier.

Strategie

De strategie van Vizier zal zich in de komende jaren richten op differentiatie in de dienstverlening waarbij 'customer intimacy' het uitgangspunt vormt. We geloven er namelijk in dat we samen de samenleving een beetje mooier kunnen maken. En dat betekent voor Vizier: samenwerken in verbinding met lokale, regionale en landelijke relevante partners aan bewustwording en bestrijding van discriminatie.

Communicatie

Onze communicatiestrategie sluit hierbij aan en laat zich kenmerken als 'public affairs': Vizier richt zich in haar communicatie nadrukkelijk op verbinding met de samenleving en de relaties en partners daarin. Dit vraagt in de komende jaren van ons om meer outreachend te gaan werken, zichtbaarder te zijn in de samenleving. Daarvoor is het nodig dat Vizier investeert in de gezamenlijke positionering van ADV'S onder de merknaam 'Discriminatie.nl', in uitbreiding van capaciteit van het team en in meer PR en campagnes waardoor Vizier voor inwoners en voor partners zichtbaarder en toegankelijker wordt.

Sinds 2009 is de Wet op de Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (Wga) van kracht. Deze wet verplicht gemeenten hun inwoners toegang tot een antidiscriminatievoorziening (ADV) te geven.

In de memorie van toelichting van de Wga staat dat het recht op gelijke behandeling een van de pijlers is van het maatschappelijk verkeer tussen inwoners onderling, en tussen inwoners en de overheid. Met het oog hierop is gesteld dat de gewenste toepassing van de wet onlosmakelijk is verbonden met waarden die aan het functioneren van de democratische rechtsstaat worden toegekend. Ten aanzien van deze waarden wijst de memorie van toelichting op het volgende:

“ De bescherming van inwoners tegen discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en het beschermen van de democratische rechtsstaat, de sociale samenhang en onderlinge maatschappelijke verhoudingen.

De gemeenten worden hiervoor door de Rijksoverheid gefinancierd met een bijdrage in het gemeentefonds. In 2021 is door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) besloten dat versterking van de antidiscriminatievoorzieningen nodig is, gezien alle maatschappelijke ontwikkelingen. Daartoe is structureel een verhoging van de bekostiging van de ADV'S naar € 0,77 per inwoner aan de gemeentefondsen toegekend. Deze verhoging is gecommuniceerd in de meicirculaire van mei 2021.



Onafhankelijke bijstand bij discriminatie

Mensen die discriminatie ervaren, kunnen dit melden bij Vizier of bij de politie. Ook kunnen zij een verzoek tot oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Vizier, politie en College behandelen en registreren deze meldingen, aangiftes en verzoeken.

Vizier biedt onafhankelijke bijstand aan inwoners die discriminatie ervaren. Dit vindt plaats volgens een landelijk vastgestelde richtlijn en noemen we 'klachtbehandeling'. Deze klachtbehandeling kan verschillende manieren en fasen hebben, zoals het bieden van een luisterend oor, een uitlaatklep bieden en het zeer serieus nemen van gevoelens van discriminatie. Vizier geeft ook informatie over het verschil tussen ervaren discriminatie en uitsluiting en discriminatie in juridische zin. We adviseren over welke stappen iemand zelf kan zetten en bieden empowerment aan de melder. Als de melder dat wil, kan Vizier ook bemiddelen tussen de melder en de wederpartij of we ondersteunen de melder bij een externe klachtenprocedure bij het College voor de Rechten van de Mens. Vizier verzoekt het College dan om een oordeel in de discriminatiezaak van de melder. Dit kan veel genoegdoening geven bij de melder, omdat deze dan zeker weet of er sprake is geweest van discriminatie. Ook bieden we hulp bij het doen van aangifte bij de politie en de mogelijk daaruit voortkomende juridische procedure. De wens en het doel van de melder zijn daarbij in eerste instantie leidend.

Meldingen geven informatie over situaties die mensen als discriminerend ervaren

Slechts één op de acht discriminatie-ervaringen wordt ergens gemeld.¹ Ze bieden echter geen inzicht in hoe vaak dergelijke situaties in de samenleving voorkomen. De gemelde discriminatie-ervaringen vormen dus het spreekwoordelijke topje van de ijsberg waaronder een veelvoud aan niet-gemelde ervaringen ligt verscholen. Deze gegevens zijn in zekere zin een weergave van meldgedrag: stijgingen of dalingen in het aantal meldingen zijn niet noodzakelijk een indicatie van het meer of minder voorkomen van discriminatie-ervaringen, maar kunnen mogelijk verklaard worden door veranderingen in meldgedrag. Zo kan een campagne die mensen aanspoort om discriminatie te melden, leiden tot een al dan niet tijdelijke stijging van het aantal meldingen. Om inzicht te krijgen in de omvang van situaties die als discriminatie zijn ervaren is aanvullend onderzoek nodig, zoals het uitvoeren enquêtes, waarin gevraagd wordt naar discriminatie-ervaringen.

Bij meldingen van discriminatie-ervaringen speelt ook mee dat deze subjectief van aard kunnen zijn: waar de ene persoon een situatie als discriminerend ervaart, kan een ander een vergelijkbare situatie anders interpreteren. De subjectieve ervaring kan ook afwijken van de objectieve of juridische werkelijkheid; iemand kan discriminatie ervaren en melden, terwijl er in juridische zin geen sprake is van discriminatie. Andersom kan discriminatie plaatsvinden, terwijl betrokkenen dat niet als zodanig ervaren. Dergelijke situaties worden dan nergens gemeld en blijven daardoor buiten beeld voor ons.

De hausse aan coronameldingen lijkt voorbij

In dit jaarverslag gaan we dieper in op de discriminatiemeldingen die zijn behandeld. In vorige jaren werden de cijfers alleen gepresenteerd in een gezamenlijke "discriminatie-monitor Oost-Nederland" waarin de cijfers van Vizier, Artikel 1 Noord Oost Gelderland, meldpunt discriminatie Deventer, politie, OM en het College voor de rechten van de Mens naast elkaar werden gepresenteerd.

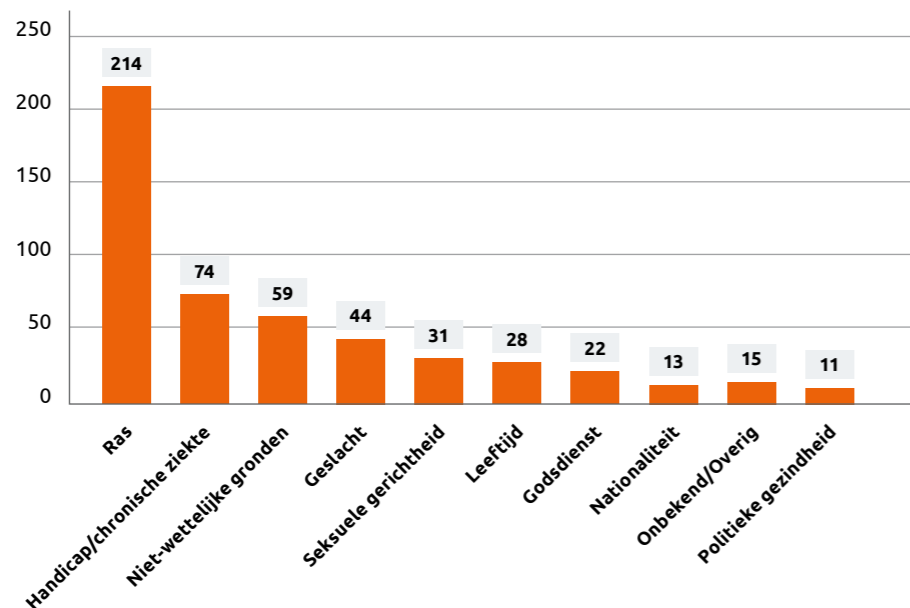
In 2022 behandelden de klachtenconsulenten van Vizier in totaal 488 discriminatiemeldingen. Dit zijn er minder dan in de jaren 2021 en 2020, hoewel jaarcijfers op zich niet heel veel zeggen. Zo geven ze geen informatie over de complexiteit van de meldingen. Een belangrijke verklaring is wel dat in de voorgaande jaren er bij alle ADV's een hausse aan meldingen is gedaan en geregistreerd in verband met corona. Dat varieerde van concrete discriminatie in de openbare ruimte van inwoners met een Aziatisch uiterlijk tot honderden meldingen over het coronalied van Radio 10 Gold. Beide categorieën zijn discriminatie op grond van ras/herkomst. Ook de mondkapjesplicht en de uitzonderingen daarop, waar met name chronisch zieken door geraakt werden, hebben veel meldingen opgeleverd. Dat geldt ook voor het 'coronapaspoort' waardoor menigeen zich buitengesloten voelde wegens het niet-gevaccineerd zijn, al is dit een niet-wettelijke discriminatiegrond.

In de discriminatiegronden die bij ons zijn gemeld in 2022 neemt het aantal meldingen over discriminatie op grond van herkomst (44%) traditioneel weer de koppositie in. Discriminatie op grond van huidskleur of migratieachtergrond wordt ook op alle terreinen gemeld. Daarnaast is handicap/chronische ziekte een veel gemelde discriminatiegrond, maar in vergelijking met voorgaande jaren een lager percentage (15%) dan voorgaande jaren. De oorzaak daarvan is corona. In '21 ontvingen wij heel veel meldingen van personen die op grond van een handicap of chronische ziekte voldeden aan de door de overheid vastgelegde uitzondering op de mondkapjesplicht in openbare ruimten. Deze mensen werd toch vaak de toegang geweigerd of ze werden niet geloofd. In '22 vielen die meldingen grotendeels weg door het afschalen van de maatregelen. We kunnen stellen dat in zekere zin de discriminatiemeldingen in '22 weer terug waren op het niveau van vóór 2020.

Bekijken we de discriminatiegrond geslacht (9% van het totaal) dan zien we dat een kwart van deze meldingen afkomstig is van inwoners van ons werkgebied die op grond van hun transgender-zijn of het hebben van een intersekse-conditie discriminatie ervoeren.

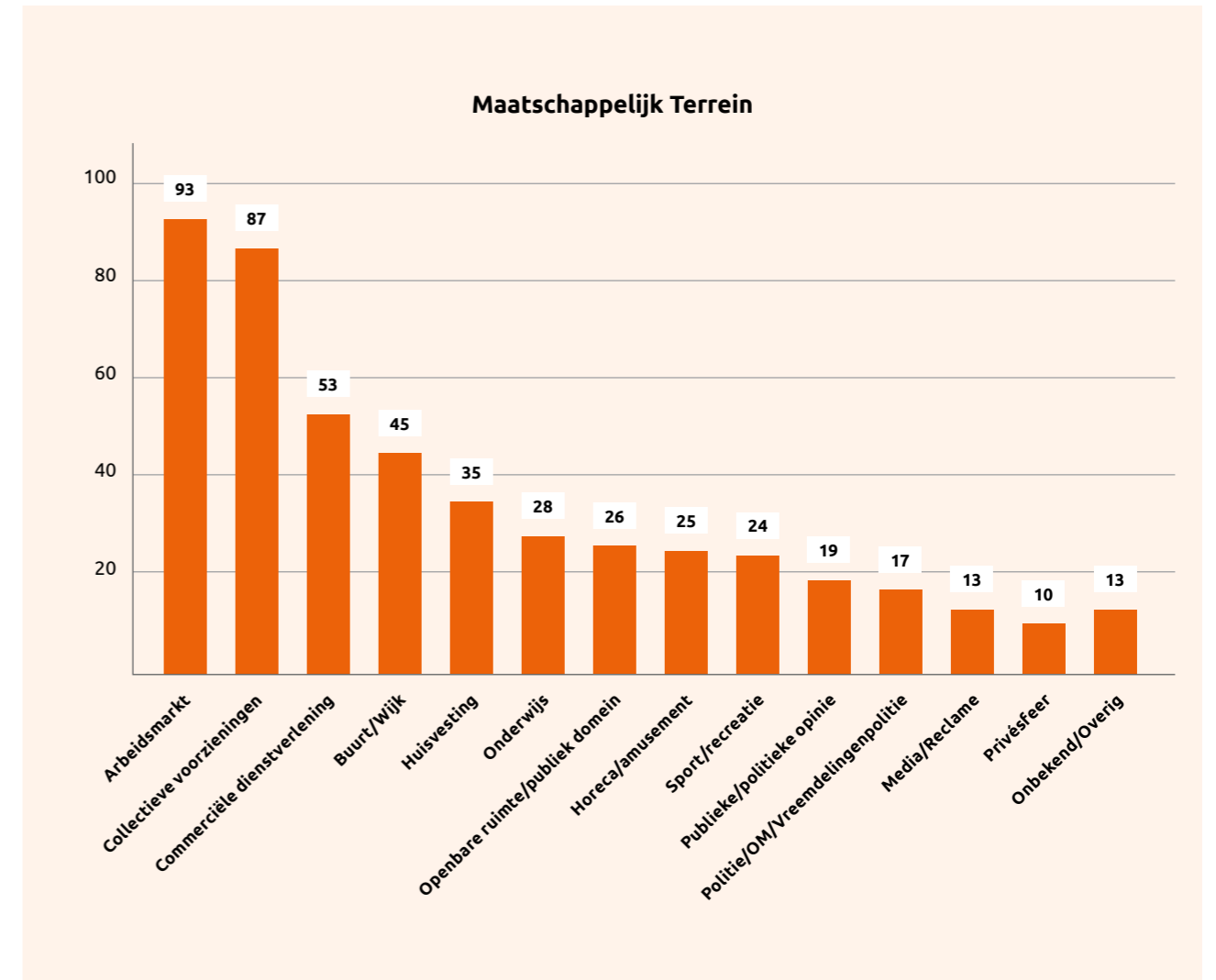
Van de meldingen over discriminatie op grond van geloofsovertuiging ging 75% over discriminatie op grond van de islamitische geloofsovertuiging.

Discriminatiegrond



Veel meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt gaan over herkomst

Waar deze meldingen werden gedaan, is te zien in deze grafiek:



Hier is het beeld nog niet genormaliseerd. De arbeidsmarkt (19%) en collectieve voorzieningen (18%) waren in 2022 koplopers. Met name de hoge score van het aantal meldingen over collectieve voorzieningen is opvallend. In 'normale' jaren was de arbeidsmarkt verantwoordelijk voor gemiddeld zo'n 30% van de meldingen. Deze twee maatschappelijke terreinen nemen we even nader onder de loep.

Van het totaal aantal meldingen over de arbeidsmarkt blijkt dat 38% ging over ras/herkomst, 19% over handicap/chronische ziekte en 14% over zowel leeftijd als geslacht. Bij de arbeidsmarkt is het interessant om te bekijken in welke fase van het arbeidsproces welke discriminatiegrond het meest gemeld wordt. Hieruit blijkt dat bij meldingen over een voorval op de werkvloer (41% van het totaal aantal meldingen over de arbeidsmarkt), 55% gedaan is op grond van ras. In de werving- en selectiefase

daarentegen (29% van het totaal aantal meldingen over de arbeidsmarkt) is leeftijd de meest gemelde discriminatiegrond (37%), gevolgd door ras (29%) en handicap/chronische ziekte (22%). Bij de uitstroom op de arbeidsmarkt is 42% van de meldingen gedaan op grond van discriminatie vanwege geslacht en ras.

We leren hieruit dat in verschillende fasen van het arbeidsproces verschillende discriminatiegronden relatief vaker aan de orde zijn. Bij uitstroom gaat het bijvoorbeeld nog steeds relatief vaak om vrouwen, die na het melden van een zwangerschap hun baan kwijtrafen of wier arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. In de wervingsfase voelen met name mensen zich gediscrimineerd omdat ze te oud worden bevonden of omdat een werkgever talenten onderschat. Bij mensen met een handicap of chronische ziekte overschat de werkgever dan vaak weer de verwachte begeleiding.



Opvallende toename van meldingen over discriminatie door collectieve voorzieningen

Er lijkt chronisch iets aan de hand met het maatschappelijk terrein collectieve voorzieningen. Het blijkt dat een kwart van die meldingen gaat over een voorval met nationale en lokale overheden. Daarvan gaan 45% van die meldingen over discriminatie op grond van ras/herkomst. Denk daarbij aan meldingen die zijn geregistreerd over het toeslagenschandaal. Binnen dit terrein wordt ook een kwart van de meldingen gemeld op het subterrein van de gezondheidszorg. Binnen dit subterrein is vervolgens 45% van de meldingen op grond van handicap/chronische ziekte. Het gaat hierbij voornamelijk om meldingen over toegankelijkheid van zorginstellingen.

Verder valt op dat er veel meldingen waren op het terrein van de commerciële dienstverlening. Daaronder valt onder andere de toegankelijkheid van bijvoorbeeld winkels en groothandels, maar ook het handelen van financieel dienstverleners en banken. Vaak is de discriminatiegrond hier handicap/chronische ziekte. Maar soms ook een discriminatiegrond als geslacht, wat ons heeft verrast. Dit kan in een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens tot grote consequenties leiden voor een hele sector.

Een rolstoelafhankelijke man heeft een afspraak in het ziekenhuis voor een onderzoek. Hij heeft naast een rolstoel ook een hulphond. Hij meldt zich aan de balie van de afdeling waar hij het onderzoek moet ondergaan en wordt aangesproken door een beveiligiger. Deze vertelt hem dat zijn hond niet het ziekenhuis in mag. De man vertelt de beveiligiger dat het VN-verdrag Handicap in Nederland van kracht is en onderdeel uitmaakt van de Wet gelijke behandeling: handicap/chronische ziekte. De beveiligiger lijkt dit niet te willen horen en verwijdert de man en hond bij de balie. De man heeft deze verwijdering als bruta ervaren, de beveiligiger deed dit namelijk op een onvriendelijke manier.

Met hulp van Vizier wordt de klacht van de melder neergelegd bij het ziekenhuis. Al gauw ziet het ziekenhuis in dat de beveiligiger, die niet in dienst is van het ziekenhuis maar bij een beveiligingsbedrijf, fout heeft gehandeld. Het ziekenhuis biedt haar excuses aan en schrijft samen met Vizier een instructie over het toegangsbeleid voor hulphonden, gericht aan het beveiligingsbedrijf.

Zicht op discriminatie in het voetbal verbetert door meldapp

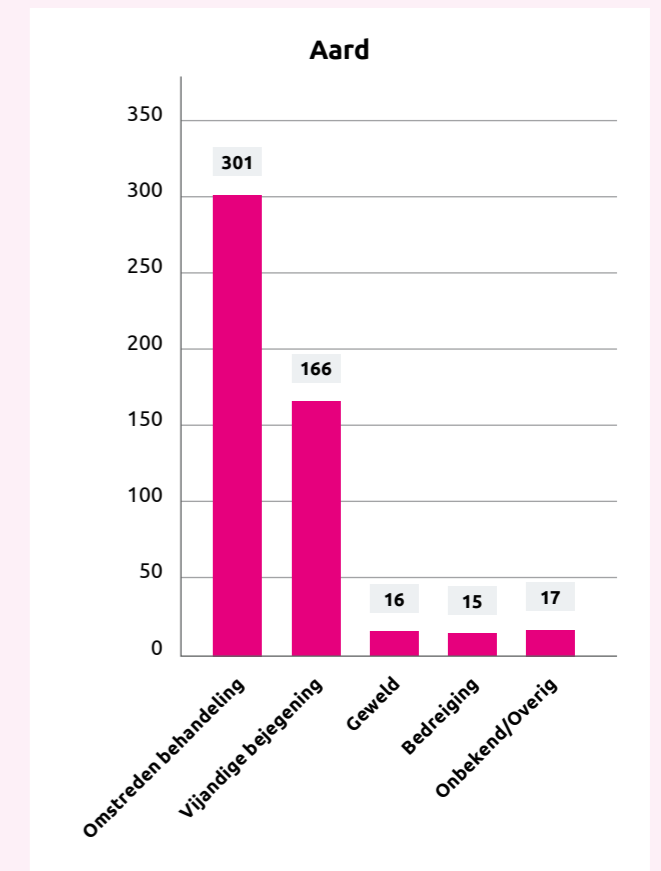
Het lijkt erop dat het toegenomen wantrouwen in collectieve voorzieningen zijn weerslag heeft gevonden in de discriminatiecijfers. Ook op het maatschappelijk terrein sport is een opmerkelijke ontwikkeling zichtbaar: hoewel het totaal aantal meldingen van discriminatie in de sport/recreatie maar 5% bedraagt van het totaal aantal meldingen, is ruim de helft van die meldingen gerelateerd aan voetbal en gedaan op grond van ras of afkomst. In 2022 is door Discriminatie.nl in samenwerking met de KNVB een speciale meld-app ontwikkeld om meldingen over incidenten tijdens voetbalwedstrijden, zowel professionele als amateurwedstrijden, te kunnen ontvangen. Met de KNVB zijn procesafspraken gemaakt en we krijgen de indruk dat het zicht op incidenten in de voetbalsport hiermee langzaam wat verbetert.

Per mail ontving Vizier een discriminatiemelding van een melder over zijn zorgverzekering. De zorgverzekeraar weigerde om de melder met de juiste aanhef te adresseren in de correspondentie. Deze melder was van geslacht veranderd en heeft hier al meerdere keren uitgebreid contact over gezocht en de verzekeraar gewezen op de Awgb. En gewezen op eerdere uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens, Vervolgens heeft de melder een officiële klacht ingediend bij de zorgverzekeraar.

Ondanks al deze pogingen durfde melder in eerste instantie geen klacht in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens. En deze melder liep tegen nog andere problemen aan waar iemand die zijn geslacht wil veranderen tegenaan loopt. Door in gesprek te blijven en de melder te begeleiden durfde de melder wél een klacht in te dienen over zijn onjuiste adressering bij het College voor de Rechten van de Mens. Deze melder heeft ook stappen ondernomen over de andere problemen.

De aard van de meldingen is traditioneel het grootst voor omstreden behandeling

Bij ADV'S wordt traditioneel het grootste aantal meldingen gedaan van omstreden behandeling. Het gaat hierbij regelmatig om uitsluitingskwesties, zoals toegankelijkheid tot de arbeidsmarkt en collectieve voorzieningen (beide 24%), commerciële dienstverlening (14%) of huisvesting (11%). Dit is ook waar de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) zich vooral op richt. Dat is zichtbaar in volgende grafiek:



Normaliter wordt vijandige bejegening wat minder vaak bij ADV'S gemeld dan bij de politie, omdat discriminatoire belediging een misdrijf is dat vaker leidt tot een strafrechtelijke afdoening. In 2022 maakt het aantal meldingen van vijandige bejegening, bedreiging of geweld echter een fors groter deel uit van de geregistreerde aard van de ervaren discriminatie dan in eerdere jaren.



Begin oktober 2022 krijgt Vizier een melding van een man die aangeeft dat hij is afgewezen voor werk omdat hij niet in de Europese Unie is geboren. Hij had de reden voor deze afwijzing zwart op wit in een opgeslagen chatgesprek op LinkedIn. Dit bericht kwam van een wervings- en selectiebureau dat aangaf te handelen namens een opdrachtgever. Vizier heeft zowel het wervings- en selectiebureau als de opdrachtgever aangeschreven en om opheldering gevraagd. De opdrachtgever gaf duidelijk aan dat de eis dat kandidaten voor de openstaande functie in de E.U. geboren moesten zijn niet van hen afkomstig was. Het wervings- en selectiebureau reageerde via hun advocaat en bevestigde de gang van zaken maar gaf aan daar geen discriminatie in te zien. Cliënt had intussen een afspraak gemaakt met de politie om aangifte te doen en Vizier liet de advocaat weten blij te zijn met de reactie en in overleg met cliënt een procedure bij het College voor de Rechten en aangifte bij de politie te overwegen. Als reactie daarop hebben advocaat en directie van het wervings- en selectiebureau om een overleg gevraagd om de ontstane situatie te bespreken. Cliënt was duidelijk in wat hij wilde bereiken, excuses in het openbaar en een training van Vizier voor het bedrijf om discriminatie in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen. Na een pittig gesprek en enige bedenktijd heeft het bedrijf de eisen van cliënt ingestemd. Vizier gaat voor hen een training verzorgen en het bedrijf plaatste het volgende op hun website:

Non-Discrimination Policy

Discrimination still occurs in our industry where we work with many different nationalities and cultures. As an international project services organisation specialising in high-level interim management and project support, Mansource takes a firm stand against any form of prejudice.

Although our team of professionals, with decades of global experience, aims to adhere to our core values - durable partnerships, involvement and flexibility - individuals may at times unwittingly and unintentionally exercise substandard judgement.

Recently, we were guilty of doing so. We had assumed that only candidates born in the EU would be eligible for a certain position. Based on this, we rejected Mr Zaidi's application, as his place of birth was outside of the EU.

Although any discrimination was unintentional, we recognise that such a condition is discriminatory by nature and may have significantly impacted the candidate concerned.

We have apologised to Mr Zaidi in person and would also like to share this apology publicly.

To help uncover any forms of (inAD-Vertent) discrimination within our organisation, we have approached the Vizier foundation, which fights against prejudice and diversity, to provide us with sensitivity and awareness training. Mansource is proud to support leading international organisations and help talented individuals find new challenges around the world. However, as a company, we are also learning every day.

Net zoals bij de discriminatiegronden kan er in een melding sprake zijn van verschillende vormen van discriminatie. Als we de meldingen van vijandige bejegening nader bekijken, dan vinden we die vooral terug op het maatschappelijk terrein buurt/wijk (77% van het totaal aantal meldingen op dit terrein) en op het terrein openbare ruimte (73% van het totaal). In ongeveer 56 % van deze meldingen ging dit om een voorval van vijandige bejegening op grond van ras/herkomst. Hetzelfde beeld zien we terug als we de meldingen over bedreiging of geweld nader bekijken. Voor 65% komen we dit soort meldingen tegen op de terreinen buurt/wijk en openbare ruimte. In totaal bestaat dus ongeveer twee derde van de meldingen in 2022 uit omstrede behandeling en ongeveer een derde betreft een vorm van vijandige bejegening, bedreiging of geweld.

We kunnen ook zien in welke gemeenten dit aantal meldingen groter is ten opzichte van het gemiddelde. Als we kijken naar de plaats waar het voorval van discriminatie heeft plaatsgevonden vallen de volgende zaken op:

- In Almelo, Beuningen, Kampen, Lingewaard, Losser en Wageningen werd in ongeveer de helft van de meldingen in ieder geval ook een vorm van vijandige bejegening, geweld of bedreiging geregistreerd op basis van de aard van de meldingen.
- In een aantal gemeenten is het aantal meldingen hiervan nog hoger: ongeveer 75% van de registraties gaan in Renkum, Rheden, Tiel, West-Betuwe en Wijchen over vijandige bejegening, bedreiging of geweldsincidenten bij ervaren discriminatie.
- In Duiven en Zevenaar was in 90 tot 100% van het aantal meldingen van discriminatie sprake een vorm van vijandige bejegening.

Daarnaast ontstond er in het najaar veel ophef rondom de geplande opvanglocatie voor asielzoekers in Albergen. De rijksoverheid heeft daar voor het eerst dwang toegepast om de gemeente Tubbergen te verplichten tot opvang. Bij protestbijeenkomsten werden her en der aan de beoogde locatie spandoeken en leuzen opgehangen. Bij de gemeente zélf zijn zeven meldingen van discriminatie binnengekomen. Die zijn niet op dat moment doorverwezen naar Vizier maar later gebundeld door Vizier ontvangen. Deze zeven meldingen zijn niet als reguliere melding geregistreerd, omdat de AVG de gemeente verbiedt om de persoonsgegevens van deze melders met Vizier te delen. Deze meldingen zijn daarom niet meegenomen in het overzicht van het aantal meldingen voor de gemeente Tubbergen.

Een vrouw heeft met haar vriend een optie genomen op een woning bij een makelaar. Hoewel zij de oorspronkelijke contactpersoon en aanvrager was, werd de correspondentie op naam van haar vriend verstuurd. Ook wilde zij als eerste koper op de akte worden vermeld. Maar ook hier werd haar vriend als koper vermeld en de vrouw als echtgenote/partner van. Verder moest zij als echtgenote/partner een verklaring tekenen waarin zij moest beloven niets te doen wat de verwerving door koper van het pand zou tegenhouden. De vrouw vindt dit discriminatie op grond van haar geslacht. Ook klaagt zij over de klachtafhandeling: ze heeft de makelaar schriftelijk en mondeling een aantal keren te kennen gegeven dat zij zich door deze feiten gediscrimineerd voelt, maar de enige reactie van de makelaar was dat "het nou eenmaal zo gaat bij koopcontracten". Verder gaat deze niet in op haar discriminatie-ervaring.

Zij overweegt een verzoek om een oordeel neer te leggen bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM), en meldt zich ter ondersteuning bij Vizier. De klachtenconsulent helpt haar met het opstellen van het verzoek. Als er een reactie komt van de makelaar analyseert de consulent samen met haar dit verweerschrift en bespreekt de verschillende mogelijkheden, vooral vanuit tactisch oogpunt: moeten we nu inhoudelijk reageren of doen we dat ter zitting? Voor het laatste wordt gekozen, te meer daar alle schriftelijke bewijsstukken al zijn ingediend. De vrouw blijkt erg nerveus te zijn voor de komende zitting, de consulent kalmeert haar door uitleg te geven over wat er in zo'n zitting te gebeuren staat. Uiteindelijk kiest zij ervoor om toch zelf het woord te voeren, en de consulent geeft aan alleen in te grijpen als er cruciale dingen uit het oog worden verloren.

De zitting verloopt erg goed, de vrouw is opgelucht en is naderhand gesterkt in de overtuiging dat zij dit soort procedures blijkbaar wel kan voeren, waar zij daar op voorhand aan twijfelde. Het uiteindelijke oordeel van het CRM is helder: dit soort handelingen (en ze komen meer voor dan u misschien denkt) leveren het oordeel verboden onderscheid op. Dit oordeel is van groot maatschappelijk belang, niet alleen voor de makelaarssector maar ook voor andere financiële producten en tussenpersonen.

Aangifte doen of niet?

Hanane vertelt over de schoolexcursie van haar zoon



Hanane komt via de website van discriminatie.nl bij een klachtenconsulent van Vizier terecht. We spreken met haar over haar ervaringen met Vizier.

Incident op school

Hanane begint haar verhaal: "Tijdens een excursie met school vond er een incident plaats, waarbij mijn zoon zich gediscrimineerd voelde. De politie kwam ter plaatse en adviseerde ons om aangifte te doen. Ik wilde graag eerst informatie en advies inwinnen wat ik nu het beste kon doen. De politie wist niet waar ik discriminatie zou kunnen melden. Daarom zocht ik online naar een meldpunt van discriminatie in mijn eigen regio en zo kwam ik bij Vizier terecht."

Je verhaal kunnen vertellen

Hanane vulde het meldformulier op de website van Vizier in en werd teruggebeld door een klachtenconsulent. "De klachtenconsulent die ik sprak nam mij serieus, ik kon mijn verhaal kwijt en we werden goed geadviseerd.", aldus Hanane over het intakegesprek. Ze heeft aangegeven dat ze op zoek was naar advies en handvatten hoe te handelen in deze situatie.

"De klachtenconsulent heeft de tijd genomen om alle mogelijkheden langs te lopen en de gevolgen daarvan te bespreken. Zo hebben we gesproken over de optie om aangifte te doen, de mogelijkheid om contact op te nemen met Slachtofferhulp en de mogelijkheid om met de betrokken partijen in gesprek te gaan. Na het gesprek ontving ik een uitgebreide e-mail met informatie en links naar de websites van de politie en Slachtofferhulp."

Een bemiddelingsgesprek in plaats van een aangifte bij de politie

De klachtenconsulent heeft ook navraag gedaan bij de politie over wat de politie ter plaatse heeft geadviseerd. Daaruit bleek dat alle betrokken partijen het advies

kregen om aangifte te doen. Dit zouden aangiftes en mogelijk een tegenaangifte van de andere partij betekenen. "Na alle informatie hebben mijn man en ik besloten om liever het gesprek aan te gaan", zegt Hanane. Vervolgens heeft ze dit bij haar wijkagent aangegeven. De wijkagent heeft bij de tegenpartij gepolst of zij ook voor een gesprek open stonden en dat bleek zo te zijn. Op korte termijn werd een ontmoeting gerealiseerd. Hanane zegt daarover: "Het heeft geresulteerd in een goed gesprek met elkaar, zonder aangiftes." Vizier heeft na overleg met haar ook contact opgenomen met de betrokken partijen en vanuit haar deskundigheid advies en informatie aangeboden.

Op alle fronten is het belangrijk dat mensen met discriminatie bij Vizier terecht kunnen

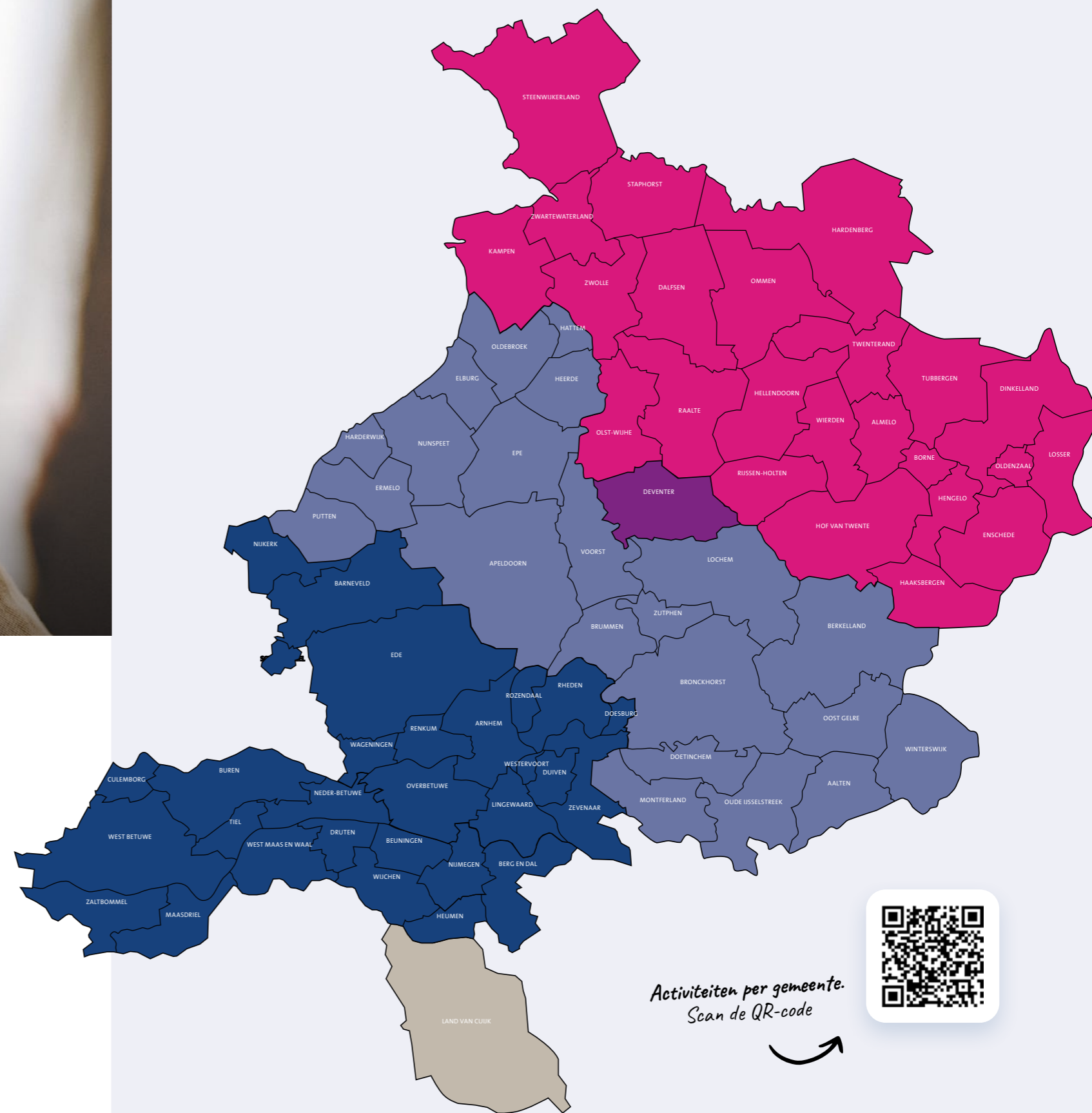
Hanane blikt terug op hoe de begeleiding vanuit Vizier verlopen is: "Alle informatie die ik van Vizier ontving, heeft geleid tot een gesprek waar we allemaal lering uit hebben kunnen trekken. Mijn zoon heeft het hierdoor ook goed kunnen afsluiten en dat was voor mij het belangrijkste." Ze zegt het heel fijn te vinden dat Vizier er is voor mensen die discriminatie ervaren. Op alle fronten is het belangrijk dat mensen bij Vizier terecht kunnen. Meer naamsbekendheid zou helpend kunnen zijn. Ze sluit af met de woorden: "Het contact heb ik als zeer toegankelijk ervaren. Het verliep zo fijn en soepel. Ik hoefde niet lang te wachten op antwoord, mij werd een luisterend oor geboden en het gaf me rust. Hierdoor overzag ik de situatie weer. Ik zou Vizier zeker aanbevelen aan anderen. We zijn echt serieus genomen en goed geadviseerd. Ik kan met recht zeggen dat dit een succesverhaal is."



Preventie en projecten

We weten uit vele onderzoeken en al onze ervaring dat we discriminatie alleen kunnen tegengaan als we dit ook bespreekbaar maken en mensen vervolgens ook een manier aanreiken om met discriminatie om te kunnen gaan. Of tegen te kunnen gaan. Daarom bieden we ook preventieve activiteiten aan in de vorm van gastlessen op scholen, voorlichting en training aan professionals op allerlei maatschappelijke terreinen en in verschillende organisaties. We nemen deel aan netwerken, of coördineren deze op verzoek van gemeenten. We werken samen met welzijnsorganisaties en met belangengroepen op allerlei maatschappelijke gronden en terreinen en we voeren onderzoeken uit voor gemeenten, provincies, bedrijven en andere organisaties als daar behoefte aan is. In grote onderzoeksopdrachten werken we samen met de Radboud Universiteit.

Een overzicht van de activiteiten per gemeente is terug te vinden op de website van Vizieroost.nl. In dit jaarverslag geven we een globale impressie van onze activiteiten die betekenisvol waren voor ons en voor de samenleving waarvoor we ons elke dag inzetten om die een beetje mooier te maken.



Superdiversiteit in Gelderland

De podcast Gelders Geluk als onderdeel van het Leernetwerk Superdiversiteit

Christien Tol interviewt namens Vizier in de podcast Gelders Geluk verschillende gasten voor het Leernetwerk Superdiversiteit. Marten Bos en Samira Barari zijn te gast in de eerste podcast. Samira Barari is beleidsadviseur voor het team Inclusie en Marten Bos is expert en trainer op het gebied van superdiversiteit.

Introductie Leernetwerk Superdiversiteit voor ambtenaren in Gelderland

Graag nemen we je in dit jaarverslag mee naar de start van het Leernetwerk Superdiversiteit in 2022. Provincie Gelderland vindt het belangrijk om de wens van de inwoners te kennen bij het maken van beleid en Vizier voert dit uit. Het doel is om gemeenteambtenaren door een inclusiebril te laten kijken om vervolgens inclusief beleid te kunnen maken. Kennis hebben van inclusie en ook kennis hebben van de gevolgen van exclusie. De provincie wil faciliterend zijn in: kennis delen en leernetwerken en daarnaast in 'iedereen doet mee'.

Leernetwerk Superdiversiteit is gebaseerd op deze twee pijlers.

De theedoos in de koffiecorner

Samira geeft aan dat representatie belangrijk is bij het maken van beleid: "Wat en wie moet je betrekken bij het maken van beleid?" Ze maakt de vergelijking met de theedoos in de koffiecorner op het provinciehuis. "Ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen betekent ervoor zorgen dat er nog steeds zwarte thee is, omdat je relevant wilt blijven voor iedereen. Dat is superdiversiteit: dat er keuze is voor iedereen, dat je voor iedereen relevant bent en dat je mensen niet over het hoofd ziet." Marten vindt het een mooi beeld wat Samira schetst. Hij ziet die theedoos ook als een voorbeeld van 'out of the box' denken: "Je moet je afvragen of er ook nog andere smaken nodig zijn dan alleen die smaken die in die doos zitten. En om te leren dat als iemand zwarte thee vraagt je niet zegt: "Dat doen we niet meer, dat is passé", maar dat je er wel iets mee doet, zonder dat je het als kritiek ziet."



Podcast: Kennis vergroten over Superdiversiteit

Exclusie vraagt vervolgens om veel meer inspanningen om dat weer te herstellen

Exclusie heeft tot gevolg dat mensen zich gaan isoleren, mensen gaan zich buiten de maatschappij plaatsen. Vervolgens vraagt het herstellen daarvan om veel meer inspanningen. Samira geeft aan dat als je zelf een vorm van uitsluiting hebt meegemaakt op een aspect van je identiteit, hoe minutieus ook, je je makkelijker kunt inleven in iemand die dat ook heeft meegemaakt. Ze maakt de vergelijking met muggenbulten: "Sommige mensen hebben vaker te maken met uitsluiting dan andere mensen. Als je vaker bent 'geprikt' dan heb je vaak meer allergie, sneller irritatie of een korter lontje." Maar het is niet alleen de strijd van mensen die uitsluiting hebben meegemaakt. We hebben elkaar nodig. Dus ook mensen die meer geprivilegieerd zijn. Want zij kunnen vanuit hun eigen afkomst privileges inzetten om anderen hierin verder te brengen. Dat is ook superdiversiteit.

Ambtenaren zijn nooit uitgeleerd over superdiversiteit. Blijf je vizier hierin verbreden

Ambtenaren in gemeenten zijn daarin nooit uitgeleerd, want je hebt altijd de ander nodig om je vizier te verbreden. Samira zegt hierover: "Ieder brengt eigen ervaringen mee vanuit verschillende aspecten van de eigen identiteit. Maar ik heb mijn collega die doof is nodig, om me te kunnen verplaatsen in een wereld waarin snel kunnen spreken geen kwaliteit is. Je hebt ieder mens nodig om te beseffen dat het anders kan. En niet de illusie hebben dat je het in je eentje weet." Marten Bos reageert hierop dat Halle Gorashi dit benoemt als "tussenruimte". Die ruimte is nodig zodat je kunt nadenken en jezelf kunt afvragen: Wat doet dat verhaal met mij en wat heb ik ervan te leren?"

Duurzaam ervoor zorgen dat mensen meedoen

Het is een manier om er duurzaam voor te zorgen dat mensen meedoen. "Zorg er bijvoorbeeld voor dat je eerst in een wijk geld geeft, zodat er in de wijk gefaciliteerd wordt in wat er nodig is. Zodat er tijd is om waar te kunnen nemen wat er pijnlijk is, wie wat moet oppakken in zo'n wijk, voordat je er een project van maakt."

Elke maand een podcast over superdiversiteit

Elke maand wordt er een podcast opgenomen met mensen die een aspect van superdiversiteit verder kunnen belichten. En elke maand is er een leernetwerksessie voor ambtenaren in de provincie Gelderland. De thema's van deze leernetwerksessies zijn: superdiversiteit in de samenleving, betrouwbare overheid, inclusief en non-discriminatoire beleidsproces, benutten van kracht van diversiteit in je netwerk en burgerparticipatie.



21 maart: Internationale Dag tegen Racisme

Wit is nu aan zet: een interactieve lezing door Lida van den Broek

Op 21 maart wordt wereldwijd aandacht gevraagd voor de strijd tegen racisme en discriminatie. Het bloedbad in het Zuid-Afrikaanse Sharpeville op 21 maart 1960, waarbij de politie het vuur opende op anti-apartheidsdemonstranten, was voor de Verenigde Naties de aanleiding om sinds 1966 deze dag in het teken te stellen van de strijd tegen racisme. Ieder jaar organiseren verschillende ADV's in een gezamenlijk programma de Week tegen Racisme. De bijdrage van Vizier aan dat programma bestond uit een interactieve online lezing door Lida van den Broek. Zij is organisatieantropoloog en oprichter van Kantharos (1983). Dit is een van de eerste bureaus in Nederland met een gespecialiseerd aanbod op het gebied van management van diversiteit, met name etnische diversiteit. Van haar hand verschenen publicaties over racisme, de positie van vrouwen en over interventies bij pesten, intimidatie en discriminatie op het werk. Haar lezing op woensdag 23 maart stond in het teken van haar meest recente publicatie Wit is nu aan zet, een boek over racisme in Nederland.

De lezing werd gevolgd door ongeveer 35 mensen, veelal sociale professionals. De kern van haar boodschap was dat racisme in Nederland erg lang te weinig gezien en erkend is. Dat geldt ook voor professionals. Het aanklaarten van racisme en discriminatie is daardoor meestal overgelaten aan zwart. Het is nu echt tijd om dat achter ons te laten. Racisme is een probleem voor de hele samenleving. Zwart heeft het probleem, wit is het probleem, om het even heel zwart-wit te stellen. Er waren veel vragen over met name de praktische aanpak van racisme en welke rol sociale professionals daarin kunnen spelen. Een boeiende en zinvolle bijeenkomst.

Pride Netwerk Twente

In 2022 coördineerde Vizier het Pride Netwerk Twente. Dit is een netwerk van verschillende maatschappelijke organisaties en betrokken burgers die zich inzetten voor meer acceptatie van de regenbooggemeenschap in Twente.

Regenboogdagen Enschede

Een van de hoogtepunten van het afgelopen jaar waren De Regenboogdagen van 4 tot en met 11 oktober. Allerlei maatschappelijke partners, zoals Hogeschool Saxion, café Stonewall, sportcentrum Sportaal en theater Concordia, werkten samen om een mooi programma voor alle inwoners van Enschede en omgeving neer te zetten. Zo hing er zeven dagen lang een figuurlijke regenboogvlag boven Enschede. Er waren queer-feestjes, een Pride Walk, lezingen en theatervoorstellingen. Het was een week met een mix van leuke activiteiten om de regenbooggemeenschap in Enschede positief op de kaart te zetten, maar er is ook aandacht besteed aan de problemen die er spelen rondom lhbtq+-zijn.

Netwerkcoördinatie

Als coördinator van de Pride Netwerk Twente en daarmee ook van De Regenboogdagen is Vizier bezig geweest met partners bijeenbrengen, vrijwilligers coördineren, activiteiten aanjagen, planning en promotie. Samengevat: ervoor zorgen dat er de hele week aandacht is voor seksuele en genderdiversiteit en laten zien dat deze diversiteit Enschede mooier maakt!



De democratiefabriek

De Democratiefabriek in Overijssel is een interactieve tentoonstelling voor leerlingen

In 2022 heeft de tentoonstelling De Democratiefabriek een belangrijke impuls gegeven aan het thema Democratie in de Provincie Overijssel. Dat democratie een hot item is, blijkt wel uit de verschillende protestbijeenkomsten. Ook kinderen komen met het thema in aanraking. Bijvoorbeeld door de oorlog in Oekraïne en de geschiedenis van WOII. Maar hoe kun je hen nu duidelijk maken wat democratie precies inhoudt? Een bezoek aan De Democratiefabriek helpt daarbij.

Leerlingen komen erachter dat democratie vooral over henzelf gaat

De Democratiefabriek is een interactieve tentoonstelling voor leerlingen vanaf groep 7. Verschillende grote thema's zijn erin verwerkt: conflicten, macht, democratie. Met apparaten en gereedschappen onderzoeken en oefenen de leerlingen. Maar ook wat er zou kunnen gebeuren als er geen democratie zou zijn? Zoals in de Tweede Wereldoorlog. Of wat gebeurt er in deze tijd? Wat zegt het dat een kwart van de jongeren de Holocaust zwaar overdreven of een mythe vindt? Al lopend door De Democratiefabriek komen leerlingen erachter dat democratie vooral over henzelf gaat. Over hun eigen normen, idealen, hoop en waarden. En hun eigen houding en gedrag. Alles is gericht op actief burgerschap.

Na een positieve evaluatie heeft de Provincie besloten om De Democratiefabriek in het voor- en najaar van 2023 verder in de provincie Overijssel uit te rollen. En hiermee ook andere gemeenten kennis te laten maken met deze interactieve manier van leren.



Trainingen aan politie in Oost-Nederland om discriminatie effectiever aan te pakken

Politie Oost-Nederland wil discriminatie effectiever aanpakken. Dat begint bij het herkennen van discriminatie door politiemedewerkers. Vaak is het niet meteen duidelijk of discriminatie onderdeel is van een incident. Daarin kunnen stappen vooruit worden gezet. Vizier is in 2022, samen met Artikel 1 Noord Oost Gelderland en Meldpunt Discriminatie Deventer, gestart met trainingen geven in het herkennen van discriminatie en welke acties politiemensen daarna kunnen inzetten.

Aangiftes en meldingen van discriminatie beter kunnen oppakken, dat is het doel

Politiemensen van Service & Intake zijn meestal het eerste aanspreekpunt voor meldingen en aangiftes door inwoners. Dat is geen eenvoudig werk. Je moet uitgebreide basiskennis hebben van delicten en overtredingen. De kennis op het gebied van discriminatie kan echter worden verbeterd. Want omdat er weinig aangifte van wordt gedaan, staat het niet zo scherp op het netvlies van de mensen bij de politie dit deze aangiftes moeten opnemen. Discriminatie wordt ook vaak niet herkend in het verhaal van een inwoner als de inwoner zelf het woord discriminatie niet gebruikt. Het gevolg is dat er weinig veroordelingen tegen discriminatie door het OM worden gedaan. En dat ontmoedigt slachtoffers van discriminatie waarbij er sprake was van geweldsaspecten, om aangifte of melding te doen bij de politie. "Ze doen er toch niks mee" is een veel gehoord verwijt van mensen die discriminatie hebben ondervonden. Dit wil de politie en ook Vizier graag veranderen en vormde de aanleiding voor de politie om hierin een training te volgen bij Vizier.

Veel aandacht voor handelingsperspectieven en opvolging van codisfeiten

Voorafgaand aan de training volgen de deelnemers een online minicursus waarin alle discriminatiewetgeving de revue passeert, zowel straf- als civielrechtelijk. Vervolgens duiken we de praktijk in tijdens een training in een trainingscentrum. Daar leren politiemensen om discriminatie te herkennen in allerlei verschillende cases met bijzondere aandacht voor indirecte gevallen en incidenten waarbij discriminatie een bijrol speelt. In deze training is er veel aandacht voor de algemene handelingsperspectieven. Deze breiden we uit met de zogeheten codisfeiten. We sluiten af met een live impliciete associatietest. Ieder mens heeft namelijk stereotype denkbeelden. En iedereen die zich hiervan bewust is, kan beter discriminatie herkennen. Na afloop krijgen de deelnemers aan de training twee maanden de tijd om een praktijkcasus te rapporteren waarin discriminatie een rol speelt en waarin de gekozen vervolgstappen worden gemotiveerd. Vizier bundelt deze terugkoppeling en bespreekt deze met de deelnemers om te blijven leren.

Het onderzoek Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen

Een van de activiteiten binnen Vizier is onderzoek doen naar thema's die te maken hebben met discriminatie en diversiteit. In 2022 publiceerde Vizier het onderzoek Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen. Dit onderzoek kende vier stappen.

Maart – juni: opdracht afstemmen

In 2022 hebben we in gesprekken met de gemeente Nijmegen verkend wat de mogelijkheden waren om onderzoek te doen naar de veiligheid van lhbtqia+-personen. De gemeente Nijmegen had in 2014 voor het laatst een uitgebreid onderzoek naar deze groep gedaan en had behoefte aan een update hiervan. Op basis van de gesprekken schreven Vizier en de Radboud Universiteit samen een projectvoorstel, dat door een commissie werd toegekend.

Juni: data verzamelen en ordenen

Een jaar eerder, in 2021, deed Vizier samen met de Radboud Universiteit een onderzoek naar lhbtqia+-personen in Gelderland en Overijssel, op basis van een vragenlijst aangevuld met interviews. De data hiervan bleken bruikbaar om ook de veiligheidsmonitor Nijmegen mee samen te stellen. Het aantal respondenten van Nijmegen was hoog genoeg om valide uitspraken te doen. Hierdoor konden we de stap van dataverzameling deze keer overslaan en kon de monitor extra snel klaar zijn. De data moesten wel opnieuw geanalyseerd worden.

Juli – September: analyseren en schrijven

Op basis van de data, die in tabellen werd verzameld, schreven de onderzoekers een analyse: welke data en percentages vallen op? Welke groepen springen eruit? Zo bleek dat transgender en non-binaire personen op allerlei gebieden meer onveiligheidsgevoelens en discriminatie ervaren dan homoseksuele of lesbische personen. Daarnaast werd in dit onderzoek ook gekeken naar de ontwikkeling ten opzichte van 2014. Geen eenvoudige klus, aangezien dan verschillende datasets met elkaar vergeleken moeten worden.

Oktober: publiceren en presenteren

Na de schrijf- en herschrijffase kwam het moment van publiceren steeds dichterbij. We kozen ervoor om ditmaal een debat te organiseren over de resultaten. Sprekers werden gezocht, scholen aangeschreven om te komen en een locatie gereserveerd. Op 10 oktober presenteerden we in Lux de resultaten tijdens een interactieve avond waarop bezoekers ook live hun mening konden geven. Het rapport werd aangeboden aan B&W en besproken in de gemeenteraad. Op basis hiervan bracht Vizier een beleidsadvies uit.

Training Meldpunt Seksuele Intimidatie voor buitengewoon opsporingsambtenaren

Deze training werd officieel geopend door burgemeester Marcouch van de gemeente Arnhem. Hij was namelijk enorm enthousiast over het doel van deze training: seksuele intimidatie tegengaan.

In deze training van twee dagdelen vormt een casus van seksuele intimidatie de rode draad. De opsporingsambtenaren werd gevraagd welke vormen seksuele intimidatie en ongewenst gedrag zij herkenden in deze casus. Vervolgens kregen zij volop de ruimte om ervaringen van zichzelf en met anderen in hun (werk) omgeving te delen. Daarbij zorgde Vizier voor veiligheid binnen de trainingsgroep om dit bespreekbaar te kunnen maken.

In deze training wordt kennis aangereikt over intimidatie en worden er methoden ingetraind om het gesprek over intimidatie en ongewenst gedrag aan te gaan met mensen die ermee te maken hebben gehad. Ook de juridische kant van intimidatie krijgt aandacht.

Vervolgens gaan de opsporingsambtenaren in groepen uiteen om met nog meer verschillende casussen aan de slag te gaan en de mogelijke handelingsperspectieven uit te werken, zowel vanuit het perspectief van het slachtoffer als vanuit het perspectief van de professional. Deze handelingsperspectieven worden vervolgens met de andere oefengroepen gedeeld en zo nodig aangevuld door de trainer. Ook de handelingsperspectieven gericht op de eigen veiligheid van deze opsporingsambtenaren worden in oefeningen uitgewerkt. De training eindigt met een kennisquiz, zodat de deelnemers deze intensieve training met wat humor kunnen afronden.

Ook een aantal wijkagenten, docenten en andere professionals hebben een soortgelijke training gevolgd in Arnhem.

Straattrainingen maken voorbijgangers bewust van hun eigen handelen

Vizier heeft ook straattrainingen georganiseerd samen met Moviera in Arnhem. In deze straatinterventie triggeren we voorbijgangers in de openbare ruimte in een wijkcentrum of station om te reageren als een vrouw wordt geïntimideerd door een man. Deze man en vrouw zijn trainingsacteurs, maar dat weten de voorbijgangers niet. Deze trainingen zijn erg nuttig om het onderwerp seksuele intimidatie bespreekbaarder te maken, bewustwording te creëren en advies te kunnen geven aan inwoners over wat zij kunnen doen als zij seksuele intimidatie op straat waarnemen.

Meldpunt seksuele intimidatie Arnhem

Met het meldpunt meldseksueleintimidatie.nl konden Arnhemmers in 2022 vervelende ervaringen delen, laten registreren of hulp of advies vragen. Wij bieden onafhankelijke bijstand aan deze melders. En we adviseerden de gemeente Arnhem over aanpassingen van hotspots waar intimidatie veel voor blijkt te komen. Zo heeft de gemeente Arnhem extra maatregelen genomen en de verlichting aangepast. Er zijn bijvoorbeeld extra camera's geplaatst in de Steenstraat en politie en handhaving weten waar zij extra controles kunnen doen om meer veiligheid te bieden.

Workshops aan studenten gaan ook over grenzen. Ook als je dronken bent.

We geven niet alleen trainingen maar hebben ook meerdere gastlessen en workshops gegeven over seksuele intimidatie aan leerlingen en studenten in Arnhem en Wageningen. Met name studentenverenigingen van de Wageningen Universiteit wisten Vizier goed te vinden. Met studenten hebben we het niet alleen gehad over ervaringen en wat je er zelf aan kunt doen als je omstander bent of slachtoffer, maar ook over grenzen stellen. En over respect voor de grenzen van een ander. Ook als je dronken bent. Voor studenten Fysiotherapie van de HAN hebben we in de workshop aandacht besteed aan professioneel handelen in contactberoepen. Want deze professionals zijn door hun beroep kwetsbaarder voor seksuele intimidatie.



Regenboogweek Steenwijkerland

Dit jaar was de regenboogweek van Steenwijkerland van 8 oktober tot en met 14 oktober. Het thema was: Laat je horen! Vizier heeft zich deze week ook laten horen. We waren aanwezig op de informatiemarkt met onze stand. Hier hebben we laten zien wie we zijn en wat we kunnen doen voor inwoners. Ondertussen was Draqqueen Harly K. Winn een feestje aan het bouwen in de stad. Op vrijdagavond heeft Vizier een korte Queer-workshop gegeven aan de jeugd in cultureel centrum De Buze waar iedereen enthousiast aan meedeed.

Mystery Call en basistraining voor KCC-medewerkers

De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) stelt dat een gemeente erin voorziet dat haar inwoners voor hun meldingen over discriminatie toegang krijgen tot een laagdrempelige antidiscriminatievoorziening. Deze antidiscriminatievoorziening registreert deze meldingen en brengt eens per jaar verslag uit aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Deze taken zijn door de 53 gemeenten uit Oost-Nederland uitbesteed aan Vizier. Om onafhankelijke ondersteuning te bieden is het van belang dat de gemeente haar inwoners informeert over deze voorziening. Dat inwoners op de hoogte zijn van het bestaan van Vizier, waar zij ondersteuning kunnen vinden als zij zich gediscrimineerd voelen.

Een informatiebron voor inwoners kan het KCC, het informatiepunt van de gemeente zijn. Dus is het van belang dat medewerkers van deze afdeling van de gemeente op de hoogte zijn van het bestaan van Vizier. Om de gemeente hierbij te ondersteunen controleert Vizier de gemeentelijke website en belt zij het contactnummer van de gemeente. Het is namelijk belangrijk dat de juiste informatie vindbaar is op de website van de gemeente en dat KCC-medewerkers discriminatie herkennen in een vraag om juist te kunnen doorverwijzen.

- We toetsen de vindbaarheid van de informatie op de gemeentelijke website, waarbij we zoeken op de zoekterm 'discriminatie'.
- In een mystery call bellen we met een casus naar het contactnummer van de gemeente, in de meeste gevallen het KCC, met de vraag of degene die de telefoon aanneemt kan helpen bij de oplossing van de geschetste situatie. In deze call is het van belang dat de medewerker het discriminatieaspect herkent en doorverwijst naar Vizier.

Van de bevindingen maken we een rapport en dit leggen we voor aan de ambtenaar die over discriminatie en diversiteit gaat. We kunnen adviseren om:

- de website te optimaliseren met de juiste informatie en een directe meldknop om discriminatie te melden;
- voor de medewerkers KCC een workshop te houden, waarbij zij oefenen met discriminatie herkennen in vragen en triggerwoorden herkennen die aanleiding kunnen zijn om de beller door te verwijzen naar Vizier.

Discriminatie is iets wat inwoners in gemeenten kan overkomen. Vaak weten zij niet wat eraan te doen is. De medewerker aan de telefoon bij de gemeente is de eerste persoon waar inwoners informeren of de gemeente een oplossing heeft voor het probleem. Daarom is het belangrijk dat deze medewerkers goed geïnformeerd zijn en dat zij zonder oordeel en goedbedoelde adviezen naar de juiste organisatie doorverwijzen. Maar ook dat zij discriminatie in de vraag herkennen. Want niet iedereen benoemt in de vraag discriminatie of ongelijke behandeling.

Niemand past in 1 hokje

Een kant en klare campagne voor in jouw gemeente.

Discriminatie is hardnekkig. Eén op de vier Nederlanders maakt het wel eens mee. En het kan iedereen overkomen. Geen contractverlenging omdat je net je werkgever hebt verteld dat je zwanger bent. Een verkoper in de winkel die jou nauwlettend in de gaten houdt vanwege je huidskleur. Een sportschool waar je geen hoofddoek mag dragen. Een restaurant waar je niet welkom bent met je hulphond. Vaak ontstaan deze incidenten door vooroordelen.

Helemaal aan de basis van deze verschijnselen liggen stereotype denkbeelden. Onze hersenen hebben een enorme verzameling aan hokjes. Alles wat we zien, horen en ervaren proberen we te kaderen. Ieder mens doet het, we kunnen niet anders. Heel vaak is dit ontzettend handig en nuttig. Helaas is het ook de oorzaak van het wij-zij-denken. Ik hoor bij deze groep, jij hoort bij die groep. Ik hoor bij de hoogopgeleiden, jij bij de laagopgeleiden. Ik hoor bij de Islamitische groep, jij bij de christelijke groep. En voor je het weet heb je iemand volledig gereduceerd tot een hokje. Je bent ineens "gehandicapt" of "zwart". Alsof dat het enige is dat je bent.





Online campagne Fair Housing



Fair housing voor studenten

De gemeenten Nijmegen heeft verschillende signalen opgevangen over discriminatie van internationale studenten in het kader van huisvesting. En daarom wilde de gemeente meer bekendheid bij deze doelgroep geven aan Vizier. Vanaf augustus is Vizier aan de slag gegaan met verschillende activiteiten om de zichtbaarheid te verhogen en studenten bewust te maken van discriminatie op de woningmarkt.

Onlinecampagne Fair housing

We hebben een eenvoudige mediacampagne ontworpen met de focus op internationale studenten. De campagne heeft een heldere boodschap, spreekt internationale studenten aan en verwijst naar Vizier. De mediacampagne is gemaakt voor online socials, zoals Instagram en Facebook. Dit zijn de platforms waarop de meeste studenten actief zijn.

Deze sociale media posts hebben we gedeeld in de Instagram story's van de Radboud Universiteit, HAN, SSH& en verschillende studentenverenigingen. Op onze eigen Instagram- en Facebookaccounts hebben we drie betaalde campagnes gehouden waarmee we meer mensen uit de doelgroep bereikt hebben. Doordat de campagne is uitgedragen door verschillende scholen en partners, hebben veel studenten, waaronder ook internationale studenten, het meldpunt één keer of vaker gezien op sociale media.

Introductiemarkt voor studenten groot succes

Op 22 augustus stond Vizier met een stand op de introductiemarkt van de Radboud Universiteit. Er was veel belangstelling voor het werk van Vizier en de campagne Fair Housing. Daarnaast deelden de studenten verschillende ervaringen van (huizenmarkt)discriminatie met ons. We kregen positieve reacties op het feit dat aandacht aan dit probleem besteed wordt. Omdat deelname aan deze markt veel publiciteit en bekendheid opgeleverd heeft, zal Vizier volgend jaar ook deelnemen aan deze introductiemarkt.

Groter bereik van studentenverenigingen met meer informatie over fare housing

Vizier heeft verschillende studentenverenigingen waar veel buitenlandse studenten lid van zijn benaderd om informatie te geven over woningmarktdiscriminatie, welke vormen voorkomen en dat ze bij twijfel altijd

contact op kunnen nemen met Vizier. We hebben aan hen gevraagd om intern of op sociale media de campagne verder te delen. We weten niet in hoeverre dit is gedaan binnen de verenigingen. Begin december heeft Vizier nog presentatie gegeven in het overleg van de koepelverenigingen van studentenverenigingen in Nijmegen. Hierbij waren alle koepelverenigingen aanwezig, zo ook die van internationale verenigingen en sportverenigingen met een groot bereik onder internationale studenten. In deze bijeenkomst heeft Vizier nog meer informatie gedeeld die de koepels weer kunnen delen met verenigingen. Hierdoor wordt het bereik onder studenten nog groter.

Melden van huizenmarktdiscriminatie kan op verschillende websites waaronder die van Vizier. Vizier heeft een pagina gemaakt in het Engels en in het Nederlands waar studenten naar verwezen kunnen worden via de website van de SSH&, RU. Zo is Vizier beter vindbaar voor zowel medewerkers van deze organisaties als voor studenten die zoeken op deze termen. Zie Vizier, SSHN, Radboud Universiteit.



Jaarrekening en bestuursverantwoording

Vizier is een regionale uitvoerings- en adviesorganisatie voor het bestrijden van discriminatie en vergroten van diversiteit. Vizier voert voor 24 gemeenten in Overijssel, 14 gemeenten in Gelderland-Zuid, 15 gemeenten in Gelderland-Midden en van 1 gemeente in Noord-Brabant, de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) uit. Deze wet stelt dat iedere inwoner in Nederland recht heeft op onafhankelijke en deskundige bijstand in geval van discriminatie en dat gemeenten dit moeten faciliteren. Daarnaast biedt Vizier in de gemeenten Arnhem en Enschede ook onafhankelijke bijstand aan mensen met seksuele intimidatie-ervaringen, op verzoek van deze gemeenten. Seksuele intimidatie kan volgens de gelijkebehandelingswetgeving ook onder discriminatie vallen. En het is een zeer actueel maatschappelijk thema. Het motto van Vizier luidt: “Laten we samen de samenleving een beetje mooier maken”.

Discriminatie.nl

Vizier is lid van de landelijke branchevereniging van antidiscriminatievoorzieningen. In deze vereniging:

- wordt de kwaliteit en deskundigheid van de uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen geborgd;
- wordt er landelijk samengewerkt met andere antidiscriminatievoorzieningen en landelijke partijen zoals Slachtofferhulp, FNV en CNV, en met verschillende ministeries zoals BZK, JenV, SZW en OCW;
- worden belangen van de antidiscriminatievoorzieningen behartigd in de landelijke politiek.

Lidmaatschap van de landelijke branchevereniging biedt Vizier de mogelijkheid om de kwaliteit van de dienstverlening te borgen en de positie van Vizier in het maatschappelijk uitvoerend veld te versterken. Dit met als

doel om van blijvende en toenemende betekenis te zijn in de samenleving, volgens de missie van Vizier. De directeur-bestuurder van Vizier neemt als secretaris deel aan het landelijk bestuur van deze branchevereniging. In september 2022 hebben alle aangesloten antidiscriminatievoorzieningen van de landelijke vereniging Discriminatie.nl unaniem besloten om in 2023 te komen tot een gezamenlijke positionering van de Wga-taken onder de gezamenlijke naam Discriminatie.nl. Vizier heeft een meldpunt dat naar verwachting vanaf 2024 gepositioneerd zal worden onder de naam ‘Discriminatie.nl’. In december 2022 is bureau Berenschot in opdracht van het ministerie van BZK een onderzoek gestart naar de meest wenselijke en haalbare positionering en financiering van antidiscriminatievoorzieningen. Eind maart of begin april 2023 zal Bernschot hierover een advies opleveren in de vorm van een aantal scenario’s in de (nabije) toekomst. Vizier werkt mee aan dit onderzoek door input te leveren en heeft gemeenten geattendeerd om dit ook te doen, voor zover Berenschot daar ruimte voor biedt.

Financiële analyse

Op 19 september 2022 heeft de nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme, de heer Rabin Baldewsingh, het eerste Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme overhandigd aan minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Hanke Bruins Slot. In dat programma staan de plannen van het kabinet om meer te doen tegen discriminatie en racisme. In dit plan wordt aangegeven dat antidiscriminatievoorzieningen, zoals Vizier, een toenemend belangrijke rol dienen te vervullen bij discriminatie tegengaan en bewustwording daarover stimuleren. Om die rol te kunnen vervullen, heeft het ministerie van BZK de rijksbijdrage aan de gemeentefondsen meer dan verdubbeld van 37 cent naar 77 cent per inwoner. Zo kunnen gemeenten hun regionale

antidiscriminatievoorziening versterken in de wettelijke taak die zij hebben. In 2022 is daardoor de omzet van Vizier weliswaar gestegen maar niet verdubbeld, zoals de rijksoverheid had bedoeld. De reden hiervoor is dat deze financiering niet-geoormerkte gelden zijn en gemeenten zelf de zeggenschap hebben of en op welke wijze zij deze gelden willen inzetten. Vizier zal gemeenten blijven verzoeken om de financiering van het Rijk ter versterking van de antidiscriminatievoorzieningen daadwerkelijk aan Vizier ter beschikking te stellen.

Met het meerjarenbeleidsplan 2022-2025 blijft Vizier inzetten op versterking van haar wettelijke taak. Daarnaast biedt Vizier gemeenten verschillende mogelijkheden om aan preventie, educatie en voorlichting, zichtbaarheid en onderzoek invulling te geven.

Personele ontwikkeling

In 2022 zijn er zowel in Overijssel als in Gelderland meerdere nieuwe collega’s toegevoegd aan het team van Vizier. De omvang van het personeelsbestand per 31-12-2022 bedroeg 18 medewerkers (13,16 fte). Per 31-12-2021 bedroeg de omvang van het personeelsbestand), terwijl die 14 medewerkers (10,39 fte.) bedroeg per 31-12-2021. Met de toename van deze personele capaciteit kan Vizier van meer betekenis zijn in gemeenten in haar werkgebied. Ook heeft Vizier in 2022 ervoor gekozen om ervaringsdeskundigheid toe te voegen aan haar adviesfunctie richting gemeenten. En ook in 2022 heeft Vizier weer opleidingsmogelijkheden geboden aan stagiairs, om zo een bijdrage te kunnen leveren aan hun professionele ontwikkeling en een betere startpositie op de arbeidsmarkt.

In 2022 is de Raad van Toezicht, die heeft toegezien op de fusie, afgetreden na het vaststellen van de jaarrekening over 2021. Deze Raad is opgevolgd door een nieuwgekozen Raad van Toezicht. Deze nieuwe Raad van Toezicht kenmerkt zich door vertegenwoordiging van een grote mate van diversiteit en deskundigheid, zowel sociologisch, juridisch als financieel. Ten behoeve van voor de continuïteit en de overdracht is de voorzitter van de voormalige Raad van Toezicht in 2022 aangebleven als algemeen lid en adviseur van de nieuwe Raad van Toezicht. Hij zal na het vaststellen van de jaarrekening 2022 vervolgens ook aftreden.

Maatschappelijke risico’s

Het Coronaviruscoronavirus is de wereld nog niet uit

we. We zien we in 2022 wereldwijd nog her en der grote uitbraken. Toch lijkt het in Nederland minder impact te hebben gekregen op de samenleving. We zien in ieder geval een enorme daling in specifieke meldingen van discriminatie die coronagerelateerd zijn. Nieuwe crises teisteren echter onze samenleving in 2022: de oorlog in Oekraïne brengt onzekerheid en onstabiele met zich mee, energieprijzen en voedselprijzen stijgen, inflatie neemt toe. Migratie van Oekraïners naar onder andere Nederland zet het migratiedebat opnieuw op scherp, want waarom krijgen zij zoveel privileges ten opzichte van migranten uit Syrië, Iran of Afghanistan? We zien daarnaast toenemende stress en polarisatie in de samenleving als gevolg van al deze crises.

Organisatorische risico’s

Vizier kiest duidelijk voor een customer intimacy-strategie, waarin regelmatig contact met alle gemeenten in het werkgebied van Vizier op zowel ambtelijk als bestuurlijk niveau een must is. Customer intimacy betekent ook dat Vizier kan aansluiten bij wensen en behoeften die er spelen in gemeenten op gebied van discriminatie en diversiteit. Tegelijkertijd voeren we een wettelijke taak uit om discriminatie te bestrijden. Daarin is en blijft het noodzakelijk dat Vizier onafhankelijk van de behoeften van diezelfde gemeenten kan blijven handelen in kwesties die discriminatie van haar inwoners kunnen betreffen. Dat maakt dat Vizier in de klantrelatie met gemeenten de competentie heeft ontwikkeld die zich kenmerkt als ‘onafhankelijk op de inhoud, verbonden in de relatie’. We zijn in onze dienstverlening onafhankelijk en deskundig, ook al zijn we in de financiering van onze dienstverlening afhankelijk.

Vizier heeft ook te kampen gehad met langdurige uitval van medewerkers als gevolg van ernstige ziekten, zoals kanker en een noodlottige val tijdens een Pride Walk. Door de wijze waarop Vizier hiervoor verzekerd is en de financiële afwegingen die hierin zijn gemaakt, is Vizier pas na drie maanden in staat om deze capaciteit te vervangen. Dit heeft in 2022 een verhoogde werkdruk opgeleverd voor ander personeel, waardoor ook het kort verzuim in 2022 toenam. In 2023 is de verwachting dat Vizier deze capaciteit kan herstellen en uitbreiden.

Vizier is in 2022 verder gegroeid in personele en financiële omvang, en is daarmee in toenemende mate van betekenis in gemeenten in het werkgebied van Vizier. Deze organisatieontwikkeling en toenemende maatschappelijke ontwikkelingen, regionaal en landelijk, maatschappelijk en politiek, maken dat in 2023 een herijking van het huidige organisatiemodel van Vizier zal plaatsvinden. Deze herijking kunnen we ook zien in de landelijke strategische koers van Discriminatie.nl om de Wga-taken onder een landelijke eenduidige positionering te gaan uitvoeren en in de adviezen die bureau Berenschot hierover aan het ministerie van BZK zal geven.

Financiële risico's

Alle maatschappelijke ontwikkelingen brengen organisatorische en financiële risico's voor Vizier met zich mee. Financiële risico's ontstaan door toenemende energiekosten, stijgende huurkosten. Toenemende inflatie en daardoor naar verwachting een fikse loonstijgingen. De subsidiesystematiek maakt dat de bedrijfsvoering van Vizier in 2022 is gebaseerd op een forecast die in de eerste maanden van 2021 is gemaakt. De kostenstijgingen in 2022 konden toen immers niet worden voorzien. Anticiperend op de risico's die deze financieringssysteematiek geeft, hanteert Vizier een gezond weerstandsvermogen om dit soort fluctuaties op te kunnen vangen.

In de controle op de jaarrekening heeft Vizier aan een fiscalist verzocht om de btw-verplichting op preventieve activiteiten te beoordelen, om zo de financiële risico's hierop beheersbaar te houden. De fiscalist heeft op basis van wet- en regelgeving de dienstverlening van Vizier en nog vier andere antidiscriminatievoorzieningen in Noord- en Oost-Nederland beoordeeld en is tot het standpunt gekomen dat de preventieactiviteiten van Vizier btw-onbelast kan worden aangeboden, omdat deze van algemeen maatschappelijk belang zijn, gezien de wettelijke taak van Vizier. Voor het doen van grote onderzoeken wordt dit nog nader onderzocht en bestaat er nog geen eenduidig standpunt. Naar verwachting wordt dit in 2023 duidelijk. Vizier heeft voor dit risico een voorziening opgenomen in de jaarrekening.

Resultaat 2022

Vizier heeft het boekjaar 2022 afgesloten met een positief resultaat van € 77.768 Dit bedrag is toegevoegd

aan de algemene reserve. Dit zal naar verwachting in 2023 nodig zijn om de toegenomen risico's in de bedrijfsvoering te kunnen beheersen, om invulling te kunnen geven aan de ingezette strategische koers op landelijk niveau en om de personele capaciteit te vergroten. Daardoor kan Vizier aan de groeiende maatschappelijke betekenis invulling blijven geven.

Toekomst en verwachtingen

Met de excuses voor het slavernijverleden in december 2022 door de Nederlandse regering, verwacht Vizier een toenemende aandacht voor (institutioneel) racisme in de samenleving. Vizier heeft in 2022 met name een grote rol mogen spelen in de emancipatie en bewustwording van vooroordelen over de lhbtq+-personen, -groepen en -netwerken. Vizier verwacht zich in 2023 op meer gronden en meer maatschappelijke terreinen te gaan richten met preventie, zoals:

- dialooggesprekken voeren over arbeidsmarktdiscriminatie;
- een leernetwerk faciliteren over superdiversiteit in Gelderland;
- educatie en voorlichting geven over vooroordelen over etniciteit, chronische ziekten en handicaps, discriminatie en polarisatie in het algemeen in de samenleving;
- seksuele intimidatie bespreekbaar maken en tegengaan.

Naast verbreding van het dienstenportfolio op gebied van preventie verwacht Vizier dat samenwerking in netwerken, lokaal, regionaal en ook landelijk verder zal toenemen in verschillende vormen. In lokale netwerken met belangengroepen, met welzijnsorganisaties en gemeenten. Maar ook bijvoorbeeld in regionale en lokale pridenetwerken, keti-kotibewegingen en in de landelijke samenwerking tussen de antidiscriminatievoorzieningen, met politie en OM, met Slachtofferhulp Nederland, de Nationale Ombudsman en verschillende departementen van ministeries.

Balans per 31 december 2022

ACTIVA	31-12-2022	31-12-2021
A. Materiële vaste activa		
Verbouwing	€ 5.851	-
Inventaris en automatisering	€ 16.299	€ 12.348
	€ 22.150	€ 12.348
B. Vlottende activa		
Vorderingen en overlopende activa		
Subsidies	€ 4.523	€ 4.632
Vooruitbetaalde kosten	€ 6.478	€ 1.111
Debiteuren	€ 46.841	€ 13.450
Overige vorderingen	€ 40.375	€ 55.613
	€ 98.217	€ 74.806
Liquide middelen	€ 591.910	€ 409.385
TOTAAL ACTIVA	€ 712.277	€ 496.539

PASSIVA	31-12-2022	31-12-2021
C. Eigen vermogen		
Algemene reserve	€ 415.012	€ 314.927
Bestemmingsreserves	-	€ 22.317
	€ 415.012	€ 337.244
D. Kortlopende schulden en overlopende passiva		
Vooruitontvangen subsidies	-	€ 34.485
Belastingen, sociale lasten en pensioenen	€ 93.145	€ 52.037
Crediteuren	€ 21.246	€ 8.589
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	€ 182.874	€ 64.184
	€ 297.265	€ 159.295
TOTAAL PASSIVA	€ 712.277	€ 496.539

Financiële positie (per 31 december 2022)

ACTIVA	31-12-2022	31-12-2021
Financiële positie		
<i>Beschikbaar op lange termijn:</i>		
Reserves	€ 415.012	€ 337.244
Materiële vaste activa	€ 22.150-	€ 12.348-
Werkkapitaal	€ 392.862	€ 324.896
<i>Opbouw liquiditeitspositie:</i>		
Liquide middelen	€ 591.910	€ 409.385
Vorderingen en overlopende activa	€ 98.217	€ 74.806
	€ 690.127	€ 484.191
Af: schulden op korte termijn en voorzieningen	€ 297.265-	€ 159.295-
Werkkapitaal	€ 392.862	€ 324.896
Mutatie werkkapitaal	€ 67.966	€ 117.017
<i>Analyse van deze mutatie:</i>		
Afschrijving vaste activa	€ 14.403-	€ 3.064-
Aanschaffing vaste activa	€ 4.601	€ 3.686
Desinvesteringen vaste activa	-	-
Mutaties reserves	€ 77.768	€ 116.395
	€ 67.966	€ 117.017

Liquiditeit (current ratio) = vlottende activa / kort vreemd

vermogen = € 690.127 / € 297.265 = 2,32 3,04

Per 31 december is de som van de kortlopende schulden en voorzieningen lager dan de som van liquide middelen en vorderingen. Een gezonde waarde voor dit kengetal ligt op 1 of hoger.

Solvabiliteit = eigen vermogen / totaal vermogen

€ 415.012 / € 712.277 = 58,27% 67,92%

Solvabiliteit geeft inzicht in hoeverre een onderneming of instelling in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Een minimale uitkomst van 25% wordt als goed beschouwd.

Staat van baten en lasten over 2022

ACTIVA	Rekening 2022	Begroting 2022	Rekening 2021
BATEN			
Reguliere financiering gemeenten	€ 1.028.974	€ 934.588	€ 871.109
Opbrengsten uit dienstverlening en activiteiten	€ 314.277	€ 150.000	€ 135.886
Overige baten	€ 8.191	-	-
BATEN TOTAAL	€ 1.351.442	€ 1.084.588	€ 1.006.995
LASTEN			
Personeelskosten	€ 997.329	€ 870.600	€ 713.941
Afschrijvingen	€ 4.602	€ 7.000	€ 3.686
Huisvestingskosten	€ 62.185	€ 54.200	€ 43.341
Organisatiekosten	€ 138.344	€ 126.800	€ 97.927
Activiteitenkosten	€ 71.214	€ 25.988	€ 31.705
LASTEN TOTAAL	€ 1.273.674	€ 1.084.588	€ 890.600
EXPLOITATIERESULTAAT	€ 77.768	-	€ 116.395

Grondslagen voor de financiële verslaggeving

Algemeen

De grondslagen voor de bepaling van het vermogen en het resultaat zijn in het verslagjaar niet gewijzigd. De jaarrekening is samengesteld in overeenstemming met de in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving (Richtlijn RJ640)

In de jaarrekening zijn geen afzonderlijke activa en passiva of baten en lasten gesaldeerd.

Grondslagen voor de bepaling van het vermogen

De waardering van de activa en passiva geschiedt tegen nominale waarde, tenzij anders is vermeld. De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen aanschafwaarde minus jaarlijkse afschrijvingen, waarbij de eerste afschrijving plaatsvindt vanaf de 1e dag van de maand van aanschaf.

De afschrijvingspercentages van de te onderscheiden materiële vaste activa zijn als volgt:

verbouwingen	10 % - 20% per jaar van de aanschaffingswaarde
inrichting	20 % per jaar van de aanschaffingswaarde
automatiseringsmiddelen	20 % per jaar van de aanschaffingswaarde

Kleine inventarisaankopen met een maximum van € 500,- komen volgens een bestendige gedragslijn ten laste van de rekening van baten en lasten in het jaar van aanschaf.

Eventuele voorraden worden gewaardeerd tegen historische kostprijs, onder aftrek van een bedrag voor incurant, voor zover daartoe aanleiding bestaat. Overige activa en passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vorderingen worden opgenomen voor de nominale waarde en indien nodig onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid.

De vorming van reserves geschiedt in principe op basis van besluitvorming door het bestuur, waarbij tevens het beleid ten aanzien van deze reserves is vastgelegd. Dotaties aan en onttrekkingen uit de reserves gebeuren conform dit vastgestelde beleid. Voorzieningen zijn op basis van verplichtingen gevormd.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Het resultaat bestaat uit het verschil tussen de lasten en de baten. De lasten en baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

De lasten zijn gebaseerd op historische kostprijs.

De baten hebben grotendeels betrekking op de bijdrage van gemeenten in het kader van dienstverleningsovereenkomsten en subsidies.



Bijzondere baten en lasten

Eventuele bijzondere posten zijn baten en lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die behoren tot de gewone bedrijfsuitoefening, maar op grond van de aard, omvang of het incidentele karakter afzonderlijk worden gepresenteerd, teneinde een goed inzicht te geven in het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening en met name de ontwikkeling daarin.

Voorzieningen voor personeelsbeloningen

Vizier is aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Deze pensioenregeling wordt gefinancierd door afdrachten aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

De pensioenverplichting uit de regeling wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering".

In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

Aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst wordt beoordeeld of en zo ja welke verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie op balansdatum bestaan. Deze additionele verplichtingen, waaronder eventuele verplichtingen uit herstelplannen van de pensioenuitvoerder, leiden tot lasten voor de stichting en worden in de balans opgenomen in een voorziening.

Een pensioenvordering wordt in de balans opgenomen wanneer de stichting beschikkingsmacht heeft over de pensioenvordering en wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen die de pensioenvordering in zich bergt zullen toekomen aan de stichting en wanneer de pensioenvordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Ultimo 2022 waren er voor Vizier geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie.

Colofon

Tekst en foto's: Vizier

Eindredactie: De Schrijversstudio

Opmaak: Onze Creativiteit

Contact:

085 0734600

info@vizieroost.nl

www.vizieroost.nl | www.discriminatie.nl

Kantoor Nijmegen

Arend Noorduijnstraat 15

6512 BK Nijmegen

Kantoor Arnhem

Weerdjesstraat 168

6811 JH Arnhem

Kantoor Zwolle

Hanzeplein 11

8017 JD Zwolle

Kantoor Enschede

Ariënsplein 1

7511 JX Enschede

vizier 
gericht op discriminatie & diversiteit



Discriminatie Melder

Download de app in de

Appstore of in Google Play