

Jaarverslag 2023

vizier 
gericht op discriminatie & diversiteit

 Discriminatie.nl

Oost-Nederland

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Koers van Discriminatie.nl	6
Onafhankelijke bijstand	8
Preventie en projecten	22
Bestuursverslag	36



Voorwoord

Afgelopen jaar was een welbewogen jaar voor Vizier in een Nederland waarin de Boerbürgerbeweging het voor het zeggen heeft gekregen in veel provincies en in de Eerste Kamer, en de landelijke verkiezingen hebben laten zien dat er behoefte is, vooral onder jongeren, aan meer conservatieve waarden en normen. Het signaal dat met deze verkiezingsuitslagen wordt afgegeven aan onze samenleving moeten we serieus nemen: de oorlog in Oekraïne duurt voort, de agressie door Rusland stopt niet. En een nieuwe oorlog in Gaza levert ook in Nederland veel stress op. Antisemitisme neemt toe én islamofobie neemt toe. We zien een toename in het aantal meldingen van beide in 2023. En verdraagzaamheid is soms ver te zoeken. In deze toenemende polarisatie blijven wij ons werk doen, om de samenleving wat mooier te maken. Inclusiever en diverser.

Op 1 juli 2023, Ketí Koti, maakte Koning Willem-Alexander in een toespraak excuses voor het Nederlandse slavernijverleden. Ook vroeg hij om vergiffenis, omdat zijn voorouders destijds niet hebben ingegrepen tegen het systeem. Vizier werkt in de grotere steden in ons werkgebied samen met de 30 juni-1 juli comités om zo invulling te geven aan de herdenking van het slavernijverleden, en het vieren van het verbreken van de ketenen. Samen met Professor Coen van Galen van de Radboud Universiteit geven we met een pop-uptentoonstelling over de erfgenamen van Esperanza voorlichting over de slavenopstand door Tula, in Curaçao. Ook wij verdiepen ons steeds meer in ons slavernijverleden en de consequenties die vandaag de dag nog steeds zichtbaar zijn in institutioneel racistische systemen, uitsluiting en discriminatie op basis van huidskleur en culturele etniciteit. Samen met maatschappelijke partners organiseren we activiteiten tegen racisme. En tegelijkertijd staan we naast de melders van individuele discriminatie en racisme.

Juli stond niet alleen in het teken van bewustwording van ons slavernijverleden, maar ook was dit de warmste maand ooit gemeten, wereldwijd. Uit onderzoek weten we dat de klimaatcrisis bestaande ongelijkheden vergroot en in het bijzonder mensen met een migratieachtergrond raakt. In het bijzonder worden de mensenrechten van arme mensen, vrouwen, ouderen en kinderen op werk, in hun gezondheid en in relatie tot huisvesting bedreigd door steeds extremer weer. We weten inmiddels ook dat de verandering in ons klimaat een disproportioneel groot effect heeft, en zal hebben, op mensen met lagere inkomens, opleidingsniveaus en met een migratieachtergrond. Klimaatverandering is echter nu nog geen grond of terrein in de gelijke behandelingswetgeving, en dat terwijl dit vraagstuk wereldwijd zal toenemen.

In november kwam Media Matters, een non-profitorganisatie die Amerikaanse bedrijven controleert op haatzaaien, met een rapport waarin staat dat de advertenties van grote bedrijven op X regelmatig afgebeeld worden naast antisemitische en neonazistische berichten. Naar aanleiding van dit nieuws kondigden een aantal Nederlandse bedrijven aan te stoppen met adverteren op X. De overname door Elon Musk wordt niet door iedereen als vooruitgang gezien. Online discriminatie kan ook worden gemeld bij Discriminatie.nl of bij Melddiscriminatieonline.nl. En in 2023 heeft ook ChatGPT een enorme ontwikkeling doorgemaakt, en daarmee heeft AI steeds meer invloed op onze samenleving. Waarschuwingen zijn er ook: ChatGPT functioneert in grote mate op basis van stereotype beelden over wat 'mooi' is en wat niet. En is of kan in grote mate racistisch, discriminatoir en seksistisch zijn voor grote groepen mensen in onze samenleving: als je bijvoorbeeld aan ChatGPT vraagt wat een mooie vrouw is, dan is de kans zeer groot dat je een afbeelding krijgt van een vrouw die blond, wit en slank is.

Wij strijden ertegen met straatacties tegen seksuele intimidatie en iedereen die zich geseksualiseerd, geïntimideerd of gediscrimineerd voelt of is op basis van geslacht, gender of seksuele gerichtheid kan dit melden bij meldseksueleintimidatie.nl.

Aan al deze ontwikkelingen geven we lokaal en regionaal verder invulling, in overleg en in opdracht van de gemeenten waarvoor we werken. Heel concreet maken we dat, door het geven van trainingen, het organiseren van evenementen, samen met lokale maatschappelijke partners, scholen en belangenorganisaties zoals het COC. In dit jaarverslag nemen we je mee in waar wij zo blij van worden in ons werk, word jij daar ook blij van? Veel leesplezier,

Carla van Dijk
Directeur Bestuurder



Over de koers van Discriminatie.nl in 2023

In 2023 zijn de ambities groot om met alle 18 antidiscriminatiebureaus verder te gaan onder één merk Discriminatie.nl. Hoewel wij ons ook zorgen maken over snelheid en voortgang, gezien de Tweede Kamer verkiezingen in november van 2023. Maar we zien ook een samenleving waarin discriminatie niet afneemt, eerder toeneemt en waarin verhoudingen scherper worden. Werken aan de gelijkwaardige behandeling van mensen door het bestrijden van discriminatie en bevorderen van inclusie is essentieel. Onze sector werkt aan professionalisering met onder andere een uniforme merkstrategie met als merknaam Discriminatie.nl zodat we beter vindbaar worden voor de burger.

Deze verdere professionalisering in organisatorische, inhoudelijke en financiële zin moet leiden tot een duurzamere wettelijke basis voor onze sector, waardoor iedere Nederlander met een discriminatie-ervaring dan kan rekenen op dezelfde hulp. Doordat er landelijk eenduidig wordt gewerkt en volledige landelijke dekking ontstaat en verbeteringen hand in hand gaan met een sterke lokale verbinding met lokale partners in de gemeenten. Ook blijft een goede fysieke bereikbaarheid van vestigingen, lokale ontmoetingsplekken en psychologische laagdrempeligheid belangrijk. We maken daarom met Discriminate.nl, de landelijke vereniging van alle antidiscriminatiebureaus in Nederland, actiegericht keuzes in het verlengde van de adviezen uit het rapport van Berenschot. We willen hierin voortvarend en pragmatisch aan de slag gaan.

In 2023 heeft het bestuur van de landelijke vereniging Discriminatie.nl, aan het ministerie van BZK om financiering voor het uitvoeringsprogramma gevraagd, waarmee we een vervolg geven aan onze al ingezette koers: 'Koers Varen'. De leden van Discriminatie.nl

kunnen met deze financiering inhoudelijk en projectmatig aan de slag gaan met de invulling van de gekozen koers. Deze koers kent een aantal pijlers:

- Gezamenlijke positionering van de Wga-taken: versterken onderlinge samenwerking zorgt voor een sterkere lobby en vertegenwoordiging in het maatschappelijke en politieke veld. Bij het samenbrengen van de Wga-taken wordt Discriminatie.nl het centrale merk voor een herkenbaar en toegankelijk meld- en steunpunt voor discriminatieklachten.
- Wga-taken onder 1 naam uitvoeren ten behoeve van herkenbaarheid en zichtbaarheid: Discriminatie.nl. Zowel in de externe communicatie en PR als in de interne communicatie en bedrijfsvoering. Hiervoor is ADV-net met een aanvullend gezamenlijk werkprotocol en een gezamenlijke office 365-omgeving, waarin iedereen een @discriminatie.nl mailaccount heeft, noodzakelijk.
- Eén SharePoint-werkomgeving: één centrale online omgeving waar plaats is voor een online plek voor een database, een kennisbank, een activiteitenbank van 'good practices', archivering en update-informatie voor iedereen op hetzelfde moment.
- Kwaliteit en borging door inrichting van een ADV-academie: Een centrale plek voor de klachtbehandelaars voor intervisie, kennisuitwisseling en onderlinge consultatie. Deze academie heeft ook tot doel om een structureel trainingsaanbod en gestandaardiseerd inwerkprogramma te realiseren en leerervaringen

te borgen. Ook stellen wij dat in de academie kwaliteit getoetst en geborgd moet kunnen worden. Het is belangrijk om te begrijpen dat ervaren uitsluiting als maatschappelijk fenomeen niet statisch is. De veranderende realiteit maakt dat de (negatieve) beleving van discriminatie continu aan verandering onderhevig is, waardoor flexibiliteit, aanpassingsvermogen en de bereidwilligheid om te blijven innoveren ten bate van een optimale dienstverlening, sleutelbegrippen zijn voor de toekomst. De ADV-academie moet gezien worden als onderdeel van de brede (toekomstige) kwaliteitsinfrastructuur van de branche waarin er aandacht is voor methodiek, handelingsperspectief, lerend vermogen, borging van kennis, rapportagetool, blauwdruk ketenaanpak, intervisie en supervisie zodat er op termijn een eenduidige landelijke dekking van Wga-taken gerealiseerd kan worden.

- Daarnaast kent onze strategische koers de pijlers 'Financiën', en 'Governance'. Financiering is een groter vraagstuk waarover we continu in gesprek blijven met het ministerie van BZK. En voor de pijler 'Governance' hebben we eerder al aandacht gevraagd en een project daarop geformuleerd wat heeft geleid tot de herformulering van de statuten van de landelijke vereniging Discriminatie.nl en in November zijn ondertekend door de secretaris Carla van Dijk, namens het bestuur.

De verdere professionalisering van Discriminatie.nl zal een voortdurend proces zijn, dat begin 2024 zal leiden tot de lancering van Discriminatie.nl als landelijk meldpunt voor alle inwoners in Nederland, laagdrempelig, herkenbaar en toegankelijk. Het ministerie van BZK is echter voornemens om deze

landelijke positionering steeds verder door te voeren, en uiteindelijk te komen tot één landelijk aangestuurde organisatie, met kantoren of loketten in de verschillende regio's en gemeenten in Nederland. Daarvoor is een wetswijziging nodig van de Wga, en veel overleg met gemeenten, de VNG, Discriminatie.nl en andere belanghebbenden en betrokken organisaties en gremia. De verwachting van BZK is dat in 2027 of 2028 deze doorontwikkeling van Discriminatie.nl gerealiseerd zal kunnen gaan zijn. In aanloop daarnaar toe blijven gemeenten verantwoordelijk voor de positionering van hun eigen antidiscriminatievoorziening. In Oost-Nederland is dat Vizier voor de meeste gemeenten in Overijssel, Gelderland en Land van Cuijk.





Onafhankelijke bijstand

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, de politie en het College behandelen en registreren deze meldingen, aangiftes en verzoeken.

Vizier biedt onafhankelijke bijstand aan inwoners die discriminatie ervaren. Dit gebeurt volgens een landelijk vastgestelde richtlijn, die we ‘klachtbehandeling’ noemen. Deze klachtbehandeling kan verschillende vormen en fasen hebben, zoals het bieden van een luisterend oor, een uitlaatklep bieden en het zeer serieus nemen van gevoelens van discriminatie. Vizier verstrekt 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 wenst, kan Vizier ook bemiddelen tussen de melder en de wederpartij of ondersteunen 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 voldoening geven aan 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 bij 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. 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

waar onder 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 worden ervaren, is aanvullend onderzoek nodig, zoals het uitvoeren van enquêtes waarin wordt gevraagd 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.

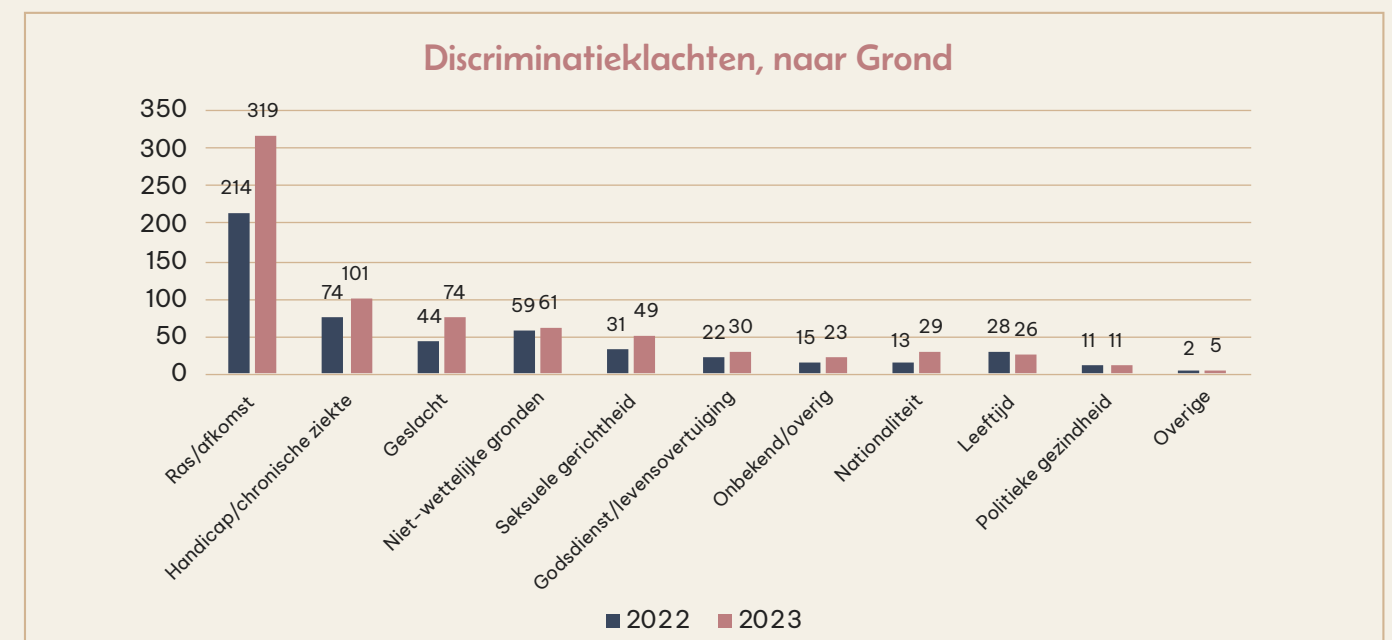
Vizier heeft een Discriminatiemeldpunt, waar inwoners van Overijssel (behalve de gemeente Deventer), Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid en in Noord-Brabant de gemeente Land van Cuijk zich met hun discriminatievraagstukken toe kunnen wenden. Vizier werkt in de politie-eenheid Oost-Nederland samen met het Meldpunt Discriminatie Deventer en met Artikel 1 Noord-Oost Gelderland. In de later te verschijnen rapportage “Monitor Discriminatie 2023” wordt nader ingegaan op de totaalcijfers van de meldpunten in geheel Oost-Nederland. Dit overzicht betreft alleen de

meldingen die door de klachtenconsulenten van Vizier zijn geregistreerd en behandeld.

In 2023 heeft Vizier in totaal 672 reguliere discriminatiemeldingen behandeld. Dat is een forse stijging (37%) ten opzichte van het jaar ervoor, toen ging het om 488 meldingen. Voor een deel kan dit verklaard worden doordat Vizier in samenwerking met een aantal gemeenten campagnes heeft ontwikkeld om discriminatie te melden. Ook een toegenomen naamsbekendheid kan dit deels verklaren: Vizier bestaat pas sinds 2020. Maar we kunnen niet uitsluiten dat ook ontwikkelingen in de samenleving tot een toename van meldingen leiden.

Reguliere meldingen zijn meldingen van inwoners. Vizier registreert daarnaast ook meldingen uit eigen onderzoek of waarneming, deze worden later toegelicht.

Discriminatiegronden



De Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) benoemt een aantal discriminatiegronden. Deze onderverdeling wordt bij het registreren van klachten door discriminatiemeldpunten dan ook gevolgd. Niet alle in de wet voorkomende gronden van discriminatie worden in een bepaalde periode bij elk meldpunt gemeld. Om die reden ontbreken in dit jaaroverzicht bijvoorbeeld de gronden **arbeidsomvang en arbeidsduur**.

Een grote stijging (49 %) is te zien op grond van **Ras/afkomst**. Van de 319 meldingen op deze grond waren er 173 afkomstig van **Nederlanders met een migratieachtergrond**. In vergelijking met 2022 is dat een relatieve daling van 68% naar 54% van het totaal. Discriminatie op grond van **huidkleur** werd 85 keer gemeld. Hier zien we een grote toename ten opzichte van het jaar ervoor, van 13% tot 27% van het totaal. In het hoofdstuk over **Maatschappelijk terrein** komen we hier op terug, want een dergelijke stijging is de moeite waard om nader te bekijken.

Het aantal meldingen op grond van een **Aziatische achtergrond** bedroeg 13, en hoewel de aantallen in absolute zin laag zijn, is ook hier een bijna verdubbeling te zien ten opzichte van 2022. Opvallend is dat er jaarlijks zo'n 5% van de meldingen gedaan worden door “witte” Nederlanders, die zich om die reden gediscrimineerd hebben gevoeld. Vaak gaan die

meldingen over achterstelling bij de huisvesting, vaak in relatie tot het huisvesten van statushouders. Vizier ontving verder nog 11 meldingen over **antisemitisme**. Het merendeel van deze meldingen is gedaan ná het begin van de oorlog tussen Israël en Hamas.

Een deel van die meldingen van antisemitisme is ook opgenomen onder de grond **geloofsovertuiging**. Gemiddeld ongeveer twee-derde (in 2023: 65%) van die klachten over discriminatie op grond van geloof is afkomstig van mensen die wegens hun islamitische achtergrond discriminatie hebben gemeld. Deze grond toont al jaren een stabiel deel van de meldingen.

Een opvallende stijging is verder te zien op grond van **geslacht**. Vaak zijn dit klachten van inwoners over discriminatie op grond van zwangerschap of beloning bij de arbeid (40% van het totaal aantal meldingen op grond van geslacht). In 2022 bedroeg dat nog 50%. Opvallend detail: in 2023 meldden zich ook 21 mannen die discriminatie op grond van geslacht meldden. Dat is een stijging ten opzichte van het jaar ervoor van 16% tot 27%. Het merendeel van deze klachten ging over uitsluiting op de arbeidsmarkt (klachten over voorkeursbeleid voor vrouwen in bepaalde functies) en in de toegang tot collectieve voorzieningen.

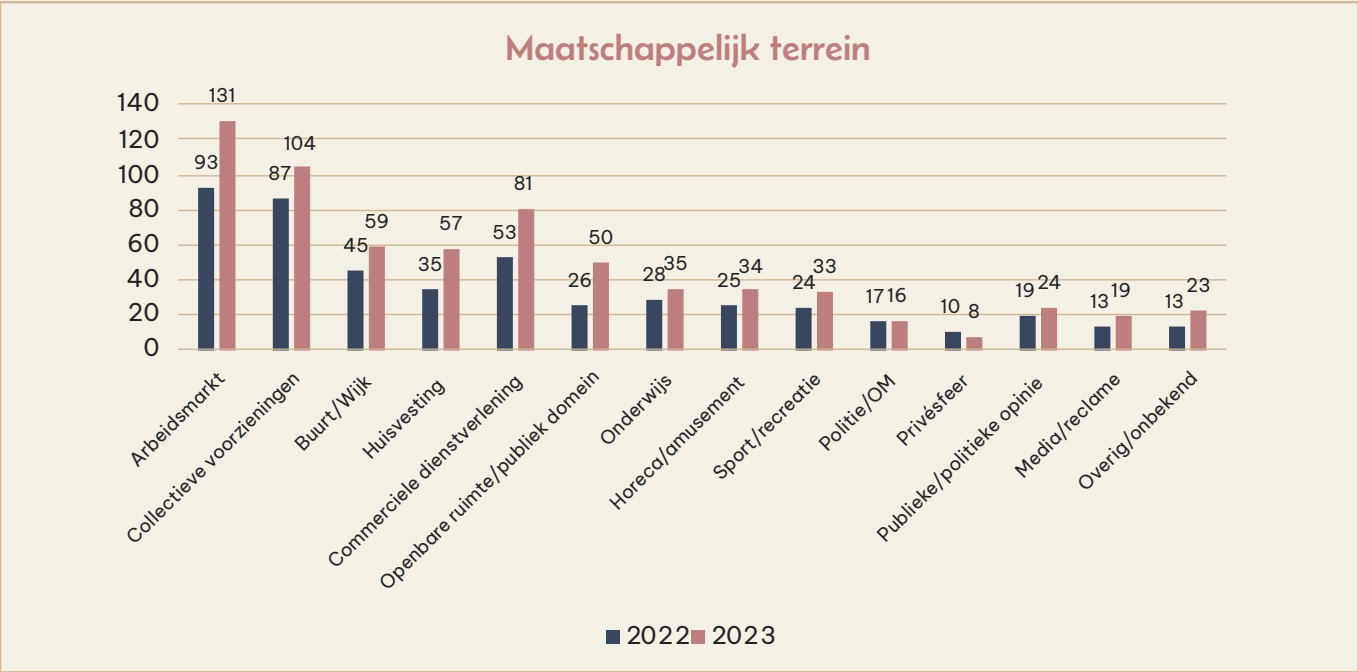
Het aantal meldingen van mensen die op grond van hun **genderidentiteit** discriminatie ervaren is gestegen van 11 naar 16. Deze discriminatiegrond maakt inmiddels 21% van de klachten over geslachtsdiscriminatie uit. Onder genderidentiteit

verstaan we melders die bijvoorbeeld transgender of non-binair zijn en die om die reden gediscrimineerd werden.

Op grond van **seksuele gerichtheid** is een stijging waar te nemen van ongeveer 50%, van 31 tot 49 meldingen. In het hoofdstuk over Maatschappelijke terreinen zal daarom ook gekeken worden naar de combinatie van de gronden seksuele gerichtheid en transgender.

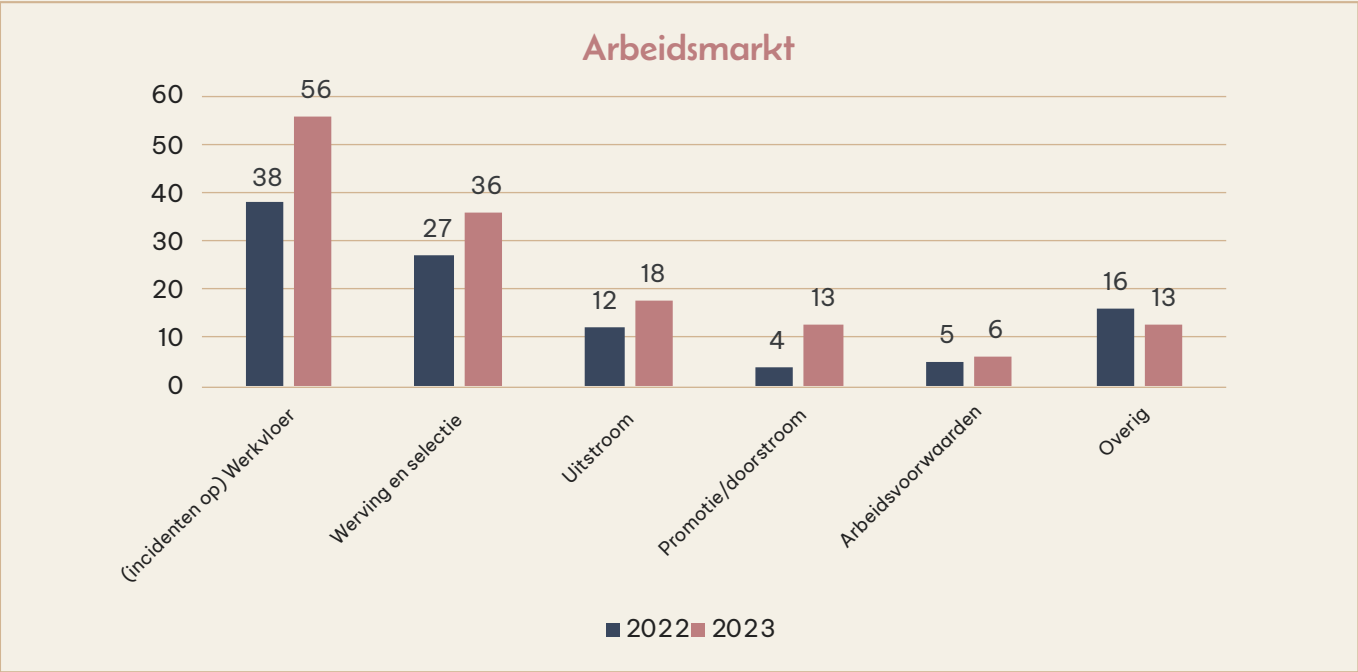
Maatschappelijk terrein

De gelijke behandelingswetgeving in Nederland is niet op alle terreinen van de samenleving van toepassing. Dat is zij wél op de terreinen arbeidsmarkt, het aanbieden van goederen en het aanbieden van diensten. Maar bijvoorbeeld niet op een terrein als éézijdig overheidshandelen (met uitzondering van de grond ras in combinatie met de sociale bescherming). Toch worden jaarlijks veel meldingen gedaan van inwoners die zich door bijvoorbeeld gemeentelijk beleid gediscrimineerd voelden, vandaar dat in het registratiesysteem van de discriminatiemeldpunten hiervoor toch een aparte categorie is aangemaakt. Daarnaast worden de terreinen van de goederen- en dienstensector nader gespecificeerd. Ook hier weer een vergelijking met 2022, om voorzichtig ook trends en ontwikkelingen te kunnen signaleren.



Opvallend is het toegenomen aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. Traditioneel al een “koploper” maar een toename van 40% is toch memorabel te noemen. Waar in de coronajaren het aantal meldingen van discriminatie bij **sport/recreatie**, de **horeca** en in de **openbare ruimte** vanwege allerlei beperkende maatregelen lager dan gemiddeld lagen, vertonen deze terreinen in 2023 weer een “normaal” beeld. Met uitzondering van, net als in 2022, het groeiend hoge aantal meldingen van discriminatie op het terrein van de **collectieve voorzieningen**. Ook het aantal klachten over discriminatie bij de **huisvesting** vertoont een forse stijging (60%). Verder is een opvallend sterke stijging van meldingen van discriminatie waarneembaar van **buurt/wijk**-conflicten. Ten slotte is ook de stijging (53%) op het terrein van de **commerciële dienstverlening** opmerkelijk.

Reden te meer om een nadere blik te werpen op de maatschappelijke terreinen arbeidsmarkt, collectieve voorzieningen, commerciële dienstverlening, huisvesting en de combinatie van meldingen van discriminatie in de openbare ruimte en op buurt/wijkniveau.



Arbeidsmarkt

Meestal wordt discriminatie ervaren op het terrein arbeid. Logisch: veel gelijke-behandelingswetgeving is op dit terrein van toepassing, zoals de Wet gelijke behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid (Wgb/L), en tot aan 2016 ook de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (Wgb H/CZ). Toen deze laatste wet van toepassing werd op alle terreinen in de gelijke behandelingswetgeving was deze discriminatiegrond standaard in de top 3 van gemelde discriminatiegronden te zien.

Daarnaast vervult de arbeidsmarkt ook een zeer belangrijke maatschappelijke functie. Mensen zijn ervan afhankelijk voor wat betreft inkomen, maar ook vakmatige ontwikkeling, zingeving, samenwerking en ontmoeting. Daarnaast is er op die arbeidsmarkt sprake van gezagsverhoudingen en vindt er veel concurrentie plaats.

Bekijken we de meldingen van 2023 op de arbeidsmarkt dan zien wij het volgende:

Wij zien een stijging van het aantal gemelde incidenten op de **werkvloer**, over **promotie/doorstroom** en bij de **uitstroom**. Wat blijkt uit een nadere analyse?

Van de 56 meldingen van discriminatie op de werkvloer in 2023 zijn er 39 gedaan op grond van **Ras/afkomst**. Dit is bijna 70% van de meldingen van incidenten op de werkvloer, voor het merendeel zijn dit meldingen op grond van een migratie-achtergrond of op grond van huidskleur. Dit was in 2022 nog 58% van de meldingen. Een opmerkelijke stijging, terwijl het hele terrein arbeidsmarkt in 2023 ook in absolute zin meer meldingen te zien gaf. Overigens zien wij bij dit soort meldingen nog een andere ontwikkeling: één waarbij leidinggevendenden niet, of niet adequaat ingrijpen bij gemelde discriminatie, of zelfs waarin zij de veroorzaker zijn.

De deelterreinen promotie, doorstroom en uitstroom laten een ander beeld zien: daar was met name de grond **geslacht** aan de orde. Ook daar is een stijging te zien, van 38% in 2022 tot 59% in 2023. Meestal gaat dit over vrouwen die wegens zwangerschap of moederschap een promotie niet zien doorgaan of zelfs hun baan of een gedeelte van hun functie-inhoud verliezen.

Eén observatie: Op de hele arbeidsmarkt worden nog maar nauwelijks discriminatiemeldingen op grond van genderidentiteit of seksuele gerichtheid gedaan. Dat seksuele gerichtheid nauwelijks gemeld wordt op de arbeidsmarkt is al jaren het geval, daar is een “afwijkende” seksuele gerichtheid min of meer ingeburgerd. Of het lage meldingscijfer van transgenders op dit terrein positief is, dat kunnen we ons afvragen. De arbeidsparticipatie onder deze groep is al erg laag en dat heeft mogelijk wel degelijk te maken met discriminatie.

Dat deze inwoners van onze mooie provincies op andere maatschappelijke terreinen wél discriminatie ervaren, komt hierna aan de orde.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-binnenlandse-zaken-en-koninkrijksrelaties/documenten/rapporten/2023/05/25/anti-institutioneel-extremisme-in-nederland>)

Collectieve voorzieningen

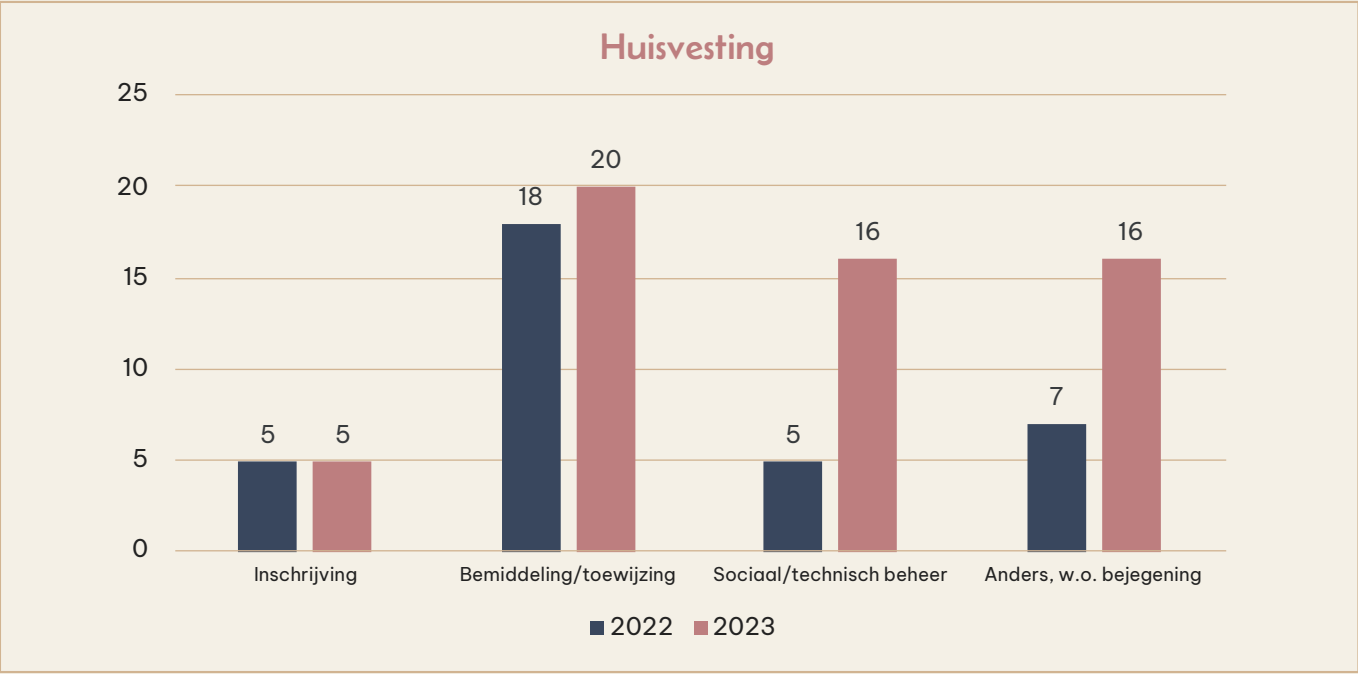
Onder collectieve voorzieningen vallen verschillende soorten organisaties. Gezondheidszorg, welzijn, jeugdhulp en ouderenzorg bijvoorbeeld. Maar ook het handelen van overheidsorganen (rijksoverheid, gemeenten) en zelfstandige bestuursorganen, zoals het CBR en het UWV.

Sinds de uitbreiding van de Wgb H/CZ zagen we op dit terrein al een toename van meldingen. Die gingen vooral over de toegankelijkheid van dit soort voorzieningen, vooral in relatie tot de fysieke toegankelijkheid (rolstoel, hulphond) maar ook de digitale toegankelijkheid (visuele of auditieve beperkingen). In de afgelopen vijf jaar was een verdere stijging te zien, met name op het deelterrein van de lokale – of rijksoverheid. Voor het merendeel waren dat meldingen over discriminatie als gevolg van beleid (belastingdienst, coronamaatregelen, asiel). Het aantal klachten over collectieve voorzieningen blijft echter stijgen. Mogelijk ligt hier een relatie met een ontwikkeling die ook al door de AIVD is geconstateerd, namelijk een sterk toegenomen wantrouwen jegens overheidsorganen, tot aan complottheorieën aan toe¹.

Huisvesting

Ook het aantal meldingen over de huisvesting is sterk gestegen, met ruim 40%. We kunnen de huisvestingsmarkt nader onderverdelen, als volgt:

allebei deze deelterreinen ongeveer gelijk liggen. Verder worden er in het kader van de bejegening opmerkelijk veel meldingen op grond van **herkomst/huidskleur** gedaan (56%).



Opvallend hier is een sterke toename op het deelterrein van het sociaal/technisch beheer. Hieronder vallen onder andere klachten over onderhoud, maar ook over verhuurders die andere vormen van overlast niet tegengaan, waaronder discriminatie. Daarnaast zijn er aanzienlijk meer gevallen gemeld van de manier waarop verhuurders omgaan met huurders, onder andere in hun bejegening. Mogelijk ligt hier een relatie met de in 2023 ingevoerde beleidskader “goed verhuurderschap”.

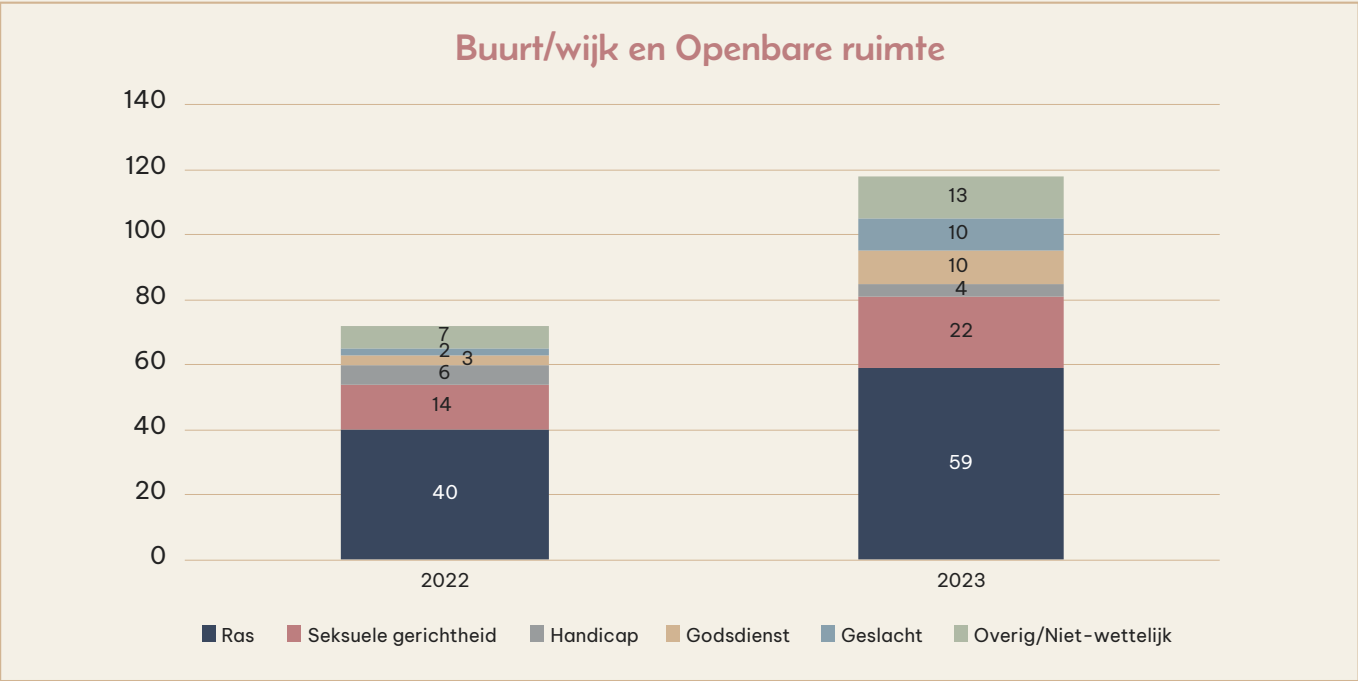
Er is sprake van woningnood. De samenleving vergrijsst en de behoefte aan aangepaste en kleinere woningen in het sociale huursegment is groot. Het regeringsbeleid heeft hier de afgelopen jaren onvoldoende in geïnvesteerd, want het is geen “winstgevend model”. Misschien niet verbazend dus dat klachten over bemiddeling en toewijzing en klachten over het sociaal en technisch beheer samen maar liefst 2/3e deel beslaan (66%) van het totaal aantal huisvestingsklachten. Opvallend hier is dat de gronden **handicap/chronische ziekte** en **ras** op



Buurt/wijk en Openbare ruimte

Deze twee terreinen zijn soms moeilijk te scheiden. Word je uitgescholden op straat door een buurtgenoot of een onbekende voorbijganger? Word je auto met een Turks vlaggetje aan de spiegel vernield of beschadigd door een willekeurige onbekende of is het een gerichte actie van je buurvrouw?

Om die reden nemen wij deze twee terreinen samen onder de loep, omdat er een opvallende stijging waar te nemen valt in het afgelopen jaar: In 2022 waren het tezamen 71 meldingen (14% van het totaal), in 2023 waren het er 109 (20%). We kunnen grafisch weergeven op welke gronden die meldingen zijn gedaan in beide jaren:



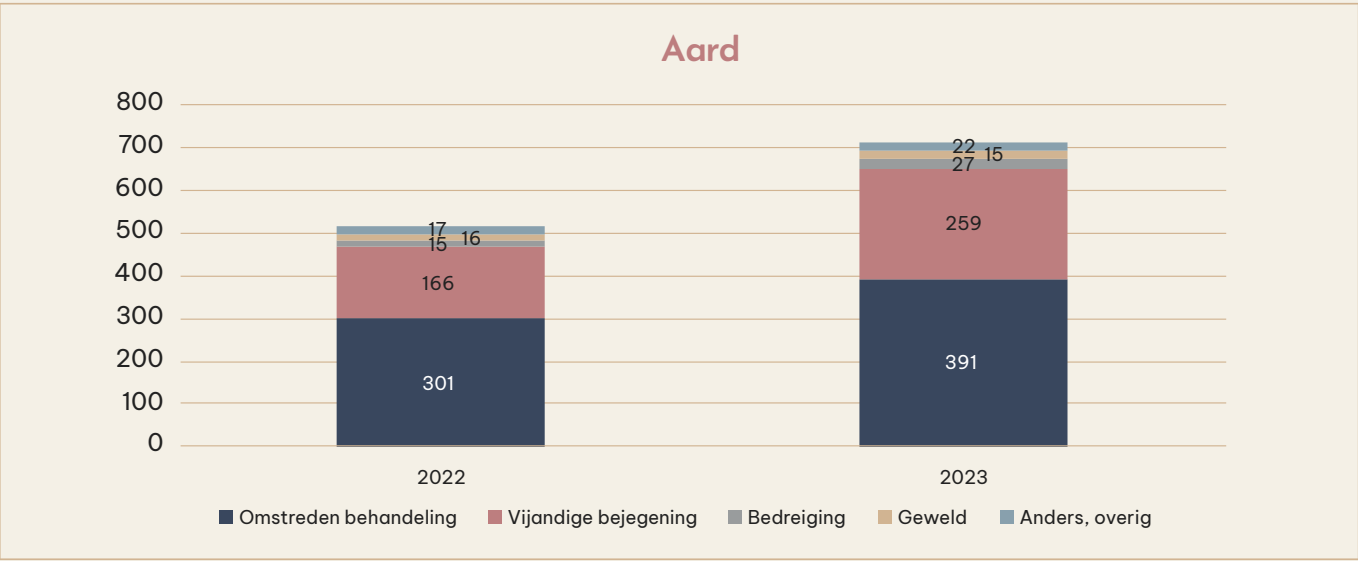
Bij meldingen over incidenten in de openbare ruimte of in de woonomgeving gaat het opvallend vaak over burenruzies, gericht wegpesten, gecombineerd met schelden en vernielingen aan have en goed. In veel rapportages wordt een verruwing in de samenleving benoemd. Zien wij dit hier mogelijk terug? In 2023 zagen we een toename van ruim 40% van het aantal meldingen op grond van ras en geloofsovertuiging, en een toename van 80% (!) van het aantal meldingen van mensen uit de LHBTIQ+ community over toegenomen vijandige bejegening op deze terreinen. Iets dat ook

al te herleiden is uit het onderzoek dat Vizier uitvoert onder deze laatste doelgroep. Ook daarin wordt melding gemaakt van toegenomen gevoelens van onveiligheid in de openbare ruimte. Dat ook sommige politici onophoudelijk hun pijlen gericht hebben op deze twee groepen in de samenleving kan zeker zorgen voor een “normalisering” van vijandige bejegeningen in het dagelijks leven. Een zorgelijke ontwikkeling, ook als we gaan kijken naar de aard van de gemelde ervaringen.

Aard van de meldingen

In het werkveld onderscheiden we 5 verschillende categorieën. Voor het merendeel zijn dat meldingen van omstreken behandeling. Dat is gezien de werking

Wat zijn de ontwikkelingen?



Tussen 2022 en 2023 is vooral een duidelijke toename te zien van meldingen over vijandige bejegening (+ 56%) en bedreiging (+ 68%). We kunnen ook nog kijken naar waar die vijandige uitingen zich vooral afspeelden, en tegen welke inwoners deze met name gericht zijn. Hiervoor kijken we naar de cijfers van 2023.

Omstreken behandeling treffen we met name aan in meldingen op de terreinen collectieve voorzieningen (25%), de arbeidsmarkt (23%), huisvesting en commerciële dienstverlening (beiden ongeveer 15%). Vijandige bejegening en bedreiging? In maar liefst 47% van de meldingen speelde dit in de woonomgeving of in de openbare ruimte. Overigens blaast ook hier de arbeidsmarkt met 18% van de meldingen een aardig potje mee.

Wie hebben er met name mee te maken? In eerste instantie met name Nederlanders met een migratie-achtergrond of donkere huidskleur. Maar liefst 64% van de voorvallen van vijandige bejegening of bedreiging was op deze grond gedaan. Maar wat echt opzien baart is dat ook vanuit de LHBTI+ gemeenschap inmiddels 20% van de meldingen gaat over vijandige bejegening of bedreiging.

Conclusie/samenvatting

De conclusie is somberstellend. Zowel ten aanzien van ongelijke behandeling als vijandige bejegening zien wij in ons werkgebied een toename van meer schaamteloze vormen van discriminatie, waarbij wij en onze familieleden, burens, vrienden en collega's van kleur, op leeftijd, seksuele – en genderdiversiteit, handicap en geloofsovertuiging in toenemende mate slachtoffer zijn. Niet alleen in de media. Juist vooral ook in de woonomgeving, op het werk of bij de zoektocht naar een woning.

Wetgeving, en de vaak gebrekkige handhaving daarop, is niet zaligmakend. Helaas zijn (“sociale”) media van toenemende en negatieve invloed op de samenhang van deze samenleving. Simpelweg meer geld investeren biedt al decennia geen soelaas. Op kleine schaal doen samenwerking, dialoog en andere lokale en regionale initiatieven hun uiterste best (vaak ondergewaardeerd en vrijwillig). De samenleving probeert van alles. Helaas is ook hier opschaling, landelijke politiek, vaker een stoorzender dan een concreet begin van de oplossing.

Ondanks dit sombere perspectief blijven de klachtenconsulenten, adviseurs en onderzoekers van Vizier zich ook in het komende jaar inzetten om u en uw familie, vrienden en burens, mogelijk geraakt door discriminatie, van de juiste informatie en ondersteuning te blijven voorzien. En dat betekent feitelijk iedereen: discriminatie gaat aan niemand voorbij.

Barrières en Overwinningen: (Trans)vrouw geweigerd bij sporten voor dames

Een transvrouw maakte melding van discriminatie bij Vizier. Zij vertelde dat zij zich onlangs had aangemeld bij een sportclub waar zij samen met andere vrouwen kon sporten. Dit was erg belangrijk voor haar vanwege erg nare ervaringen in haar verleden. In een gesprek met de eigenaar bij haar aanmelding werden haar vragen gesteld over haar borsten en geslachtsorgaan. Vervolgens kreeg zij te horen dat zij maar beter op een andere locatie in een gemengde groep kon gaan sporten. Vizier ondersteunde deze cliënt bij een klachtenprocedure bij de betreffende sportclub. Dat verliep moeizaam. Wederpartij bleek haar geweigerd te hebben omdat zij bang waren dat andere deelnemers haar aanwezigheid niet op prijs zouden stellen en daarom vertrekken. Uiteindelijk zijn er excuses gemaakt en kreeg de cliënt te horen dat zij alsnog welkom was. Dat hoefde voor haar echter niet meer. Gelukkig had zij in de tussentijd wel een sportclub gevonden waar zij wel vanaf het begin welkom was.



Klant wil in apotheek niet geholpen worden door medewerkster met hoofddoek.

Vizier kreeg een melding van een apothekersassistente. Een klant zei tegen haar dat hij niet door haar geholpen wilde worden omdat zij een hoofddoek droeg. Omdat er niemand anders beschikbaar was, hielp zij hem uiteindelijk toch. Later kreeg de apotheek een slechte beoordeling op internet van deze klant. Zij had gelukkig veel steun ervaren van haar werkgever en collega's en op advies van haar werkgever contact met Vizier opgenomen. De apotheker is geadviseerd om deze klant, bij een volgend bezoek, aan te spreken op zijn gedrag. Als het nodig is, kan de apotheker deze klant weigeren en een toegangsverbod opleggen.



Gelijkheid in Huisvesting: Discriminatie bij Makelaars

Een vrouw neemt contact op met een makelaar, omdat zij en haar vriend op zoek zijn naar een nieuwe woning. Zij maakt op diens website een account aan, waarmee zij kan zoeken naar en bieden op woningen. De correspondentie met de makelaar verloopt netjes via haar mail, met haar vriend in CC, zoals afgesproken.

De vrouw heeft een interessante woning gevonden en wil een bezichtiging plannen via het account. Deze verloopt goed en ze wil vervolgens een bod uitbrengen.

Ongevraagd maakt de makelaar een account aan voor haar vriend, en het verdere biedingsproces verloopt vervolgens via zijn account, en ook de correspondentie verloopt vervolgens via zijn e-mailadres.

Op de concept koopovereenkomst staat ineens de naam van haar vriend als “koper”, en is zij alleen nog maar “echtgeno(o)t(e) van”, en moet zij een verklaring tekenen waarin zij aangeeft dat zij niets zal doen wat het verschaffen van de woning door “koper” in de weg staat.

De vrouw is furieus, voelt zich gedegradeerd en laat dat in eerste instantie mondeling, maar later ook schriftelijk weten aan de makelaar. Zij heeft het hele proces tot aan de koopovereenkomst zelf gevoerd en wil ook als “koper” worden aangeduid, maar de makelaar stelt dat dit nu eenmaal is hoe het werkt, en dat ook het systeem een andere volgorde niet aankan.

Omdat ze wel graag de woning willen kopen en betrekken onderneemt zij op dat moment geen actie, maar als alles is afgerond legt zij de kwestie met behulp van Vizier voor aan het College voor de Rechten van de Mens. Ter zitting krijgt de makelaar de vraag voorgelegd hoe hij zou hebben gereageerd als het stel uit twee vrouwen zou bestaan. Zijn antwoord is dat hij dan aan de partners de vraag had gesteld wie als eerste koper zou willen worden benoemd.

Het oordeel luidt dat de makelaar jegens de vrouw verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt, en dat daarnaast ook de wijze waarop de klacht is behandeld verboden onderscheid oplevert.

Navraag leert dat dit een praktijk is die bij heel veel financiële dienstverleners aan de orde van de dag is, en dat veel vrouwen helaas niet weten dat dit ook een vorm van discriminatie is.

Met hulphond geweigerd door luchtvaartmaatschappij

Een vrouw die gebruik maakt van een hulphond wilde een reis boeken. Tot haar verbazing kon zij de reis niet boeken omdat men haar hond niet wilde toelaten op de vlucht. Zij diende een klacht in bij de luchtvaartmaatschappij maar voelde zich niet serieus

genomen en afgewimpeld. Zij maakte melding hiervan bij Vizier en op meerdere andere plekken, waaronder ook bij diverse media. Door de druk van mogelijke negatieve publiciteit was het probleem plotseling snel opgelost. Verdere interventie van Vizier was niet meer nodig.



Ode aan mijn melders!

Graag wil ik mijn melders in het zonnetje zetten. Dat klopt, mijn melders! Uiteraard zijn melders niet echt van mij, maar op het moment dat zij hun waardevolle verhaal met mij delen, word ik onderdeel van hun verhaal en ga ik me maximaal inzetten om hen te ondersteunen. In het geval van een vermoeden van discriminatie word ik hun klachtbehandelaar en worden zij mijn melders.

Mijn melders ervaren discriminatie op allerlei gebieden en op allerlei plekken: op hun werk, in hun privéomgeving, op school, in de openbare ruimte, in winkels en horecagelegenheden. Zij voelen zich benadeeld door allerlei soorten mensen, zoals bijvoorbeeld bekenden, hun werkgevers, medeleerlingen, docenten, burens, de overheid, huisartsen, enzovoort.

Mijn melders zijn dapper, zij durven hun vaak emotionele en pijnlijke ervaringen met mij te delen, ondanks het feit dat zij mij niet kennen. Dat vergt moed, vertrouwen en een diepe wens om voor zichzelf op te komen en ook om iets te willen veranderen in hun eigen wereld, hoe groot of klein die verandering ook is.

Mijn melders zijn allemaal uniek. Geen verhaal is hetzelfde, omdat zij allemaal anders zijn en bijzonder. Het zijn stuk voor stuk prachtige mensen die gehoord willen worden, gerespecteerd en geaccepteerd willen

worden. De manier waarop zij omgaan met uitsluiting is bewonderenswaardig. Een ervaring van discriminatie is pijnlijk en laat diepe sporen na.

Mijn melders zijn geen slachtoffers, maar helden. Zij beseffen meer dan anderen dat het doodzwijgen van hun ervaringen tot een schijnwereld leidt, waarin de cirkel van uitsluiting zich tot in het oneindige blijft herhalen. Zij kiezen er bewust voor om deze vicieuze cirkel te doorbreken en te vechten voor meer bewustzijn en voor nieuwe verhoudingen. Dit doen zij voor zichzelf, maar ook voor iedereen van wie zij houden en die zich in vergelijkbare situaties bevindt als zij.

Hierbij maken zij gebruik van de mogelijkheden die de wet biedt, maar ook van de strategieën die ik hen aanreik om hun doelen te verwezenlijken. Sommige melders vragen om een bemiddelingsgesprek, anderen willen de wederpartij aan de tand voelen en vragen om hoor en wederhoor. En wanneer elke vorm van medewerking uitblijft, schromen zij er niet voor om zich met mijn ondersteuning te wenden tot het College voor de Rechten van de Mens.

Sommige van mijn melders krijgen helaas te maken met zware beledigingen, bedreigingen en/of mishandeling, en ondernemen stappen in de vorm van aangifte. Ik sta hen bij in de voorbereiding van de aangifte en begeleid hen bij de praktische uitvoering ervan.

Mijn melders waarderen mijn inzet en betrokkenheid. Zij maken dankbaar gebruik van mijn luisterend oor en zijn blij dat ik de tijd neem om er voor hen te zijn. Wat zij niet weten, is dat ik ook heel dankbaar ben voor de mogelijkheden die zij mij geven om via hen bij te dragen aan een betere wereld. Want een klachtenconsulent kan niet zonder melders bestaan.

Ik wil mijn melders bedanken voor hun tomeloze inzet, hun bevoegdheid, kracht en doorzettingsvermogen. Want mijn melders staan symbool voor de menselijkheid die elke keer weer ontbreekt wanneer mensen elkaar in hokjes plaatsen en elkaar objectiveren. Zij herinneren mij en anderen eraan dat wij allemaal gelijk zijn en vooral dat wij allemaal mensen zijn!

Gelijk Speelveld: Julia's Strijd om Deelname aan het NK Karate

“Mijn dochter doet al jarenlang aan karate. Ze is er ook supergoed in. Maar ze mag niet meedoen aan het NK!”

Met een vriendelijke blik kijkt hij me aan. Zijn stem klinkt geëmotioneerd als hij deze woorden naar me uitspreekt. De machteloosheid is zichtbaar als ik naar hem kijk. Zijn ogen kijken vragend, zijn schouders hangen wat naar beneden en hij praat met zijn armen om zijn woorden kracht bij te zetten. “Al haar héle leven woont Julia in Nederland. Ze spreekt vloeiend de Nederlandse taal. En ze voelt zich gewoon helemaal Nederlands. Waarom wordt ze dan tóch uitgesloten?!”

Geen Nederlandse nationaliteit

11-jarige Julia Whitehead-Porqueras en haar vader zitten eind april tegenover mij op ons kantoor in Zwolle. Julia begrijpt net als haar vader niet waarom ze niet mee mag doen. Als ze vertelt over karate beginnen haar ogen te stralen. Uit het verhaal van vader blijkt dat hij de Britse nationaliteit heeft en zijn vrouw de Spaanse nationaliteit. Julia heeft ook de Spaanse nationaliteit gekregen. Zoals de wetgeving in Nederland is georganiseerd neemt het kind de nationaliteit van één van beide ouders over, ongeacht of het kind in Nederland geboren is of niet. Een medewerker van de Karatebond zegt tegen vader dat een deelnemer de Nederlandse nationaliteit moet hebben bij deelname van het NK.

Een hoopvol verzoek

Vader vraagt me of Vizier kan helpen. “In november is er weer een NK en ze wil zo graag meedoen! Kan je ons helpen, zodat ze in november mee kan doen? En anders in ieder geval voor het nieuwe jaar?” Mailverkeer met de Karatebond geeft geen resultaat. Er wordt niet op het voorstel ingegaan om met elkaar in het gesprek te gaan. “Als u wilt dat we het beleid gaan aanpassen en dat ze alsnog kan deelnemen, dan willen we niet met u en de melder in gesprek, mevrouw”. De deur wordt dichtgehouden. Tijdens het onderzoek naar informatie

of er in soortgelijke situaties sprake is van discriminatie stuit ik op een uitspraak van het Europese Hof en een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens. Door beide wordt gesteld dat er in een soortgelijk geval sprake is van discriminatie op grond van nationaliteit.

In gesprek met NOC-NSF

De Karatebond staat open voor het ontvangen van deze gevonden informatie. In september mailt de Karatebond in gesprek te zijn met NOC-NSF. Eind september open ik zonder enige verwachtingen mijn mail: “Uitkomst van het gesprek met NOC-NSF is dat we het reglement aanpassen. Ook de nationaliteit van uw cliënt is toegestaan bij het komend NK en alle NK's die zullen volgen.”

Het is zover

In het laatste weekend van november is het dan zover. Het NK Karate vindt plaats. Julia neemt met een lach deel aan de wedstrijd. Haar vader zegt: “Ik ben zo blij met de uitkomst! Geweldig, zo snel! Ik hoopte misschien volgend jaar, maar dat ze nu mee mag doen vind ik fantastisch. Ik zag nu ook andere deelnemers met een Franse, Indiase, Engelse, of Spaanse nationaliteit die allemaal mochten deelnemen aan het NK.” Met een blij en dankbaar gevoel rond ik het gesprek af. Hij zegt tot slot: “Voor Julia was het normaal. Het zou voor haar pas gek zijn geweest als ze niet kon deelnemen. Het was voor haar zoals het zou moeten zijn.” En zo is het.





Klachtbehandeling

Een gewone maandag...

Vanochtend start ik mijn dag met het lezen van alle ontvangen e-mail- en WhatsApp berichten. Ook kijk ik of er nog gemiste oproepen zijn. Dat laatste is niet het geval. Nadat ik alle berichten heb beantwoord, werk ik de desbetreffende dossiers bij.

Lopende melding toegankelijkheid

Vervolgens start ik met het schrijven van een eerste opzet voor een hoor/wederhoor brief in een melding aangaande toegankelijkheid. Deze opzet heb ik nog niet volledig kunnen afschrijven vanwege een online overleg dat start.

Lopende melding etnisch profileren

Tijdens dit overleg ga ik in gesprek met onze melder en een externe samenwerkingspartner van Vizier om te overleggen over eventuele vervolgstappen richting de vermeende veroorzaker van discriminatoir handelen. We maken afspraken en stemmen af dat Vizier een herinnering richting de vermeende veroorzaker zal sturen wegens het uitblijven van een inhoudelijke reactie. Niet alleen in dit dossier is dat wenselijk, ook in een tweede dossier waarin dezelfde kwestie bij de vermeende veroorzaker speelt.

Ontvangst nieuwe melding en vervolg

Aan het schrijven van deze herinneringen kom ik nog niet toe, want kort na dit overleg word ik gebeld door iemand die eerder bij ons heeft gemeld. Het vorige dossier van deze melder dat ik eerder ook in behandeling en is op verzoek van melder een aantal weken geleden afgesloten. Echter, afgelopen weekend heeft er een nieuw voorval plaatsgevonden waarover hij mij belt. De melder is bedreigd en beledigd met discriminatoir aspect. Ik sta melder te woord, bied een luisterend oor en adviseer hem. Melder wenst aangifte te doen van het voorval, zodat ik de melder vervolgens informeer over de procedure. Ook bespreken wij de inhoud van de aangifte. Daardoor weet melder dat hij ook het discriminatoire aspect in de aangifte moet benoemen. Ook bied ik melder aan om hem te ondersteunen bij het doen van de aangifte door met hem mee te gaan naar de afspraak. Dat is wat melder betreft niet nodig. Wel ontvangt melder graag een korte samenvatting van ons gesprek, zodat hij weet waarop hij moet letten. We spreken af dat ik hem daarvoor een e-mail zal sturen. We spreken ook af dat melder mij een kopie van de aangifte toestuurt, zodat ik de aangifte voor hem kan monitoren. Melder bedankt mij voor het gesprek en we ronden het telefoongesprek af. Vervolgens schrijf ik een e-mail aan melder met daarin een samenvatting. De melding en de genomen stappen registreer ik.

Telefonisch contact Openbaar Ministerie

In aanvulling op het contact met melder bel ik met de discriminatie officier van justitie van het Openbaar Ministerie om inhoudelijk even te overleggen en alvast kenbaar te maken dat er een aangifte aankomt. Ook dit leg ik vast in het dossier.

Telefoontje tussendoor

Op het moment dat ik in ons systeem wat dingen aan het vastleggen ben, gaat de telefoon. Het is inmiddels bijna lunchtijd. Ik neem op en begrijp dat het gaat om een melding die zeer recent is gedaan. Ik vraag of er al contact met een van mijn collega's is geweest. Dit blijkt zo te zijn, zodat ik afspreek dat ik een terugbelverzoek zal neerleggen. Vervolgens neem ik contact op met die collega om over het terugbelverzoek te informeren. De collega laat weten de melder terug te zullen bellen.

Terug naar de meldingen etnisch profileren

Dan kan ik verder met het schrijven van de herinneringsbrieven gericht aan de vermeende veroorzaker. Het betreffen twee dossiers, dus twee herinneringsbrieven. In een van de dossiers heb ik vanochtend overleg gehad. Voor wat betreft de andere melding bel ik eerst met de melder om haar te informeren en af te stemmen over het vervolg. Een reactie op de door mij eerder separaat verzonden hoor/wederhoor brief blijft ook in dit dossier uit. In overleg met de externe samenwerkingspartner en melder spreek ik af dat ik ook in dit dossier een herinnering de deur uit doe. Als de brieven klaar zijn, dan verstuur ik ze aan de vermeende veroorzaker. Een afschrift van de herinneringen verstuur ik naar de melders en naar onze externe samenwerkingspartner. Vervolgens werk ik de dossiers weer bij.

Telefoontjes tussendoor

Op het moment dat ik verder wil gaan schrijven aan de hoor/wederhoorbrief waar ik vanochtend mee ben begonnen, word ik gebeld door een collega. Ik leg het werk even neer. De collega vertelt dat er een nieuwe melding is binnengekomen en belt mij voor afstemming hierover. We stemmen af dat de collega

de nieuwe melding oppakt. Daarnaast overleggen we ook nog wat andere werk gerelateerde zaken en ronden het gesprek af. Er komt namelijk een nieuw telefoontje binnen. Een andere collega belt mij ook voor overleg. Na dit telefonische overleg kan ik verder met de hoor/wederhoorbrief waar ik vanochtend mee ben gestart.

Terug naar de melding toegankelijkheid

Het schrijven van deze brief vergt even tijd. De melding over de toegankelijkheidskwestie moet daarin zo goed mogelijk worden weergegeven. Zodra de conceptbrief af is, stuur ik deze ter goedkeuring op naar de melder op. Zo wordt elke stap met de melder afgestemd. Melders blijft immers in regie.

Het oppakken van een lopend dossier

Vervolgens kan ik een begin maken met het schrijven van een inhoudelijk stuk. Er loopt een klachtenprocedure bij een instantie en daarin ondersteun ik melder. De procedure is in de afrondende fase en melder wenst de klacht verder door te zetten. Er is door Vizier en de klachtbehandelaar van deze instantie al meerdere keren over en weer gecorrespondeerd. Dit heeft wat melder betreft nog niet tot de oplossing bij de desbetreffende instantie geleid. Melder wil het daarom hogerop zoeken en heeft mij gevraagd haar daarin te ondersteunen. We hebben vorige week afgesproken dat ik haar standpunten/argumenten daarom nogmaals overzichtelijk in een brief aan de klachtbehandelaar van de instantie zal benoemen en met het verzoek om de discriminatieklacht verder door te zetten. Het schrijven van dit stuk gaat niet zonder slag of stoot, omdat er veel is gebeurd en er ook diverse wet- en regelgeving bij komt kijken. Ik besteed hier dan ook de verdere middag aan.

De werkdag is voorbij gevolgen. Ik voer mijn uren nog in ons registratiesysteem in en sluit de computer af. Morgen heb ik wederom een drukke dag voor de boeg. Een dag waarop ik weer probeer om de samenleving een beetje mooier te maken.

Preventie en Projecten

Overbruggen van Digitale Obstakels: Een Persoonlijk Verhaal over Toegankelijkheid en Participatie

Ongeveer een jaar geleden ontving Vizier een waardevolle melding van een gedreven melder. Deze persoon, die zich met passie inzet voor de toegankelijkheid van websites en organisaties, heeft zelf zowel een visuele als auditieve beperking. Het digitale landschap vormt voor onze melder een uitdaging, aangezien overal een telefoonnummer achterlaten een obstakel vormt. Dit belemmert niet alleen de mogelijkheid van een fysieke afspraak, maar maakt ook deelname aan de samenleving complex.

De kracht van persoonlijke ontmoetingen onthult echter een oplossing. Door het gebruik van een geluidsversterker tijdens fysieke ontmoetingen wordt een brug geslagen, waardoor de melder actief kan deelnemen aan gesprekken en bijeenkomsten. Hij ervaart de moeilijkheid dat de samenleving niet verandert en alles op een digitale manier verloopt, waardoor het voor hem onmogelijk is om gewoon een fysieke afspraak te maken. Hij vindt het belangrijk om dit onder de aandacht te brengen en is hierin zelfstandig en actief. Dit verhaal benadrukt de complexiteit van de hindernissen die mensen met beperkingen dagelijks overwinnen en onderstreept het belang van voortdurende bewustmaking.



Stagepact in Zwolle

Begin 2023 is het Stagepact Zwolle getekend. Het stagepact is een overeenkomst die in ieder geval doorloopt tot 2027 en die er onder andere op gericht is stagediscriminatie zoveel mogelijk te voorkomen. Dit vraagt om een verandering in beleid en protocollen.

In Zwolle zijn wij, Vizier, hier samen mee aan de slag gegaan met de gemeente Zwolle, Deltion, Cibap, Landstede en Zone College. In een prettige en constructieve samenwerking hebben we protocollen gemaakt voor de student, stagedocenten, frontofficemedewerkers en vertrouwenspersonen. Door de kennis en expertise van elk vakgebied te gebruiken, is er een realistisch en praktisch plan gekomen

om stagediscriminatie te signaleren, te (h)erkennen en studenten naar de juiste plekken te begeleiden.

In 2024 gaan we verder met het implementeren van “het tegengaan van stagediscriminatie”. Docenten, frontofficemedewerkers en vertrouwenspersonen zullen door Vizier getraind worden in vooroordelen en discriminatie, het herkennen van discriminatie, empathisch luisteren en verbindende communicatie inzetten als gesprekstechniek bij situaties van vooroordelen, discriminatie en racisme. Samen streven we naar een meer inclusieve leeromgeving, waar geen plek meer is voor discriminatie en racisme.

Ik mocht niet aan het werk wegens mijn autisme!

De arbeidsovereenkomst van cliënt werd beëindigd tijdens de proeftijd. Cliënt heeft het gevoel dat dit mede te maken heeft met zijn autistische stoornis. Hij besluit het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) te verzoeken om over de kwestie te oordelen. Het laatste gesprek met zijn werkgever nam hij op. De opname kon wel eens een belangrijk bewijsmiddel zijn. Helaas heeft de situatie ervoor gezorgd dat hij de opname niet zelf durfde terug te luisteren. Hij werd door het College geïnformeerd over de mogelijkheid om zich te wenden tot een antidiscrimatievoorziening voor hulp bij de transcriptie. Zodoende klopte hij aan bij Vizier. Naast de transcriptie kreeg cliënt ook het verzoek van het College om aanvullende vragen te beantwoorden. In overleg met cliënt heeft Vizier – naast het transcriberen – ook geholpen met het beantwoorden van de aanvullende vragen en heeft Vizier vervolgens ook als procesvertegenwoordiger van cliënt opgetreden in de procedure bij het College. Het College kwam uiteindelijk tot de conclusie dat de werkgever verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte heeft gemaakt door zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen tijdens de proeftijd, mede vanwege zijn autistische stoornis (zie Oordeel 2023-39).

Wereldcafé

Wereldcafé – Sinds februari 2023 wordt er maandelijks een Wereld cafe gegeven in Zwolle. In een mooie samenwerking tussen Ketikoti Zwolle en Vizier, hebben we maandelijks verbindende gesprekken met verschillende inwoners van de gemeente Zwolle.

Elke maand is er een ander thema, zoals ‘Armoede’, ‘Racisme, speelt dit nog?’, ‘Doe maar gezellig!’ ‘De kracht van macht’. Allemaal prikkelende thema’s, die behoorlijk wat discussies kunnen oproepen. Maar discussies, dat is niet de bedoeling. Dus hoe gaan we aan het werk. We hebben ongeveer 3 a 4 tafels met een papieren tafelkleed. Hier staat een stelling op, die met het thema te maken heeft. Elke tafel heeft een vaste getrainde gespreksleider en een notulist.

Met ongeveer 8 mensen per tafel ga je het gesprek aan over de stelling. Hierbij is het niet het doel om elkaar te overtuigen van eigen gelijk, maar om elkaar te begrijpen, waarom iemand er zo denkt over iets. Na 20 minuten stopt de host het gesprek en gaan alle mensen van de tafel, op de notulist en gespreksleider na, en schuif je door naar de volgende tafel. Op het tafelkleed zijn korte steekwoorden geschreven van de vorige groep. Als groep kan je ervoor kiezen om daar op voor te borduren of om gewoon opnieuw naar de stelling te kijken.

Afgelopen jaar hebben wij 8 bijeenkomsten mogen organiseren en hosten. En wat een feest om dit te mogen. Sowieso is de samenwerking met Ketikoti Zwolle prettig en als een warm bad. Maar ook de avonden geven zoveel gevoel van verbinding. Gedurende elke avond dat er een Wereld cafe is, is de start altijd wat afwachtend, maar bij de 2e stelling merk je dat mensen elkaar beter leren kennen en meer begrip voor elkaar krijgen.

We hebben geen oplossingen voor de problemen die naar boven komen door de stellingen, maar dat mensen ervaren dat het van belang is om naar elkaar te luisteren, om elkaar te begrijpen is een begin van de oplossing.

Bruggen Bouwen: Training in Turkije voor Gelijke Kansen

Vizier was zelfs in 2023 actief in het buitenland. In oktober reisden we samen met een collega van ADV Limburg naar Ankara, Turkije. Daar hebben we een training gegeven aan vertegenwoordigers van 25 niet-gouvernementele organisaties (NGO's) die actief zijn op het gebied van mensenrechten en gelijke kansen. Dit voornamelijk op het gebied van LHBTI+, etnische minderheden in Turkije en mensen met beperkingen, maar ook NGO's gericht op vrouwenrechten, vluchtelingenwerk in Turkije en discriminatie van laaggeletterden waren vertegenwoordigd.

Hoe is dit tot stand gekomen? Het Nederland Helsinki Comité (NHC) in Den Haag heeft samenwerking tussen Nederland en Turkije geïnitieerd. Dit met het doel om kennis over antidiscriminatie uit te wisselen.



Via discriminatie.nl zijn twee ADV's gevraagd om een trainingsprogramma te ontwikkelen voor NGO's in Turkije. Daar is via het NHC geld beschikbaar voor gemaakt vanuit de EU. Dit omdat Turkije (in ieder geval op papier) in de toekomst wil toetreden tot de Europese Unie. Die twee ADV's zijn ADV Limburg en Vizier geworden. In Turkije is een vergelijkbaar orgaan met discriminatie.nl opgericht, genaamd AMER, waar NGO's zich bij kunnen aansluiten. AMER heeft de organisatie vanuit Turkije geregeld.

Een jaar geleden is een Turkse delegatie, met onder andere vertegenwoordigers van NGO's, naar Nederland gekomen en heeft onder andere ons kantoor in Nijmegen bezocht. De aardbeving in Turkije heeft ons bezoek aan Turkije vertraagd, maar nu was het toch zover; wij gingen naar Turkije. Daar hebben we een uitgebreid infoprogramma gegeven over het Nederlandse politieke systeem, onze discriminatiewetgeving, de Wga, samenwerkingsverbanden en netwerkpartners, en de werkwijze van onze klachtbehandeling. We hebben dit afgewisseld met 8 korte workshops met verschillende werkvormen. Hierin hebben wij deelnemers telkens gevraagd om een aspect van antidiscriminatie in Nederland te interpreteren. Wat kan hiervan toegepast worden in Turkije? Welke kansen, bedreigingen, sterktes en zwakke plekken zijn er? En telkens hebben we de deelnemers gevraagd waar zij nu staan en waar zij over 3 jaar zouden willen zijn. Oftewel: een SWOT-analyse light. Het tweedaagse programma hebben we afgesloten met het maken van een plan van aanpak waarbij binnen 1 maand de eerste stap al gezet kan worden. Iedere deelnemer heeft die eerste stap op een ansichtkaart geschreven (Hollandkaarten met koetjes, molentjes en klompen) en over een maand sturen we die vanuit Nederland op.

Campagne 'Niemand past in 1 hokje in Land van Cuijk

Sinds 2023 is Vizier ook de anti-discriminatievoorziening voor de gemeente Land van Cuijk. In voorgaande jaren werden meldingen van discriminatie behandeld door welzijnsorganisatie Sociom. Om het meldpunt van Vizier bekend te maken onder de inwoners van Land van Cuijk (bestaande uit 33 kernen!) is gestart met de campagne 'Niemand past in 1 hokje'. Verschillende afbeeldingen met de tekst "Ik ben meer dan mijn geloof, afkomst of leeftijd" waren goed te zien op LED-schermen langs de weg. In diverse posts op social media werd de boodschap herhaald en bereikte zodoende een brede doelgroep. Natuurlijk gaat er niets boven persoonlijk contact dus togen medewerkers van Vizier naar het land van Cuijk om daar op marktdag het winkelend publiek aan te spreken en een flyer te overhandigen. Dit leverde mooie gesprekjes op. Ook wethouder Willy Hendriks-van Haren nam een folder in ontvangst. "We willen dat iedereen zichzelf kan zijn en dat iedereen zich veilig voelt in de gemeente. Helaas is dat niet altijd vanzelfsprekend. Ik hoop dat we mensen kunnen aansporen om minder in hokjes te denken. Dat is al een mooie eerste stap", aldus de wethouder. De medewerkers van Vizier maakten ook nog een rondje langs maatschappelijke instellingen waar ze vriendelijk ontvangen werden. De informatiefolder is nu te vinden op verschillende plekken in Land van Cuijk. De campagne trok ook aandacht van de lokale pers; in een interview in de Gelderlander kwam Yusuf Aslaner (inwoner van Cuijk en als bestuurslid betrokken bij Vizier) aan het woord over zijn ervaringen en het belang van doorbreken van hokjesdenken. We kijken terug op een mooie start en kijken uit naar nieuwe samenwerkingen in 2024 in deze mooie gemeente.



Yusuf Aslaner: ik ben meer dan alleen mijn afkomst



Yusuf Aslaner maakt zich zorgen over de royale winst van Geert Wilders bij de Tweede Kamerverkiezingen.

‘Ik ben meer dan alleen mijn afkomst’

Nieuwe campagne in Land van Cuijk tegen discriminatie en hokjesdenken

Yusuf Aslaner woont in Cuijk en studeert in Nijmegen. Hij is tevreden met zijn leven. Toch is er iets dat hem zorgen baart. Zeker nu Geert Wilders de verkiezingen heeft gewonnen. Een nieuwe campagne tegen discriminatie en hokjesdenken juicht hij toe.

Door : Dennis Greijn

Cuijk

‘Hier in Nederland doen we het zó.’ Een jonge Yusuf weet nog als de dag van gisteren hoe een juf op zijn basisschool in Cuijk hem streng toesprak. Alsof de Cuijkenaar pas enkele dagen in Nederland woonde. „Terwijl ze dat zei, keek ze niet Willem aan die naast mij zat, maar mij.” De verbazing in Yusuf’s stem over het voorval is jaren later nog duidelijk hoorbaar. Yusuf Aslaner ervaart dit als kwetsend. „Misschien bedoelt niet iedereen het zo, maar het kan wel voelen als discriminatie.”

Ook vorig jaar zomer tijdens de feestelijke introductie voor eerstejaars op de Radboud Universiteit in Nijmegen deed een voorval bij de 20-jarige student de wenkbrauwen fronsen. „Ik stelde me netjes voor. Begon de ouderejaars die ons begeleide zichzelf voor te stellen met een zwaar buitenlands accent. Nou ja, zeg”, zegt de inmiddels tweedejaars student politicologie.

„Dit voelt als telkens nieuwe steekjes op dezelfde plek. Dat roept vervreemding bij je op. Dat je buiten de norm zou vallen op basis van je religie en je etnische achtergrond. Dit soort reacties zorgen ook voor verbazing en een gevoel van onmacht.”

De gemeente Land van Cuijk brengt sinds kort het discriminatiemeldpunt van Vizier met een campagne onder de aandacht. Vizier is een adviesorganisatie op gebied van discriminatie en diversiteit in Oost-Nederland. Yusuf juicht de campagne toe, waarvoor hij ook ambassadeur is in Land van Cuijk.

„Zo kun je mensen bewuster maken van het denken in hokjes. Opmerkingen, hoe klein misschien ook, kunnen juist veel pijn doen. Discriminatie, uitsluiting op basis van je afkomst is helaas nog volop aanwezig in de samenleving. Je wordt zo niet gezien als individu.”

Hij ziet zichzelf niet als slachtoffer. „Dit moet ook geen zielig verhaal zijn. Ik ben gewoon Yusuf, een kind van de Maas. Ik ben in het ziekenhuis in Boxmeer geboren en in Cuijk opgegroeid, waar ik nog steeds woon. Ik ben dus, wil ik maar zeggen, meer dan alleen mijn afkomst.”

Door te vertellen over zijn eigen ervaringen met discriminatie en door contact te zoeken met mensen die dezelfde ervaring delen, wil de Cuijkenaar discriminatie bespreekbaar maken. „Gemarginaliseerde groepen, kwetsbare mensen mogen, zou ik als advies willen geven, meer de ruimte nemen. We moeten niet alleen maar spreken als we de beurt krijgen. We hebben recht erop om onze stem te laten horen.”

Yusuf was nog maar een jaar of tien toen hij in 2014 via het Jeugdjournaal hoorde van de ‘minder Marokkanen’-

toespraak van PVV-leider Geert Wilders. Wilders vroeg zijn aanhangers na de gemeenteraadsverkiezingen op een partijbijeenkomst in Den Haag of ze ‘meer of minder Marokkanen’ in Nederland willen. „Dat maakte wel indruk op me. Als kind van ouders met Turkse roots krijg je dan het gevoel niet welkom te zijn. Moet je nagaan hoe dat voor de Marokkaans-Nederlandse kinderen was.”

Dat diezelfde Geert Wilders onlangs de Tweede Kamerverkiezingen royaal won, baart de Cuijkenaar dan ook zorgen. „Blijkbaar maakt een kwart van de kiezers, mensen die op Wilders stemden, het niet uit dat hij met zijn de-islamisering bevolkingsgroepen uitsluit.

Met de campagne ‘Niemand past in 1 hokje’ wil de gemeente Land van Cuijk, in samenwerking met Vizier, inwoners attenderen op het discriminatiemeldpunt van Vizier. „Zo willen we zorgen voor meer bewustwording”, zegt een gemeentewoordvoerder. „Dat onze inwoners, of ze nu slachtoffer zijn of getuige, weten dat er een meldpunt is voor meldingen over discriminatie. Waar je voor hulp en advies gratis terecht kunt. Discriminatie, op welke grond dan ook, mag niet. Toch komt het nog steeds voor, ook in onze gemeente.”

Er is geen speciale aanleiding om deze campagne, vooral via sociale media en door flyers te verspreiden, juist afgelopen maand te beginnen, aldus de gemeente. „Het aantal officiële meldingen over discriminatie is relatief gezien nog aan de lage kant”, zegt de woordvoerder.

De laatste twee jaar, blijkt uit jaarcijfers van Vizier, deden inwoners van Land van Cuijk 28 meldingen, wel vaker over herkomst en huidskleur. „Misschien komt het lage aantal meldingen ook wel omdat mensen niet weten dat je met klachten bij een discriminatiemeldpunt terecht kunt. Inwoners, onder wie Yusuf, moeten zich altijd veilig kunnen voelen.”

De Democratiefabriek

Ook in 2023 heeft de reizende tentoonstelling De Democratiefabriek een belangrijke impuls gegeven aan het thema democratie. Vizier ondersteunde dit jaar weer, in opdracht van de Provincie Overijssel, bij de planning, uitvoering en begeleiding van deze educatieve activiteit.

Dat democratie een hot item is, blijkt wel uit verschillende protestbijeenkomsten in ons land. De oorlog in Oekraïne. Het conflict in de Gazastrook. De verkiezingen op 22 november en onderzoek dat laat zien dat kennis over de geschiedenis van de WOII bij jongeren nauwelijks aanwezig is. Democratie raakt ook hen. Maar hoe kun je nu duidelijk maken wat democratie precies inhoudt? Een bezoek aan De Democratiefabriek helpt daarbij.

Leerlingen

De Democratiefabriek is een interactieve tentoonstelling voor leerlingen vanaf groep 7.

Verschillende grote thema's zijn erin verwerkt. Conflicten. Macht. Democratie. Met behulp van 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 signaal 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. Waarden. Houding. Gedrag. Alles gericht op actief burgerschap.

In 2023 heeft opnieuw een aantal gemeentes kennis gemaakt met 'De Democratiefabriek' en daarmee met deze interactieve manier van leren. Zo waren we, naast Zwolle, voor het eerst te gast in Almelo, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Tubbergen en Wierden. Kampen, Hellendoorn (Memory Vrijheidsmuseum Nijverdal) en Rijssen-Holten maken het rijtje in 2023 compleet.



Onderzoeken op allerlei diversiteitsthema's

In 2023 hebben de onderzoekers van Vizier zich tot doel gesteld om kwalitatief goed onderzoek te leveren, de onderwerpen van onderzoek te verbreden en het aanbod nog verder uit te breiden.

1) We doen meer verschillende onderzoeken op allerlei diversiteitsthema's

Natuurlijk hebben we in 2023 de "Welzijnsmonitor LHBTIQA+ Gelderland en Overijssel" uitgebracht. Maar in 2023 zijn we ook begonnen met andere onderzoeken. Zo werken we mee aan een onderzoek naar het D&I beleid van een grote zorginstelling en doen we voor een andere gemeente onderzoek naar institutioneel racisme. Een derde project is een onderzoek naar de effectiviteit van het project AZC doet! Stichting InBeeld koppelt in Hardenberg vrijwilligers uit een azc aan een werkopdracht bij inwoners van de gemeente. Azc bewoners verlenen allerlei vormen van vrijwillige hulp: klushulp, verhuishulp, tuinhulp of meewerken bij een evenement bijvoorbeeld. Zo komen azc bewoners in contact met andere inwoners van Hardenberg. De Stichting InBeeld en de provincie Overijssel willen weten of het project AZC Doet! effectief is en het contact tussen inwoners verbetert. Antidiscriminatiebureau Vizier voert daarom een onderzoek uit tijdens het project, door middel van vragenlijsten en interviews.

2) Ons onderzoeksteam is uitgebreid

In 2023 hebben we ons onderzoeksteam uitgebreid naar vier personen, te weten Juliana Peerboom, Marleen Hasselt, Eveline van Hilten-Rutten en Ruth Wiertsema. Met een goede mix van statistische kennis, interviewvaardigheden en achtergrondkennis willen we gemeenten en andere partners nog meer van dienst zijn. Daarnaast hebben we ook regelmatig stagiairs bij onderzoeksprojecten, om ook nieuwe onderzoekers de kans te geven ervaring op te doen.



3) Een nieuw project: de Quickscan

In gesprekken met de gemeente wordt ons steeds meer duidelijk dat het onderzoeksteam een cruciale rol kan spelen bij het in beeld brengen van discriminatie. Meldingscijfers vormen, zoals we uit diverse onderzoeken weten, slechts het topje van de ijsberg als het gaat om discriminatie. In veel gemeenten is het aantal meldingen beperkt en geeft het weinig stuurinformatie om beleid op te vormen. Beleidsmakers hebben hier echter wel behoefte aan. Daarom ontwikkelen wij momenteel een nieuw product: de Quickscan. Onderzoekers spreken met inwoners en maatschappelijk partners over diversiteit en inclusie in een gemeente, en doen een literatuuronderzoek. Wat speelt er in uw gemeente als het gaat om diversiteit en inclusie? De resultaten hiervan worden gegoten in concrete tips en handvatten voor beleidsmakers om mee aan de slag te gaan in hun lokale gemeente.

Wilt u meer weten? Neem dan contact op met ons via info@vizieroost.nl

Welzijnsmonitor LHBTIQA+ 2023 Gelderland en Overijssel

Dit jaar publiceerden we in samenwerking met de Radboud Universiteit de tweede Welzijnsmonitor LHBTIQA+ 2023 Gelderland en Overijssel. In de monitor beantwoordden we de vraag: Hoe wordt de huidige acceptatie van LHBTIQA+-inwoners in Gelderland en Overijssel door hen zelf ervaren en hoe heeft deze zich in de afgelopen twee jaar ontwikkeld?

We ontwierpen een vragenlijst en na een uitgebreide en intensieve werving van respondenten behaalden we eind maart 2.347 LHBTIQA+-respondenten. Een prachtig aantal.

We zijn aan de slag gegaan met het analyseren van de gegevens en hebben meerdere diepte-interviews gehouden met respondenten om context te geven aan de cijfers. Vele uren hebben we besteed aan het schrijven van een rapportage waarin alle cijfers, trends en tabellen worden geduid. Naast de uitgebreide rapportage hebben we een factsheet gemaakt om een aantal belangrijke conclusies makkelijker te kunnen verspreiden.

Na de publicatie begin oktober was er veel aandacht voor het onderzoek! Het wekte de interesse van verschillende regionale kranten, waaronder de Tubantia, Stentor en de Gelderlander, die meerdere artikelen aan de bevindingen hebben gewijd. Daarnaast is er naar aanleiding van de resultaten een debat aangevraagd in de Provinciale Staten van Gelderland en hebben de onderzoekers meerdere presentaties gehouden op verschillende bijeenkomsten en congressen om de cijfers te duiden.

Hierna hebben ambtenaren van verschillende gemeenten contact met ons gezocht om hen te helpen meer inzicht te bieden in de situatie in hun gemeente. Dankzij de omvang van onze respondentengroep is het voor veel (ook kleinere) gemeenten mogelijk om dit uit te zoeken.

Benieuwd naar de resultaten? Neem een kijkje op: vizieroost.nl/publicaties



Straattrainingen seksuele intimidatie

Het afgelopen jaar trokken wij het land door om in verschillende steden straattrainingen te verzorgen, waarbij onwetende voorbijgangers en omstanders plotseling onderdeel werden van een training ‘wat te doen bij seksuele straatintimidatie’.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat seksuele (straat) intimidatie nog veelvuldig voorkomt. Veel gemeentes worstelen dan ook met de aanpak hiervan. Zo heeft de gemeente Enschede in 2021 straatintimidatie strafbaar gesteld in de APV*, maar tot op heden is er geen enkele boete uitgedeeld. Volgens de gemeente komt dit omdat het erg lastig is voor handhavers om iemand op heterdaad te betrappen.

Het op heterdaad betrappen is juist iets wat omstanders en voorbijgangers vaak overkomt. Juist om deze reden kiezen wij ervoor om met deze mensen het gesprek aan te gaan en hen tips en adviezen te geven over hoe ze kunnen ingrijpen.

Samen met twee professioneel geschoolde acteurs gaat een team van Vizier volledig onherkenbaar de straat op. We begeven ons tussen de mensenmassa rondom het centraal station, stellen ons verdekt op tussen het winkelend publiek in de straten en observeren hoe er gereageerd wordt wanneer de acteurs hun spel beginnen.

‘Hey meisje, waar ga je naartoe?’ zo begint het spel nog redelijk onschuldig. Als het meisje vervolgens doorloopt, wordt de jongeman die haar achtervolgt steeds iets vervelender. Wanneer grijpen omstanders in? En op welke manier doen ze dat? En als omstanders niet ingrijpen, waarom niet? Wat maakt dat ze twijfelen of angstig zijn en wat hebben zij nodig om een volgende keer wel in te grijpen?

Op deze manier bereiken we in korte tijd veel mensen. Mensen die zich niet hoeven aan te melden voor een cursus, die geen vrije tijd hoeven op te offeren om naar

een lezing te gaan, mensen die misschien niet eens bewust met het thema bezig zijn. Juist deze mensen willen we bereiken, want dit zijn de omstanders die de straten en pleinen veiliger kunnen maken. Omstanders die slachtoffers van seksuele straatintimidatie in veiligheid kunnen brengen, die de politie kunnen inschakelen als er acuut gevaar dreigt en die daders durven aan te spreken op hun gedrag.

Zo hebben we in Enschede, Rotterdam, Almelo, Arnhem en Zwolle mensen getraind om het slachtoffer te benaderen en te doen alsof je elkaar kent. ‘Hey, lang niet gezien! Ga je mee een kop koffie drinken?’ om vervolgens met het slachtoffer weg te lopen uit de situatie. We hebben gesproken over hoe je andere mensen kunt aanspreken om hierbij te helpen: ‘Zullen we samen ingrijpen?’. Daarnaast werken veel gemeenten met een meldpunt voor seksuele straatintimidatie. Hoewel deze niet ter plaatse komen om in te grijpen, is het wel belangrijk om dergelijke situaties te melden. Door deze meldingen is het mogelijk voor gemeentes om zogenaamde hotspots in kaart te brengen. Dankzij deze meldingen weet de gemeente waar bijvoorbeeld handhavers moeten worden ingezet, betere straatverlichting of meer cameratoezicht nodig is. Samen maken we de straat veiliger voor iedereen.

September 2023 Enschede (De campagne van ons eigen meldpunt #ikweetwelbeter)

December 2023 Arnhem (De campagne van ons eigen meldpunt #Wevegotyourback)





EDDI-project

In Enschede is de pilot 'Inclusiecoaching' gestart, waarbij professionals en vrijwilligers van welzijnsorganisatie Alifa door Vizier zijn getraind in: het gesprek aangaan over discriminatie, het herkennen van discriminatie en daarin de grond, de aard en het terrein kunnen herkennen, om te kunnen registreren in

het registratiesysteem EDDI. Het registratiesysteem EDDI (Ervaren Discriminatie Deskundig Inzetten) is hier speciaal voor ontworpen. Doormiddel van het inzetten van inclusiecoaching willen wij het melden van discriminatie laagdrempelig maken.

Uitreiking van de EDDI-certificaten:



Regenboog ontbijt:



Voorlichtingen VWN:

Vizier heeft bij Vluchtelingwerk workshops gegeven aan statushouders die het inburgeringstraject volgen. Een onderdeel van de inburgering is het Participatie Verklaring Traject. Statushouders leren over de fundamentele waarden van de Nederlandse samenleving. Vizier levert hier een bijdrage aan door statushouders te leren over hun rechten ten aanzien van de Nederlandse discriminatie wetgeving.



Meer weten over uw gemeente?



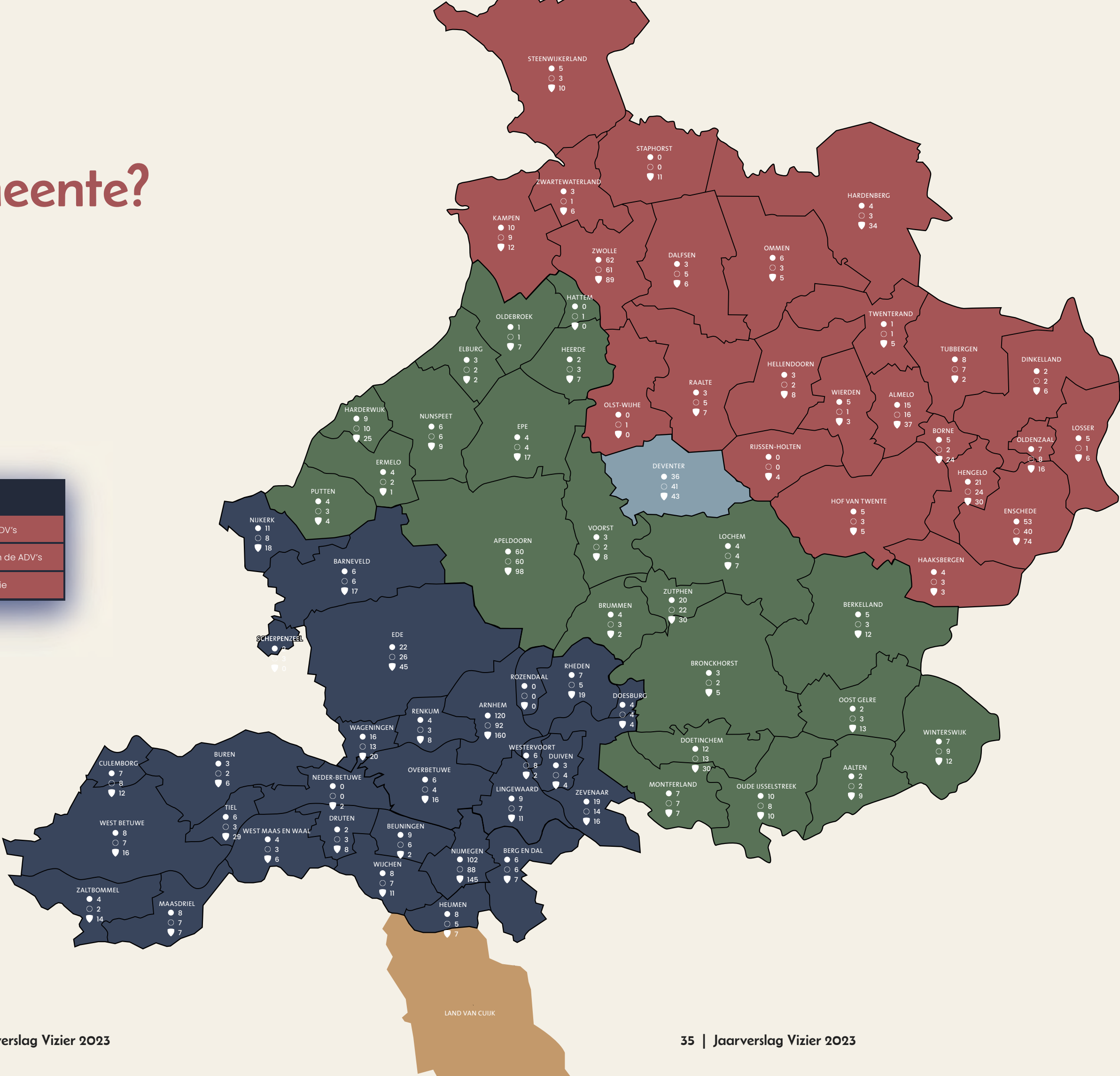
Scan de QR-code, of ga naar vizieroost.nl

Legenda

Aantal meldingen door inwoner van de gemeente bij de ADV's

Aantal meldingen over voorval in de gemeente bij een van de ADV's

Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten bij de politie



Bestuursverslag 2023

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 de gelijke behandelingswetgeving 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

Lidmaatschap van de landelijke branchevereniging biedt Vizier de mogelijkheid om de kwaliteit van de dienstverlening te kunnen borgen en versterking van de positie van Vizier in het maatschappelijk uitvoerend veld te kunnen 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 2023 zijn er op projectmatige basis, drie ambities landelijk vormgegeven: een gezamenlijke website met subsites per regio. Een gezamenlijke officeomgeving, waardoor alle bureaus met melders kunnen communiceren vanuit eenzelfde discriminatie.nl-afzender en onderling informatie kunnen delen, en een adv-academie waardoor via e-learning aan alle medewerkers dezelfde kennis en vaardigheden kan worden geboden. Hierdoor is borging van kwaliteit en

professionaliteit mogelijk. In 2024 wordt Discriminatie.nl richting inwoners met een campagne gelanceerd als hét meldpunt voor discriminatiezaken. Vizier blijft als adviesorganisatie statutair bestaan, en werkt hierin samen met Discriminatie.nl als meldpunt voor inwoners.

In 2023 heeft Bureau Berenschot in een aantal stakeholdersessies de haalbaarheid getoetst van een stelselwijziging waardoor de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus in de toekomst samen kunnen gaan tot een centrale, landelijke organisatie. Daarover is een advies uitgebracht aan het ministerie van BZK, en zal verder door het ministerie verder worden uitgewerkt. De werkelijke realisatie van dit advies zal naar verwachting nog enige jaren kunnen duren.

Financiële analyse

In 2021 heeft het ministerie van BZK de bijdrage aan de gemeentefondsen voor de uitvoering van de Wga door antidiscriminatievoorzieningen zoals Vizier verhoogd van 37,2 cent per inwoner naar 77,2 cent per inwoner. Doordat dit bedrag jaarlijks wordt geïndexeerd bedraagt deze bijdrage aan de gemeentefondsen inmiddels zo'n 88 cent per inwoner. Vizier ontvangt dit bedrag per inwoner in veel gemeenten echter niet. In 2023 zijn de inkomsten achtergebleven op de begroting. Door met minder personeel uit te breiden dan begroot, blijft het verlies over 2023 beperkt en kan gefinancierd worden uit de algemene reserve. Door achterblijvende inkomsten kan Vizier haar missie minder goed versterken dan hoe deze bedoeld was door het ministerie van BZ, met de versterkingsgelden die vanaf 2021 aan de gemeenten hiervoor zijn toegekend.

Met het meerjarenbeleidsplan 2023-2025 blijft Vizier inzetten op het versterken van haar wettelijke taak enerzijds en anderzijds biedt Vizier gemeenten verschillende mogelijkheden om aan preventie, educatie en voorlichting, zichtbaarheid en onderzoek invulling te geven aan preventie en vergroten van diversiteit.

Personele ontwikkelingen

In 2023 zijn er zowel in Overijssel als in Gelderland meerdere nieuwe collega's toegevoegd aan het team van Vizier. De omvang van het personeelsbestand per 31-12-2023 bedroeg 23 medewerkers (16,16 fte). Per 31-12-2022 bedroeg de omvang van het personeelsbestand 18 medewerkers (13,16 fte). Met de toename van deze personele capaciteit kan Vizier van meer betekenis zijn in gemeenten in haar werkgebied. Vizier heeft er in 2023 voor gekozen om onderzoekscapaciteit toe te voegen aan haar adviesfunctie richting gemeenten. En ook in 2023 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 2023 is de Raad van Toezicht uitgebreid van drie naar vijf personen. Deze nieuwe Raad van Toezicht kenmerkt zich door vertegenwoordiging van een grote mate van diversiteit en deskundigheid, zowel sociologisch, juridisch als financieel.

Risicobeheersing

Nieuwe crises teisteren echter onze samenleving in 2023: de oorlog in Oekraïne duurt voort en brengt onzekerheid en onstabiliteit met zich mee. De oorlog tussen de staat Israël en Palestina leidt wereldwijd tot grote verdeeldheid. In Nederland zien we een toename van zowel antisemitisme als moslimdiscriminatie. De verkiezingsuitslag brengt verdere polarisatie met zich mee en bij verschillende bevolkingsgroepen ook een gevoel van sociale onveiligheid en uitsluiting op basis van kenmerken die er niet toe zouden moeten doen voor een overheid.

In de bedrijfsvoering beheerst Vizier de risico's door de personele capaciteit niet verder uit te breiden dan de baten toelaten. Hierdoor blijft de beoogde versterking van Vizier als antidiscriminatievoorziening echter achterlopen bij de landelijke ambities.

Organisatorische risico's

Vizier verwacht in 2024 een cruciaal jaar tegemoet te gaan. Vizier zal zich met name gaan profileren als Discriminatie.nl voor de uitvoering van de wettelijke taken in de Wga, en daarnaast zal Vizier als adviesorganisatie meer 'op eigen benen' moeten leren staan. Dit wordt door personeel ervaren als psychosociale arbeidsdruk.

Financiële risico's

Door onzekerheden over het politieke klimaat waar Vizier haar werk doet, verandert mogelijk ook de financieringsbereidheid van gemeenten: enerzijds wordt de urgentie varen om op te treden tegen toegenomen ongelijkheid, uitsluiting en verharding in de samenleving. Anderzijds kan 'verrechtsing' van de samenleving ook leiden tot bagatelliseren van ervaren discriminatie door onder andere minderheden en kwetsbare groepen in onze samenleving.

Vizier heeft in de beheersing van financiële risico's grofweg twee opties: gemeenten er op wijzen om meer financiering toe te kennen aan Vizier. Zo kunnen we met meer baten te vergroten de capaciteit vergroten om invulling te geven aan de missie van Vizier. Anderzijds kan Vizier snijden in de kosten, wat vrijwel direct zal leiden tot afnemende personele capaciteit en verlies van kennis en ervaring.

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 blijven worden aangeboden, omdat deze van algemeen maatschappelijk belang zijn, in relatie tot de wettelijke taak van Vizier. Voor het doen van grote onderzoeken geldt echter wel een btw-verplichting.

Resultaat 2023

Vizier heeft het boekjaar 2022 afgesloten met een negatief resultaat van €-847 .

Dit bedrag is onttrokken aan de algemene reserve.

Toekomst en verwachtingen

Door sterk toenemende personeelskosten, als gevolg van nieuwe arbeidsmarktverhoudingen waarin er door medewerkers te kiezen valt tussen organisaties, de verhogingen uit de CAO Sociaal Werk, zullen de kosten op basis van de huidige personele capaciteit van Vizier substantieel toenemen. Ook de energiekosten en daardoor de huisvestingskosten nemen jaarlijks toe evenals de verhoging van o.a. Verzekeringskosten. Dit alles maakt dat de dienstverlening van Vizier duurder zal worden in 2024.

Door de landelijke positionering als ‘Discriminatie.nl’, verwachten we dat er substantieel meer meldingen zullen worden gedaan. Na de lancering ontving Vizier in de weken erna zo’n tweehonderd meldingen, anoniem, maar ook niet anoniem. Dit vraagt om extra capaciteit, waarvoor de financiële middelen nu ontbreken.

Versterking van de antidiscriminatievoorziening is dus noodzakelijk. Alle inzet zal er in 2024 op gericht zijn om samen met gemeenten nog meer invulling te gaan geven aan het tegengaan van discriminatie en bevorderen van acceptatie van diversiteit en sociale veiligheid.

Medio 2024 zullen gemeenten, naar verwachting van het ministerie van BZK, via een decentrale uitkering extra structurele financiële middelen gaan ontvangen boven op de versterkingsgelden voor de adv’s. Voor deze structurele uitkering kunnen gemeenten preventieactiviteiten laten uitvoeren door de antidiscriminatiebureaus. Dit zal naar verwachting zo’n 15 cent per inwoner gaan zijn, en jaarlijks worden geïndexeerd. Vizier zal medio 2024 ook hierover met gemeenten afspraken willen maken.

Balans per 31 december 2023

ACTIVA	31-12-2023	31-12-2022
A. Materiële vaste activa		
Verbouwing	€ 4.657	€ 5.851
Inventaris en automatisering	€ 19.609	€ 16.299
	€ 24.265	€ 22.150
B. Vlottende activa		
Vorderingen en overlopende activa		
Subsidies	€ -	€ 4.523
Vooruitbetaalde kosten	€ 3.738	€ 6.478
Debiteuren	€ 117.323	€ 77.593
Overige vorderingen	€ 26.650	€ 9.623
	€ 147.711	€ 98.217
Liquide middelen	€ 561.392	€ 591.910
TOTAAL ACTIVA	€ 712.277	€ 712.277

PASSIVA	31-12-2023	31-12-2022
C. Eigen vermogen		
Algemene reserve	€ 14.167	€ 15.012
Bestemmingsreserves	€ 400.000	€ 400.000
	€ 414.167	€ 415.012
D. Kortlopende schulden en overlopende passiva		
Vooruitontvangen subsidies	€ 17.564	€ -
Belastingen, sociale lasten en pensioenen	€ 114.867	€ 93.145
Crediteuren	€ 63.292	€ 21.246
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	€ 123.478	€ 182.874
	€ 319.201	€ 297.265
TOTAAL PASSIVA	€ 733.369	€ 712.277

Financiële positie (per 31 december 2023)

ACTIVA	31-12-2023	31-12-2022
Financiële positie		
Beschikbaar op lange termijn:		
Reserves	€ 414.167	€ 415.012
Materiële vaste activa	€ 24.265-	€ 22.150-
Werkkapitaal	€ 389.902	€ 392.862
Opbouw liquiditeitspositie:		
Liquide middelen	€ 561.392	€ 591.910
Vorderingen en overlopende activa	€ 147.711	€ 98.217
	€ 709.104	€ 690.127
Af: schulden op korte termijn en voorzieningen	€ 319.201-	€ 297.265-
Werkkapitaal	€ 389.902	€ 392.862
Mutatie werkkapitaal	€ 2.960-	€ 67.966
Analyse van deze mutatie:		
Afschrijving vaste activa	€ 9.976-	€ 14.403-
Aanschaffing vaste activa	€ 7.861	€ 4.601
Desinvesteringen vaste activa	€ -	€ -
Mutaties reserves	€ 845-	€ 77.768
	€ 2.960-	€ 67.966
Liquiditeit (current ratio) = vlottende activa / kort vreemd		
Vermogen =	€ 709.104 / € 319.201 =	2,22 2,32
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		
	€ 414.167 / € 733.369 =	56,47% 58,27%

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 2023

BATEN	Rekening 2023	Begroting 2023	Rekening 2022
Reguliere financiering gemeenten WGA			
Dienstverleningsovereenkomsten Midden-Gelderland	€ 392.137	€ 326.541	€ 317.030
Subsidies gemeenten Zuid-Gelderland (Rijksregeling)	€ 258.270	€ 262.971	€ 255.312
Subsidies gemeenten Overijssel (Rijksregeling)	€ 501.077	€ 444.554	€ 456.632
Overigen	€ 40.851	€ 16.735	€ -
	€ 1.192.336	€ 1.050.802	€ 1.028.974
Opbrengsten uit preventie en projectinkomsten			
Inkomsten uit preventie en projecten	€ 358.674	€ 300.000	€ 314.277
	€ 358.674	€ 300.000	€ 314.277
Overige baten			
Afloopverschil reservering 2021	€ -	€ -	€ 2.338
Diversen	€ 295-	€ 6.500	€ 5.853
	€ 295-	€ 6.500	€ 8.191
TOTAAL BATEN	€ 1.550.714	€ 1.357.302	€ 1.351.442

Inclusie begint met het stoppen van uitsluiting. Hoe? Vraag er eens naar bij uw antidiscriminatiebureau



Discriminatie.nl
Meld het wél

tel: 0800 0880
e-mail: info@discriminatie.nl

Betreft: financiering gemeentelijke antidiscriminatievoorziening 2025

Geachte gemeente,

U bent overeenkomstig de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) verplicht om te voorzien in een meldpunt discriminatie. Door u aan te sluiten bij een antidiscriminatievoorziening (verder: ADV) voorziet u hierin. Graag brengen wij langs deze weg ook de financiering van de ADV's onder uw aandacht.

Vanuit het Rijk is in totaal een 12,9 mio euro toegevoegd aan de algemene uitkering voor gemeenten: 6 mio in 2009 en 6,9 mio in 2021. Deze algemene uitkering wordt jaarlijks geïndexeerd waardoor er voor 2024 resp. 2025 een bedrag van ruim 15,6 resp. ruim 16,2 mio beschikbaar is. Dit betekent dat er in 2024 € 0,89, en in 2025 € 0,91 per inwoner beschikbaar is voor uw ADV.

Dit bedrag is essentieel om een voorziening te organiseren die de WGA-taken professioneel uitvoert en lokaal enigszins verankerd raakt met voorlichting, netwerkversterking en preventie. Dit bedrag van € 0,91 per inwoner staat los van de decentralisatie-uitkering voor preventietaken (à € 0,14 per inwoner) die binnenkort aanvullend beschikbaar komt.

Wij merken op dat een groot deel van de gemeenten dit bedrag niet en in sommige situaties bij lange na niet betaalt, wat zorgt voor problemen: de voorziening wordt uitgehold, ADV's raken financieel in de problemen en slachtoffers van discriminatie worden niet goed geholpen, waardoor zij nog verder achterop raken in onze samenleving en het vertrouwen in de werking van de rechtsstaat verder wordt ondermijnd.

Tevens wijzen wij erop dat ADV's, zoals u weet, vanaf 1 januari 2024 opereren onder de landelijke naam Discriminatie.nl, met een landelijke website en een gratis 0800 0880 nummer. Dit stelt hogere eisen aan de professionaliteit van uw ADV, die in gevaar komt als uw gemeente het toegewezen bedrag niet voldoet. Wij verzoeken u dan ook vriendelijk te voldoen aan de minimale financieringsvereisten van € 0,91 per inwoner, zodat uw lokale ADV haar taken professioneel kan vervullen en slachtoffers van discriminatie goed kan bijstaan.

Naast dat u verdere informatie kunt inwinnen bij uw eigen ADV, zijn wij graag bereid een nadere toelichting te geven en eventuele vragen te beantwoorden.

Met vriendelijke en inclusieve groet,

Namens bestuur Discriminatie.nl
Sjaak van der Linde
(voorzitter)

Chris Baltussen
(penningmeester)

Carla van Dijk
(secretaris)

www.discriminatie.nl

Discriminatie in het Vizier?

vizier 
gericht op discriminatie & diversiteit

Meld het hier!



scan de code
en meldt discriminatie

Wat doen we met jouw melding?

We luisteren naar jou. We geven advies over hoe jij kunt omgaan met discriminatie. Als je wilt, kunnen we je ook helpen bij het doen van politieaangifte. Samen zoeken we naar een oplossing.

Discriminatie melden kan via:

 085 - 073 4600

 vizieroost.nl



Stap 1

Doe een melding op onze website discriminatie.nl of bel 085 - 073 4600



Stap 2

Binnen twee werkdagen heb je contact met een klachten-consulent. Je wordt uitgenodigd voor een gesprek of doorverwezen naar een organisatie die jou beter van dienst kan zijn.



Stap 3

Je krijgt een uitgebreid intakegesprek. Uiterlijk binnen twee weken hoor je of en hoe we jou verder kunnen helpen.



Stap 4

In overleg met jou stellen we een plan van aanpak op. Bijvoorbeeld: een brief sturen, een gesprek aanvragen met de tegenpartij, aangifte doen bij de politie of naar het College stappen.



Stap 5

In samenwerking met jou voeren we het plan van aanpak uit.

Contact

085 0734600

info@vizieroost.nl

www.vizieroost.nl | www.discriminatie.nl

Kantoor Enschede

Ariënsplein 1

7511 JX Enschede

Kantoor Zwolle

Hanzeplein 11-27

8017 JD Zwolle

Kantoor Arnhem

IJsselburcht 3

6825 BS Arnhem

Kantoor Nijmegen

Arend Noorduijnstraat 15

6512 BK Nijmegen



Oost-Nederland

