



# FOR F C O N

**Discriminatie 2022 Oost-Nederland**  
Gelderland & Overijssel

## In deze uitgave

Het monitoren van discriminatie	2
Discriminatieregistraties in 2022	6
Toelichting op de tabellen	8
Opvallend in 2022	10
Analyse van de ADV cijfers 2022	12
In de praktijk	14
Gebiedskaart Discriminatie Oost-Nederland	18

# Monitoren van discriminatie

Voor u ligt de Monitor Discriminatie 2022 Oost-Nederland. In dit rapport zijn de discriminatiecijfers van 2022 samengebracht. De cijfers zijn gebaseerd op meldingen die binnenkomen bij de politie, de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en het College voor de Rechten van de Mens. Zij rapporteren hun cijfers gezamenlijk op pagina 6 en 7. Natuurlijk worden de cijfers in dit rapport ook toegelicht, om u een beter beeld te geven van zaken die speelden in 2022. Daarnaast laten politie, OM en ADV's zien op welke wijze zij samenwerken om discriminatie aan te pakken.

### Wat is discriminatie

Discriminatie is het in gelijke gevallen ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er in een specifieke situatie niet toe doen. Kenmerken zoals herkomst, huidskleur, handicap, seksuele voorkeur, geslacht of leeftijd. Discriminatie doet zich in verschillende vormen voor. Het kan bijvoorbeeld gaan om uitsluiting bij werving en selectie, het niet toegelaten worden tot een horecagelegenheid op grond van ras of het gepest worden op grond van seksuele gerichtheid of herkomst. Discriminatie kan in Nederland op twee manieren worden berecht: via het strafrecht en via het burgerlijk recht. Voor het burgerlijk recht wordt gebruik gemaakt van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) en een aantal wetten binnen het arbeidsrecht over gelijke behandeling van mensen ongeacht geslacht, arbeidsovereenkomst of leeftijd.

### ADV's

Het recht op gelijke behandeling is in diverse internationale verdragen en Nederlandse wetgeving goed gewaarborgd. Burgers die discriminatie ervaren, moeten onafhankelijke bijstand kunnen krijgen. Hiervoor is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) in het leven geroepen. In deze wet is

geregeld dat gemeenten hun inwoners aanbieden dat zij bij een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV) terecht kunnen. Hier krijgen inwoners deskundig advies en juridische bijstand als zij dit wensen. ADV's registreren alle meldingen van discriminatie en rapporteren dit jaarlijks aan de gemeenten middels deze discriminatiemonitor. Doordat ADV's onafhankelijk en deskundig zijn op het gebied van wet- en regelgeving inzake discriminatie, voldoen zij aan de kwaliteitscriteria die de wet hieraan stelt. ADV's werken nauw samen met de politie en het Openbaar Ministerie (OM) om gezamenlijk discriminatie aan te kunnen pakken. Ook preventie is een kerntaak van de ADV's, maar deze wordt niet in de Wga genoemd. Daarom wordt in deze monitor niet gerapporteerd over preventie.

### Politie Oost-Nederland

De politie registreert meldingen en aangiften van discriminatie. De politie in Oost-Nederland werkt nauw samen met het OM en de ADV's. Een aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging door het OM. Waar bemiddeling mogelijk is, wordt er in voorkomende gevallen samengewerkt met de ADV's. Aangiften van discriminatie krijgen in Nederland prioriteit en worden tijdens het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO) met OM, politie en de ADV's besproken.

### Het Openbaar Ministerie

Het OM heeft tot taak het handhaven van de strafrechtelijke rechtsorde. De strafrechtelijke discriminatiebepalingen en de beschermde belangen die de wetgever daarmee heeft beoogd zijn daarbij bepalend. Het OM is gebonden aan de beleidsregel Aanwijzing Discriminatie. Binnen ieder arrondissementsparket is een discriminatieofficier van justitie werkzaam die deelneemt aan het RDO.

### Het College voor de Rechten van de Mens

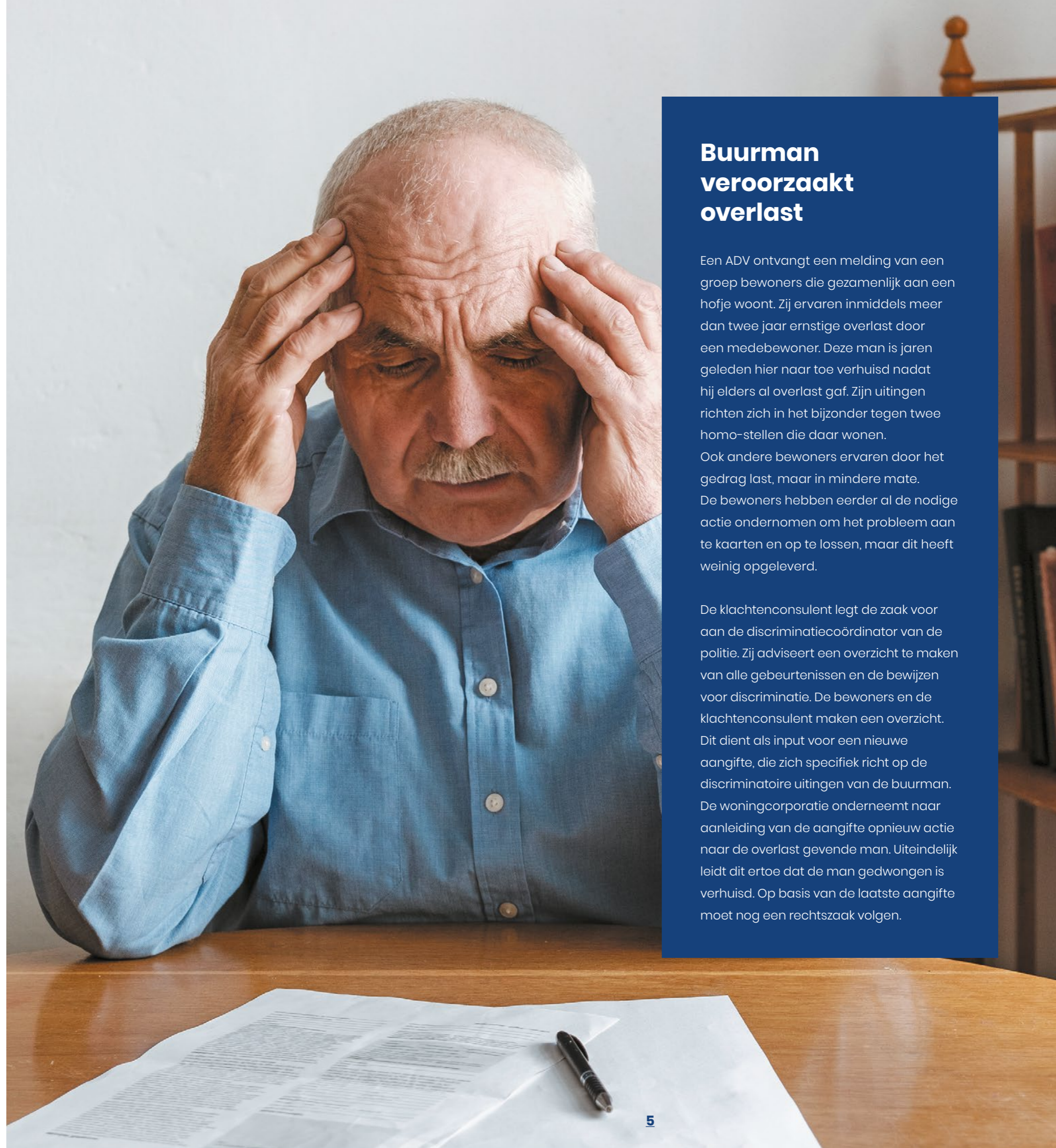
Mensen die discriminatie ervaren buiten het strafrecht, kunnen bij het College een oordeel vragen. Het College voor de Rechten van de Mens is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. De klachtenconsulenten van de ADV's kunnen voorzien in onafhankelijke bijstand en melders bijstaan in procedures bij het College. Oordelen van het College worden openbaar gemaakt en kunnen een krachtig middel zijn om mensen bewust te maken van verboden onderscheid.

### Samenwerking tussen meldpunten

Burgers en professionals kunnen over (ervaren) discriminatie advies en ondersteuning vragen bij de ADV's. Voor de niet-strafrechtelijke incidenten wordt er door de ADV's gewerkt vanuit het principe van hoor en wederhoor, met als doel het herstellen van de verhoudingen tussen betrokken partijen. De inzet van onafhankelijke bijstand vanuit de ADV's behoort tot de kernactiviteiten. De ADV's werken samen met lokale partners op het gebied van discriminatiebestrijding. Dit zijn in de eerste plaats de politie en het OM. Om tot een goede verwerking van casuïstiek te komen, wordt er zowel op casus- als op trendniveau met elkaar gesproken. Dit is conform de in 2018 geldende Aanwijzing Discriminatie geformaliseerd in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO).

### Meldingen

Bij een aantal meldingen heeft een rechter, een klachtencommissie of het College objectief vastgesteld dat er sprake was van discriminatie. Bij een deel van de meldingen volgt geen objectief oordeel, omdat de kwestie niet voor de rechter of een commissie wordt gebracht. Vaak wordt een oplossing gevonden door bemiddeling of informatieverstrekking vanuit de ADV's. Ook zijn er meldingen waarbij een melder alleen om advies vraagt of een luisterend oor nodig heeft. In sommige gevallen is er sprake van waargenomen discriminatie als getuige of als belangenbehartiger; ook deze meldingen worden geregistreerd.



## Buurman veroorzaakt overlast

Een ADV ontvangt een melding van een groep bewoners die gezamenlijk aan een hofje woont. Zij ervaren inmiddels meer dan twee jaar ernstige overlast door een medebewoner. Deze man is jaren geleden hier naar toe verhuisd nadat hij elders al overlast gaf. Zijn uitingen richten zich in het bijzonder tegen twee homo-stellen die daar wonen. Ook andere bewoners ervaren door het gedrag last, maar in mindere mate. De bewoners hebben eerder al de nodige actie ondernomen om het probleem aan te kaarten en op te lossen, maar dit heeft weinig opgeleverd.

De klachtenconsulent legt de zaak voor aan de discriminatiecoördinator van de politie. Zij adviseert een overzicht te maken van alle gebeurtenissen en de bewijzen voor discriminatie. De bewoners en de klachtenconsulent maken een overzicht. Dit dient als input voor een nieuwe aangifte, die zich specifiek richt op de discriminatoire uitingen van de buurman. De woningcorporatie onderneemt naar aanleiding van de aangifte opnieuw actie naar de overlast gevende man. Uiteindelijk leidt dit ertoe dat de man gedwongen is verhuisd. Op basis van de laatste aangifte moet nog een rechtszaak volgen.

# Discriminatieregistraties in 2022

## Totaal aantal discriminatieregistraties

### ADV's<sup>1</sup>

Meldingen inwoner <sup>2</sup>	659
Eigen screening	29

### Politie<sup>3</sup>

Discriminatie-incidenten	1036
--------------------------	------

### College voor de Rechten van de Mens<sup>4</sup>

Instream verzoeken om oordeel	92
-------------------------------	----

### Werkwijze ADV's 2022

Alleen registratie	166
Advies en informatie	485
Beïnvloeding beleid	27
Bemiddeling	31
Bijstaan in procedures	89
Doorverwijzing	59
Eigen onderzoek Meldpunt discriminatie	78
Overig	1

## Politie Oost-Nederland

### Discriminatiegrond

Antisemitisme	40
Geslacht	7
Godsdienst	23
Handicap	37
Herkomst, huidskleur	411
Levensovertuiging	0
Seksuele gerichtheid	350
Onbekend/overig	168

### Wijze van discriminatie

Bedreiging	103
Bekladding	100
Bespugen	2
Geweld	3
Geweld icm uitlating	103
Pesterij	10
Uitlating	639
Vernieling	31
Weigering	25
Onbekend/overig	20

## ADV's

### Discriminatiegrond

Antisemitisme	7
Arbeidscontract	3
Arbeidsduur	0
Burgerlijke staat	2
Geslacht	70
<i>waarvan tegen transgender personen</i>	17
Godsdienst	26
<i>waarvan tegen moslims</i>	19
Handicap/chronische ziekte	97
Herkomst, huidskleur	267
Leeftijd	34
Levensovertuiging	2
Nationaliteit	18
Politieke gezindheid	9
Seksuele gerichtheid	32
Niet-wettelijke gronden <sup>5</sup>	104
Onbekend	13

### Terrein

Arbeidsmarkt	133
Buurt/wijk	60
Collectieve voorzieningen	104
Commerciële dienstverlening	75
Horeca/amusement	38
Huisvesting	43
Media en reclame	15
Onderwijs	36
Openbare ruimte	45
Politie/OM/vreemdelingenpolitie	23
Privésfeer	17
Publieke/politieke opinie	18
Sport en recreatie	34
Overig	9
Onbekend/niet van toepassing	9

### Wijze van discriminatie

Bedreiging	20
Geweld	18
Omstreden behandeling	430
Vijandige bejegening	199
Overig	8
Onbekend/niet van toepassing	14

## College voor de Rechten van de Mens

### Discriminatiegrond

Geslacht	16
Herkomst/huidskleur	16
Nationaliteit	8
Godsdienst	3
Seksuele gerichtheid	1
Burgerlijke staat	3
Politieke overtuiging	3
Levensovertuiging	0
Arbeidsduur	2
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten	0
Handicap / chronische ziekte	21
Leeftijd	14
Grond onbekend	5

### Terrein

Arbeid – Werving en selectie	9
Arbeid – Aanstelling	0
Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	6
Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	7
Arbeid – Arbeidsomstandigheden, arbeid overig	14
Goederen en Diensten	23
Sociale bescherming	8
Wonen	3
Lidmaatschap werkgevers/ werknemersorganisatie	2
Geen terrein	14
Onbekend	6

### Aantal oordelen en uitspraken

Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid/strijd met de wet	7
Oordelen zonder onderscheid/ strijd met de wet	12

1. ADV's: gezamenlijke rapportage van cijfers verzameld door Artikel 1 Noord Oost Gelderland, Vizier en Meldpunt Discriminatie Deventer.

2. Meldingen inwoner betreft door ADV's in de politie-eenheid ontvangen meldingen. Deze meldingen kunnen zich zowel binnen als buiten de eigen gemeente afspelen.

3. Politie: discriminatie-incidenten zijn zowel reguliere incidenten als incidenten jegens werknemers met een publieke taak. De politie registreert alleen de grond en de aard van discriminatie, niet het maatschappelijk terrein.

4. College voor de Rechten van de Mens: Niet alle verzoeken/klachten leiden uiteindelijk tot een oordeel. Verzoeken zijn bijvoorbeeld niet-ontvankelijk, worden ingetrokken of er is sprake van een tussentijdse oplossing.

5. Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld persoonlijke overtuiging/mening, sociale status, opleidingsniveau en overige uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld tatoeages).

# Toelichting op de tabellen

## Discriminatiegronden

Meldingen worden door ADV's geregistreerd op basis van dertien gronden. Deze gronden zijn grotendeels gebaseerd op de gelijkebehandelingswetgeving in Nederland. De politie gebruikt de discriminatiegronden die in het strafrecht en in de Aanwijzing Discriminatie zijn vastgelegd. Daarnaast is er in de registratiesystemen de mogelijkheid om 'onbekend' in te vullen. Een registratie van een grond wordt gedaan op basis van de inhoud van een melding voordat onderzoek is gedaan naar het juridisch kader en bewijsmateriaal is verzameld. Een registratie van een bepaalde grond hoeft om die reden niet te betekenen dat er ook in juridische zin sprake is van discriminatie op deze grond.

## Maatschappelijke terreinen

De meldingen die binnenkomen bij de antidiscrimatievoorzieningen worden geregistreerd op verschillende maatschappelijke terreinen. Deze terreinen zien we deels ook terugkomen in de civielrechtelijke gelijkebehandelingswetgeving, maar ADV's hanteren van oudsher meer terreinen in hun registratie, zodat specifiekere stuurinformatie aan beleidsmakers kan worden geboden.

## Plaats voorval en plaats melder

In de gebiedskaart van deze monitor (p.18-19) zijn de registraties van discriminatie op twee manieren opgenomen: zowel van de plaats van het gemelde voorval als de woonplaats van de melder. Dit geeft een volledig beeld

van wat er in 2022 heeft gespeeld binnen een gemeente op het gebied van discriminatie. Iemand kan immers melden over iets wat er in zijn eigen gemeente is gebeurd (bijvoorbeeld bij zijn huis), maar ook over iets dat in een gemeente elders is gebeurd (bijvoorbeeld op het werk), of over iets dat landelijk speelt (bijvoorbeeld in de media).

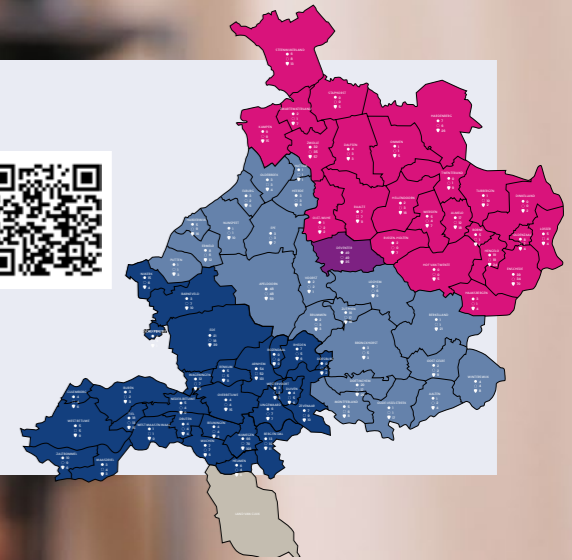
## Meldingsbereidheid & vindbaarheid

Veel ervaringen met discriminatie worden niet gemeld en blijven daarom buiten het beeld van deze cijfers. Tevens zijn meldingen subjectief van aard: sommige incidenten worden als discriminatie ervaren terwijl daar, juridisch gezien, geen sprake van is. Daartegenover staan incidenten die juridisch gezien juist wel discrimatoir van aard zijn, maar waarvan mensen zich niet altijd bewust zijn. Deze ervaringen worden om verschillende redenen niet gemeld: mensen willen niet stil blijven staan bij negatieve ervaringen of ze willen niet als slachtoffer gezien of bestempeld worden door anderen. Men kan angst hebben voor de mogelijk negatieve gevolgen van een melding, geen vertrouwen hebben in het doen van een melding of aangifte of de weg niet weten om een melding te kunnen doen. Soms wordt ook verkeerd doorverwezen. De cijfers uit deze monitor zijn daarom tevens een indicatie van te duiden patronen in de samenleving. Gelijktijdig met deze monitor is het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2022 gepubliceerd, dat een analyse geeft van de landelijke trends.



## Meer weten over uw gemeente?

Klik dan op het kaartje, scan de QR-code, of ga naar [vizieroost.nl](https://vizieroost.nl)



## De mogelijkheden van het Openbaar Ministerie

Ook het Openbaar Ministerie in Oost-Nederland heeft een rol in de aanpak van discriminatie. Het OM ziet allerlei zaken voorbij komen. In elke zaak wordt bekeken wat gelet op de feiten en omstandigheden in die specifieke zaak de meest wenselijke en betekenisvolle afdoening is. In veel gevallen is vervolging namelijk niet de beste oplossing om het onderliggende probleem op te lossen en de discriminatie te stoppen. In die zaken probeert het OM bijvoorbeeld bemiddeling met de wijkagent of een waarschuwing (in de vorm van een voorwaardelijk sepot) in te zetten.

Zo is het afgelopen jaar een voorwaardelijk sepot opgelegd aan iemand die discriminerende uitingen deed in zijn protest tegen het overheidsoptreden. Een voorwaardelijk sepot betekent dat er geen strafzitting meer volgt, maar dat wordt afgesproken dat de verdachte voor een bepaalde termijn geen strafbare feiten meer zal plegen. Indien hij dit wel doet, zal de vervolging alsnog worden hervat. De achterliggende gedachte was het vermoeden dat hij zijn (toegestane) protesten tegen het overheidsoptreden niet zou staken. De Officier van Justitie hoopte dat de proeftijd de man ervan zou weerhouden tijdens te protesten nogmaals strafbare uitingen te doen. In zaken waarin dat nodig is, of zaken waarin een waarschuwing of bemiddelingsgesprek niet het gewenste effect heeft gehad, wordt de zaak alsnog afgedaan middels een strafbeschikking of een dagvaarding.

# Opvallend in 2022

## Minder meldingen bij ADV's

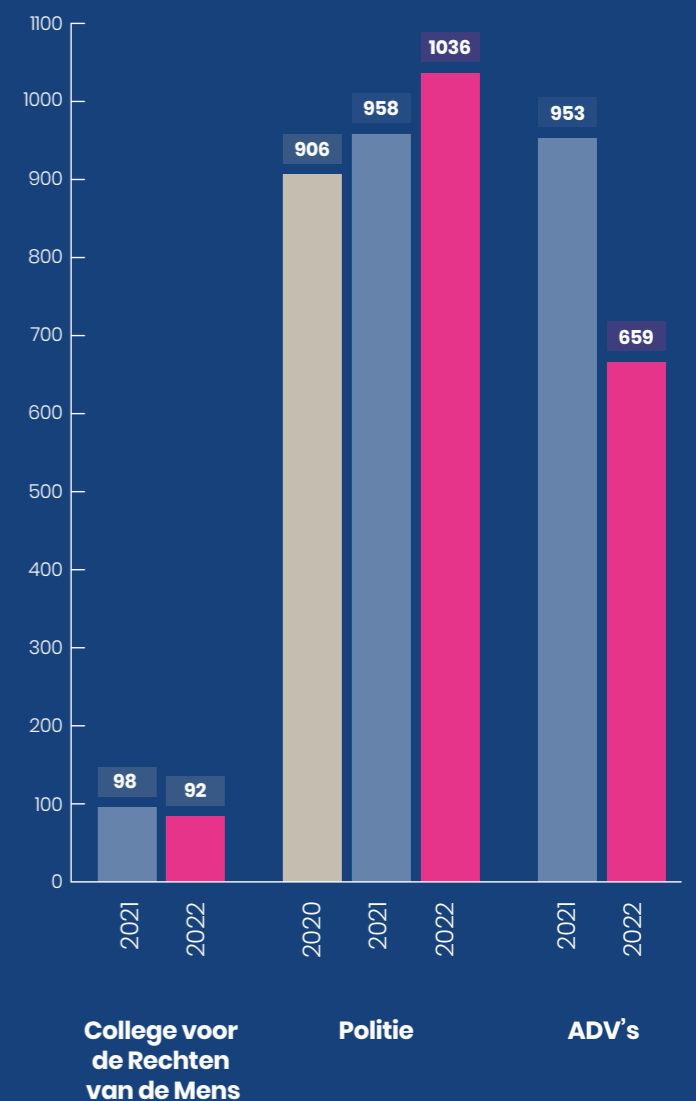
In 2022 zijn er in totaal minder meldingen gedaan van discriminatie dan in de jaren 2020 en 2021. De ADV's in Oost-Nederland ontvingen gezamenlijk 659 meldingen: dit is een daling ten opzichte van de jaren 2021 (953 meldingen) en 2020 (770 meldingen). Belangrijk om te benoemen is echter dat veel meldingen uit 2020 en 2021 corona-gerelateerd waren: ongeveer 40% in 2021. Er werd bijvoorbeeld melding gedaan van gevoelens van discriminatie naar aanleiding van het beleid van de overheid en het dragen van mondkapjes. In 2022 werden de coronamaatregelen vrij snel afgeschaft. Halen we coronameldingen uit het systeem, dan zien we eerder een licht stijgende trend en ten opzichte van 2019 is het aantal meldingen nog altijd toegenomen (van 631 naar 659).

## Meer meldingen bij politie

De stijging van meldingen bij de politie zet wel verder door: dit jaar zijn er meer dan 1000 meldingen uit de regio Oost-Nederland. "In 2021 ontving de politie nog 958 meldingen, in het jaar 2020 waren dat er 906. Er is dus sprake van een duidelijk stijgende trend." Kijken we naar de gronden waarop de meldingen binnenkomen, dan zien we dat de hoeveelheid meldingen op herkomst/huidskleur licht is afgenomen (van 423 naar 411), maar dat de meldingen op grond van seksuele gerichtheid sterk zijn toegenomen (van 124 naar 168). Wel is discriminatie op grond van herkomst nog altijd veruit de grootste categorie, met bijna 40% van het aantal meldingen. Met betrekking tot de wijze waarop discriminatie wordt gepleegd, stijgt het aantal meldingen in vrijwel iedere categorie. De uitzondering hierop vormt vernieling die ten opzichte van 2021 een lichte daling laat zien. De grootste categorie is uitlating, die met 639 meldingen 62% van het totaal aantal meldingen uitmaakt. Onder uitlating vallen onder andere schelden en beledigen.

## Nieuwe terreinen bij het College voor de Rechten van de Mens

Bij de cijfers van het College voor de Rechten van de Mens zijn dit jaar drie terreinen voor het eerst apart gerapporteerd. Het gaat om de terreinen 'sociale bescherming', 'wonen' en 'lidmaatschap van een werknemersorganisatie'. Deze terreinen werden voorheen onder 'overig' ingedeeld. Het terrein sociale bescherming is een breed begrip en gaat onder andere over het toewijzen van uitkeringen of woningen door gemeenten en andere overheden of uitvoeringsinstanties. Hieronder vallen ook de uitspraken over mogelijke discriminatie bij het vorderen van toeslagen door de Belastingdienst, waarvan in 2022 de eerste verzoeken tot oordeel zijn ingediend. De uitspraken hierover worden in 2023 verwacht.



# Analyse van de ADV cijfers 2022

	Antisemitisme	Arbeidscontract	Burgerlijke Staat	Geslacht (transgender)	Godsdienst (islam)	Handicap/chronische ziekte	Herkomst/huidskleur	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Niet-wettelijke gronden	Onbekend	Politieke gezindheid	Seksuele gerichtheid
Arbeidsmarkt	1	2		27 (1)	6 (5)	20	43	17		2	12	4	1	3
Buurt/Wijk	1		1	2 (2)	1 (1)	6	32			1	9			7
Collectieve voorzieningen	1		1	10 (4)	6 (3)	25	34	4		6	17	3		3
Commerciële dienstverlening				8 (3)		16	21	5	1	5	15			3
Horeca/amusement					2 (2)	4	20		1	1	7			3
Huisvesting				4		3	25	4		1	7	1		1
Media/Reclame				2 (1)	1 (1)	2	5				3		2	
Onbekend							4				2	3		1
Onderwijs				2	2 (2)	8	16	2			5	1	1	1
Openbare ruimte/publiek domein	4				4 (2)	4	18				7			7
Overig				2	2 (2)	2	3							
Politie/OM/Vreemdelingenpolitie				1 (1)	1 (1)		13			2	5		1	
Privésfeer				4 (1)		2	6				4			1
Publieke/politieke opinie				3 (3)	1	1	7				2		4	1
Sport/recreatie				4		3	11	1			7	1		

In de tabel hiernaast zijn de cijfers zoals gerapporteerd op pagina 6-7 nog een keer uitgewerkt, maar dan als kruistabel van de gronden en terreinen. Door deze kruistabel te maken kunnen we zien om welke redenen (gronden) personen in bepaalde omgevingen (terreinen) werden gediscrimineerd.

## Transgender meldingen

Ten opzichte van 2021 en 2020 is het aantal meldingen van discriminatie op grond van transgender/intersekse conditie sterk toegenomen: met 17 meldingen in totaal is het aantal meldingen meer dan verdubbeld. De transgender problematiek speelt zich niet duidelijk af op één terrein maar is over veel verschillende gebieden verdeeld. Het gaat om 4 meldingen bij collectieve voorzieningen, zoals in de zorg, maar ook om 3 meldingen waarbij de publieke opinie een rol speelt. Ook in de commerciële dienstverlening (zoals bij winkels, banken en verzekeraars) voelen melders zich benadeeld. Kijken we naar de aard van de meldingen, dan zien we dat het relatief vaak gaat om het niet kunnen wijzigen van aanspreekvorm, naam of geregistreerd geslacht.

## Herkomst/huidskleur

Het hoogste aantal meldingen krijgen de ADV's op grond van huidskleur of herkomst. De meeste meldingen komen binnen op de grond van arbeidsmarkt, namelijk 43 meldingen. Het is vooral opvallend dat de andere terreinen steeds dichterbij elkaar komen te liggen. Voorheen was er duidelijk sprake van een hoger aantal meldingen op het terrein van buurt/wijk.

In 2022 is er juist een sterke toename op het gebied van huisvesting (van 12 naar 25 meldingen): kennelijk ervaren melders meer discriminatie al bij de toegang tot de woningmarkt. Over de hele breedte van de maatschappij wordt door biculturele Nederlanders maar ook door bijvoorbeeld Roma of Sinti woonwagengediscriminatie ervaren.

## Handicap/chronische ziekte

De kruistabel laat zien dat ook voor de grond handicap/chronische ziekte veruit het grootste deel van de meldingen gaat over collectieve voorzieningen (zorg/woningen) of commerciële dienstverlening (winkels, banken, verzekeraars). In 2020 en 2021 ontvingen de ADV's door corona veel meer meldingen over deze thema's dan in 2022. Het aantal meldingen op het gebied van de arbeidsmarkt is ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van de coronajaren. Desondanks blijven ziekte en handicap, na herkomst, een belangrijke reden waarom mensen zich gediscrimineerd voelen op de arbeidsmarkt. Op het gebied van inclusief werven en toegankelijkheid van functies zijn er dus nog veel stappen te zetten.

# In de praktijk



## Pestgedrag op de werkvloer

Mehmed heeft een nieuwe baan gevonden bij een techniekbedrijf in zijn woonplaats. Hij is erg blij met zijn nieuwe baan, hij kan er zijn vaardigheden goed inzetten en het bedrijf kent veel doorgroeimogelijkheden.

Met veel van zijn collega's kan Mehmed goed overweg. Wanneer Mehmed tijdens een pauze wordt gevraagd of hij een relatie met een vrouw heeft, antwoordt Mehmed dat hij met een man is getrouwd. In eerste instantie lijken alle collega's hierop tolerant te reageren. Maar na een paar weken beginnen de collega's steeds meer vervelende opmerkingen te maken. Sommige collega's beginnen hem aan te spreken met "Hey, homo" en tijdens de pauze wanneer collega's over aantrekkelijke vrouwen praten wordt er lacherig geroepen tegen Mehmed: "Daar heb je toch geen verstand van." Mehmed voelt zich steeds meer gekleineerd en buitengesloten. Wanneer hij dit bij zijn manager meldt, reageert deze wat laconiek: "Ze bedoelen het niet verkeerd, het zijn allemaal grapjes. Iedereen neemt elkaar de maat, daar moet je gewoon tegen kunnen." Mehmed voelt zich totaal niet gehoord.

De schoonvader van Mehmed ziet dat het niet goed gaat met Mehmed. Hij komt erg teruggetrokken over en praat niet meer met enthousiasme over zijn nieuwe baan. Wanneer de schoonvader een gesprek met Mehmed aangaat, vertelt Mehmed wat er de afgelopen tijd is gebeurd op zijn werk en dat melden weinig zin heeft. Mehmed wil graag zijn baan behouden en probeert ermee om te leren gaan. Zijn schoonvader vindt dat het de verantwoordelijkheid van een werkgever is om discriminatie en pesterijen aan te pakken in plaats van te negeren. Hij adviseert Mehmed contact op te nemen met de antidiscrimatievoorziening. Mehmed volgt het advies van zijn schoonvader op en heeft een gesprek met een klachtenconsulent van de antidiscrimatievoorziening. Mehmed voelt zich eindelijk serieus genomen. De ADV neemt contact op met de werkgever om hen om een reactie te vragen op de melding die zij hebben gekregen van Mehmed. De directie van het bedrijf antwoordt dat zij geschrokken is van wat Mehmed heeft meegemaakt op zijn werk. De directie biedt haar excuses aan en benadrukt dat bij hun bedrijf iedereen welkom is.

Er volgt een gesprek met de manager en enkele van Mehmeds collega's. Aan hen wordt uitgelegd dat discriminatie niet wordt getolereerd en ze krijgen nog één laatste waarschuwing. Daarnaast wordt breed binnen het bedrijf gecommuniceerd dat discriminatie niet wordt getolereerd en dat ontslag kan volgen na discriminatie of pestgedrag.





## Geweigerd tijdens uitgaan

Een jonge man van kleur gaat uit in het centrum van een grote stad. Als hij in de rij staat om naar binnen te komen, wordt hij door een beveiligiger van het café aangesproken. De beveiligiger zegt tegen de jongen dat hij niet naar binnen mag met zijn pet op. De jongen zegt: "Ik zal mijn pet afdoen", maar de beveiligiger zegt dat dat geen zin meer heeft. Eenmaal een pet op, is niet meer naar binnen. De jongen vraagt naar het deurbeleid waarop dit is gebaseerd, maar de beveiligiger zegt dat hij deze regel deze avond verzonnen heeft. De jongen komt niet binnen bij het café. Hij zoekt contact met de eigenaar van het horecabedrijf, maar hij krijgt geen reactie.

De jonge man meldt zich vervolgens bij de ADV. In het gesprek met de klachtenconsulent geeft hij aan dat hij erkenning zoekt voor de discriminatie die hij heeft ervaren. De klachtenconsulent start een hoor en wederhoor procedure op en zoekt per brief contact met de eigenaar van het café. De eigenaar geeft aan dat hij het een vervelend incident vindt en wil graag horen wat er mogelijk is om de situatie te verbeteren. De klachtenconsulent adviseert een bemiddelgesprek met de jongen en omdat beide partijen hiervoor openstaan wordt er een bemiddelgesprek gearrangeerd. De eigenaar van het café maakt tijdens het gesprek excuses aan de jongen en geeft aan dat hij geen discriminatie tolereert in zijn café. Dit leidt onder andere tot het ontslag van de beveiligingsmedewerker die de jongen geweigerd heeft. De melder is tevreden en besluit om geen aangifte bij de politie te doen.

## Geen lening voor woonwagenebewoners

Bij de ADV wordt een klacht ingediend door twee woonwagenebewoners. Zij wonen samen in een woonwagen en hebben allebei een betaalde baan. Om hun woonwagen, die in hun eigen bezit is, op te knappen en te verbeteren wilden zij een lening afsluiten. Zij klopten aan bij twee geldverstrekkers. Beide aanvragen werden afgewezen met in de motivatie een verwijzing naar het feit dat het ging om een woonwagen.

De ADV neemt namens cliënten contact op met beide tussenpersonen. Deze geven aan dat zij niet discrimineren maar dat de achterliggende bank de lening niet wil verstrekken. De woonwagen wordt geclassificeerd onder recreatiewoning en derhalve kan er geen (volledige) financiering verstrekt

worden op basis van het inkomen. Samen met de woonwagenebewoners heeft de ADV de klacht voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College is tot de conclusie gekomen dat zowel de bank alsook beide geldverstrekkers zich schuldig hebben gemaakt aan indirect verboden onderscheid op grond van ras. Een woonwagen is namelijk geen recreatiewoning maar een andere vorm van permanente bewoning. In dit geval wordt door de classificatie als recreatiewoning de leencapaciteit van de woonwagenebewoners onevenredig beperkt. Zowel de bank als de geldverstrekker/tussenpersoon hadden zich beter moeten inspannen: ze hadden nader onderzoek moeten doen naar de mogelijkheden voor financiering en moeten zorgen voor discriminatievrije bemiddeling. De volledige oordelen (2022: 147, 148 en 149) zijn na te lezen op de site van het College voor de Rechten van de Mens.



## Bedreigende post

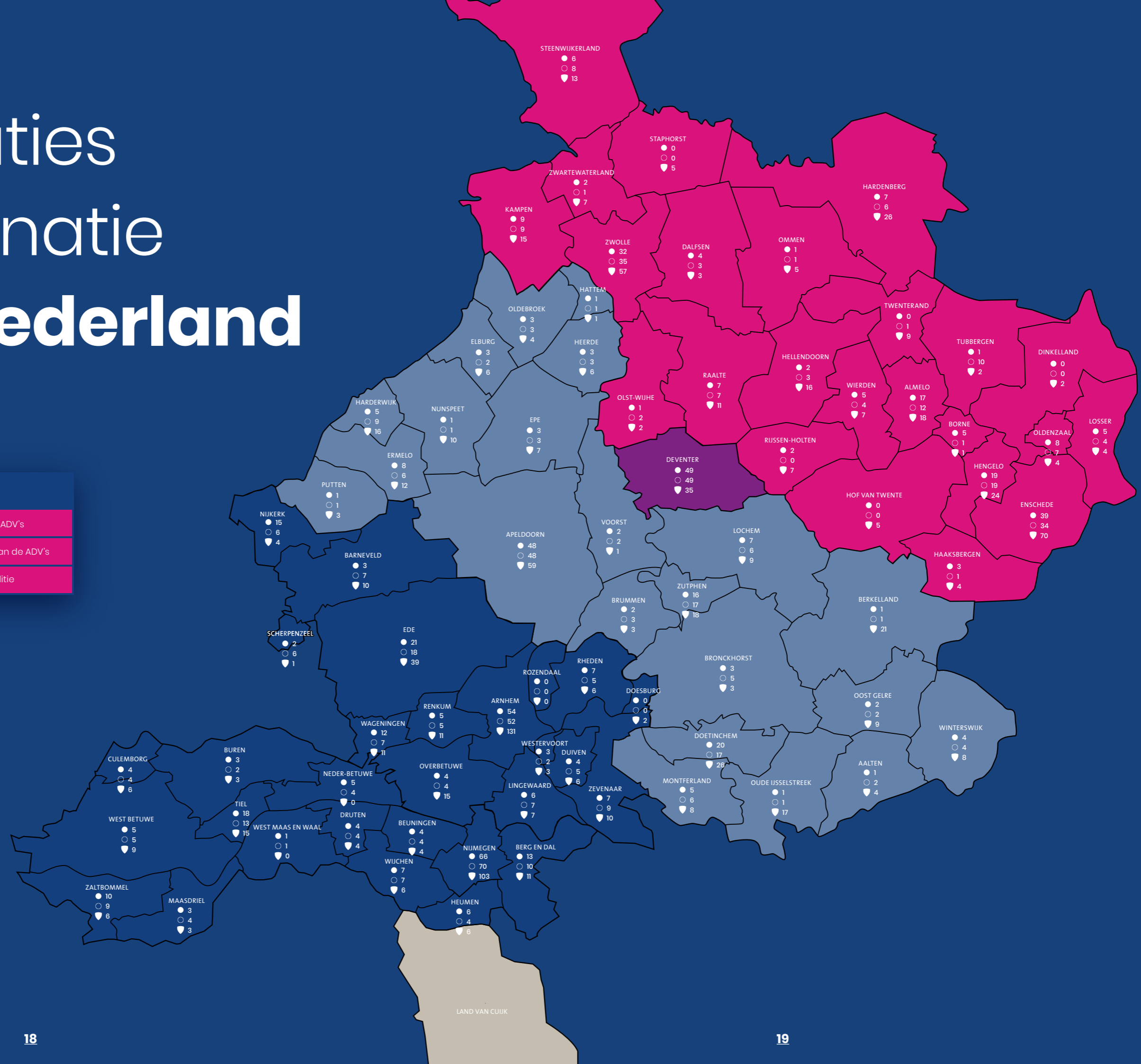
Een instelling waar geloof een grote rol speelt ontvangt op verschillende momenten provocerende post. De medewerkers van de instelling stappen hiermee naar de politie. In juli 2022 wordt door de instelling aangifte gedaan van discriminatie. De aangifte wordt voorgelegd aan het Openbaar Ministerie. Men komt tot de conclusie dat, hoewel de gedane uitlatingen smakeloos zijn, er geen sprake is van een gepleegd strafbaar feit.

Na een tijdje komt er opnieuw post binnen, en de medewerkers van de instelling gaan naar een antidiscriminatievoorziening. Hier vertellen de medewerkers hun verhaal en laten ze de post zien die ze ontvangen hebben. De klachtenconsulent regelt een afspraak met de wijkagent en medewerkers van de instelling. Er wordt afgesproken dat er voor alle ontvangen poststukken een verklaring wordt afgelegd. Op deze manier wordt een dossier opgebouwd. Mochten er opnieuw provocerende poststukken komen, dan worden deze aan het dossier toegevoegd. De ADV heeft de instelling geholpen met het afleggen van de verklaringen en de melding geregistreerd. De instelling is hiermee geholpen en afgesproken wordt dat er altijd opnieuw contact gelegd kan worden met de ADV als dit nodig is.

# Registraties discriminatie Oost-Nederland

## 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



# Gezamenlijke uitgave

## Oost-Nederland

### Vizier - gericht op discriminatie en diversiteit

Ariënsplein 1  
7511 JX Enschede

Hanzeplein 11-27  
8017 JD Zwolle

Weerdjesstraat 168  
6811 JH Arnhem

Arend Noorduijnstraat 15  
6512 BK Nijmegen

T 085 0734600  
I [www.vizieroost.nl](http://www.vizieroost.nl)

### Artikel 1 Noord Oost Gelderland

Prins Willem-Alexanderlaan 1419  
7311 GA Apeldoorn

T 055 522 55 55  
I [www.art1-nog.nl](http://www.art1-nog.nl)

### Meldpunt Discriminatie Deventer

Roggestraat 3  
7411 EP Deventer

T 06 38 28 09 07  
I [www.mddeventer.nl](http://www.mddeventer.nl)

## Politie

### Politie-eenheid Oost-Nederland

Europaweg 79  
7336 AK Apeldoorn

T 0900 8844  
I [www.politie.nl](http://www.politie.nl)

## Openbaar Ministerie

### Openbaar Ministerie Arrondissementsparket Oost-Nederland

Eusebiusbinnensingel 28  
6811 BX Arnhem

T 088 699 19 00  
I [www.om.nl](http://www.om.nl)

## Mei 2023 Oost-Nederland

Dit is een gezamenlijke uitgave van de antidiscriminatievoorzieningen, politie-eenheid Oost-Nederland en het arrondissementsparket Oost-Nederland. Met dank aan het College voor de Rechten van de Mens voor het beschikbaar stellen van informatie.

De Monitor Discriminatie 2022 Oost-Nederland verschijnt gelijktijdig met 9 andere regionale rapporten en het landelijke rapport Discriminatiecijfers in 2022. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2022 en alle regionale rapporten zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van ADV's: [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)



### Discriminatie Melder

Download de app in de  
Appstore of in Google Play