



MONITOR DISCRIMINATIE

Zeeland-West-Brabant **2021**

HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING



HET JAAR 2021

De Monitor Discriminatie 2021 Zeeland-West-Brabant geeft een overzicht van meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en door de politie geregistreeerde discriminatie-incidenten. Daarnaast wordt aandacht besteed aan verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens. Gelijktijdig met deze monitor verschijnt het landelijk rapport *Discriminatiecijfers in 2021*.

DISCRIMINATIE

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er in die situatie niet toe doen, zoals hun herkomst, leeftijd of geslacht. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. Mensen die discriminatie hebben ervaren of waargenomen kunnen dit melden bij een ADV. De grootste ADV's in Zeeland-West-Brabant zijn RADAR en Anti Discriminatie Bureau Zeeland. De gemeenten Dongen, Waalwijk, Rucphen, Woensdrecht en Zundert hebben een eigen ADV. Afhankelijk van de situatie kunnen mensen ook terecht bij de politie of het College voor de Rechten van de Mens. Onderzoek toont aan dat slechts 3 procent van de discriminatie-ervaringen wordt gemeld bij een instantie die discriminatie registreert.¹ Mensen blijken het herkennen, benoemen en melden van discriminatie vaak lastig te vinden. Veel incidenten blijven daardoor buiten de registraties.

ADV'S EN POLITIE

De ADV's ontvingen 312 meldingen over discriminatievoorvallen in Zeeland-West-Brabant. Dat is 3 procent minder dan in 2020. Bijna de helft betrof discriminatie op grond van herkomst. De coronacrisis komt duidelijk in de cijfers naar voren. Sommige coronamaatregelen leidden ertoe dat mensen zich gediscrimineerd voelden. Dit gold vooral voor de mondkapjesplicht en het coronatoegangsbewijs. Anders dan andere jaren gingen meldingen het vaakst over het terrein collectieve voorzieningen. De politie registreerde 379 incidenten waarbij discriminatie een rol speelde. Dit is een daling van 19 procent vergeleken met 2020, terwijl er landelijk juist een stijging van 7 procent te zien is. Politieregistraties gingen met name over de gronden herkomst en seksuele gerichtheid.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het College voor de Rechten van de Mens ontving uit Zeeland-West-Brabant 48 verzoeken om een oordeel, 4 minder dan het jaar ervoor. Deze verzoeken gingen het vaakst over de discriminatiegrond herkomst. Verzoekers voelden zich vooral gediscrimineerd door aanbieders van goederen en diensten. Op basis van de gelijkebehandelingswetgeving kan het College beoordelen of er sprake was van discriminatie. Het College bracht over 9 zaken een oordeel uit, waarbij in 2 gevallen discriminatie werd vastgesteld.

Een productiemedewerker wordt vanwege zijn homoseksualiteit op de werkvloer uitgescholden en aangevallen. De voorman ontslaat de aanstichters. Dan gebeurt het een tweede keer. Ditmaal zegt de voorman dat hij beter ander werk kan gaan zoeken. De directeur neemt het voorval wel serieuzer, maar meldt dat de homofobe opmerkingen nu eenmaal zullen blijven. Hij besluit zijn werk op te zeggen.



HET JAAR 2021
CIJFERS
ANALYSE
SAMENWERKING

Download
bijlage alle
cijfers

DISCRIMINATIECIJFERS 2021 IN BEELD

ADV'S
Totaal meldingen: 312 *i*



TOP 5 Discriminatiegrond

- 1 Herkomst, huidskleur
- 2 Handicap/ziekte
- 3 Niet-wettelijke gronden
- 4 Geslacht
- 5 Seksuele gerichtheid

DISCRIMINATIEGRONDEN *i*

	STIJGING +32
	Niet-wettelijke gronden
	DALING -6
	Leeftijd
	DALING -6
	Godsdienst

KLACHTBEHANDELING *i*



TOP 5 Discriminatie terrein

- 1 Collectieve voorzieningen
- 2 Arbeidsmarkt
- 3 Commerciële diensten
- 4 Buurt/wijk
- 5 Huisvesting

DISCRIMINATIETERREINEN *i*

	DALING -20
	Arbeidsmarkt
	STIJGING +13
	Huisvesting
	STIJGING +11
	Sport en recreatie



DISCRIMINATIEWIJZEN *i*

POLITIE
Totaal incidenten: 379

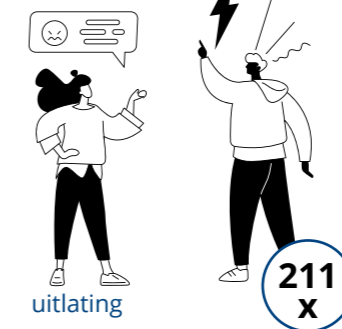


TOP 5 Discriminatiegrond

- 1 Herkomst, huidskleur
- 2 Seksuele gerichtheid
- 3 Onbekend/overig
- 4 Antisemitisme
- 5 Godsdienst

DISCRIMINATIEGRONDEN *i*

	STIJGING +9
	Antisemitisme
	DALING -48
	Herkomst, huidskleur
	DALING -39
	Seksuele gerichtheid



DISCRIMINATIEWIJZEN *i*

COLLEGE
Verzoeken om een oordeel: 48



COLLEGE CIJFERS *i*

HET JAAR 2021
CIJFERS
ANALYSE
SAMENWERKING



EEN VERHAAL



ANALYSE GRONDEN

De meest voorkomende discriminatiegronden worden hieronder belicht. Extra aandacht is er voor meldingen en registraties waarin de coronacrisis een rol speelde. De overheid nam in 2021 allerlei maatregelen om het virus terug te dringen. Sommige maatregelen hadden tot gevolg dat bepaalde groepen mensen zich gediscrimineerd voelden. Bij de ADV's kwamen veel meldingen binnen over het coronatoegangsbewijs en over de mondkapjesplicht.

HERKOMST/HUIDSKLEUR

Herkomst was de meest voorkomende discriminatiegrond, met 44 procent van de meldingen bij ADV's en 40 procent van de politieregistraties. Vaak ging het om racistische uitingen en scheldpartijen, bijvoorbeeld tijdens conflicten met burens. Ook agenten en andere handhavers werden regelmatig racistisch uitgescholden. De ADV's kregen daarnaast veel meldingen van mensen die zich ongelijk behandeld voelden door onder meer werkgevers, instanties, onderwijsinstellingen en winkelpersoneel. Een voorbeeld betreft een rijkschool die aan mensen met een niet-Nederlandse naam steeds vertelde dat er geen plek was, terwijl cursisten met een Nederlands klinkende naam wel mochten starten. Bij zo'n 15 procent van de ADV-meldingen was de discriminatie

speciaal gericht op iemands donkere huidskleur. Een leidinggevende zei bijvoorbeeld over een nieuwe werknemer: 'We hebben er weer een chimpansee bij.' Ook de politieregistraties laten zien dat verschillende mensen werden uitgescholden voor 'zwarte' of 'n*g*r'. Enkele ADV-meldingen en politieregistraties gingen over mensen met een Aziatisch uiterlijk, die sinds de uitbraak van het coronavirus in China meer met racisme te maken kregen en zich daar duidelijker over gingen uitspreken. Er was onder meer een melder die tijdens een parkeerruzie voor 'spleetoo' werd uitgemaakt en te horen kreeg dat corona de schuld van Chinezen is.

HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

Na herkomst gingen ADV-meldingen het vaakst over discriminatie op grond van handicap (21 procent). In december 2020 stelde de overheid mondkapjes verplicht in openbare binnenruimtes. Deze verplichting gold niet voor mensen die om medische redenen geen mondkapje konden dragen. Toch ontvingen ADV's veel meldingen van mensen met een beperking die zonder mondkapje waren geweigerd of weggestuurd door winkels, zorgverleners en vervoerders. Dit gebeurde ook als zij konden aantonen onder de uitzonderingsregeling te vallen. Ook de politie registreerde een paar van zulke incidenten. Een verdere coronagerelateerde politieregistratie betreft

Een trans vrouw is verhuisd omdat zij zich op haar vorige woonplek niet meer veilig voelde. In haar nieuwe buurt is het naroeppen en beledigen nu ook begonnen. Groepjes jongeren roepen haar dingen na als 'Wat heeft u mooie schoenen meneer', 'k*thomo' en 'je bent een vrouw met een pik'. Ze kiest voor neutrale, onopvallende kleding. Het liefst zou ze jurken en hakken dragen, maar dat durft ze niet meer.



HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING





EEN VERHAAL



ANALYSE VERVOLG

een kind dat van fysiobehandeling werd uitgesloten, omdat hij vanwege zijn beperking niet gevaccineerd kon worden en dus geen QR-code had. Een overige melding over de grond handicap betrof bijvoorbeeld een invalideplek die werd opgeheven. Daarnaast vond iemand het discriminerend dat zij als diabetespatiënt elke vijf jaar haar rijbewijs moest laten vernieuwen.

CORONATOEGANGSBEWIJS

De ADV's kregen veel meldingen binnen van mensen met principiële bezwaren tegen coronavaccinaties en het in september 2021 ingevoerde coronatoegangsbewijs (QR-code). Rond de 40 melders voelden zich gediscrimineerd omdat zij zonder QR-code geen toegang kregen tot horecagelegenheden, sportvoorzieningen en evenementen, of omdat zij als ongevaccineerde anders behandeld werden. Zo kon iemand bijvoorbeeld niet met zijn nieuwe baan starten omdat hij niet gevaccineerd wilde worden. ⁱ

Ook waren er enkele meldingen van mensen die werden geweigerd omdat zij uit principe geen mondkapje wilden dragen. Al deze meldingen vallen in de categorie 'niet-wettelijke gronden': gronden die niet beschermd worden onder de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht. Het aantal meldingen van discriminatie op niet-wettelijke gronden verdubbelde dan ook ten opzichte van 2020.

SEKSUELE GERICHTHEID

In de politieregistraties kwam na herkomst de grond seksuele gerichtheid het vaakst voor (34 procent). Veelal ging het om het uitschelden van agenten en andere handhavers voor 'homo'. ⁱ De overzichten van politie en ADV's tonen echter ook voorvallen waarbij mensen nadrukkelijk vanwege hun seksuele gerichtheid werden bespot of bedreigd. Een lesbisch stel kreeg bijvoorbeeld doodsverwensingen via sociale media. Bij een koppel waar de symbolische regenboogvlag uithing, werd aangeboden en gezegd: 'Ik wil dat u die regenboogvlag weghaalt, want ik haat die kankerhomo's.' De ADV's kregen verder een melding van burgers die het LHBTIQ+-beleid van hun gemeente onvoldoende vonden. Een ander voorbeeld betreft een voetbalwedstrijd waarbij spelers, supporters, bestuursleden en de trainer na afloop samen homovijandige liedjes zongen.

ANTISEMITISME

Bij de politie kwamen registraties over antisemitisme met 9 procent op de derde plaats. Enkele registraties gingen over incidenten waarbij het Joodse volk werd beledigd. Zo schreef een kapster op sociale media dat zij geen Joden knipte. Daarnaast werd iemand met een Joodse achtergrond door een buur voor 'kankerjood' uitgemaakt. Het grootste deel van de registraties ging echter over algemeen schelden met '(kanker)jood' richting agenten en andere handhavers.

Een vrouw van Syrische afkomst belt haar huisartspraktijk om een afspraak te maken vanwege haar rugpijn. De assistente wil geen afspraak inplannen. Een van haar argumenten luidt dat de vrouw te langzaam Nederlands spreekt. Het consult kost dan meer tijd. Het gesprek escaleert en eindigt onprettig. Als de vrouw nadien een klacht indient, verweert de praktijk zich door te zeggen dat de triage strenger is vanwege corona.

HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING

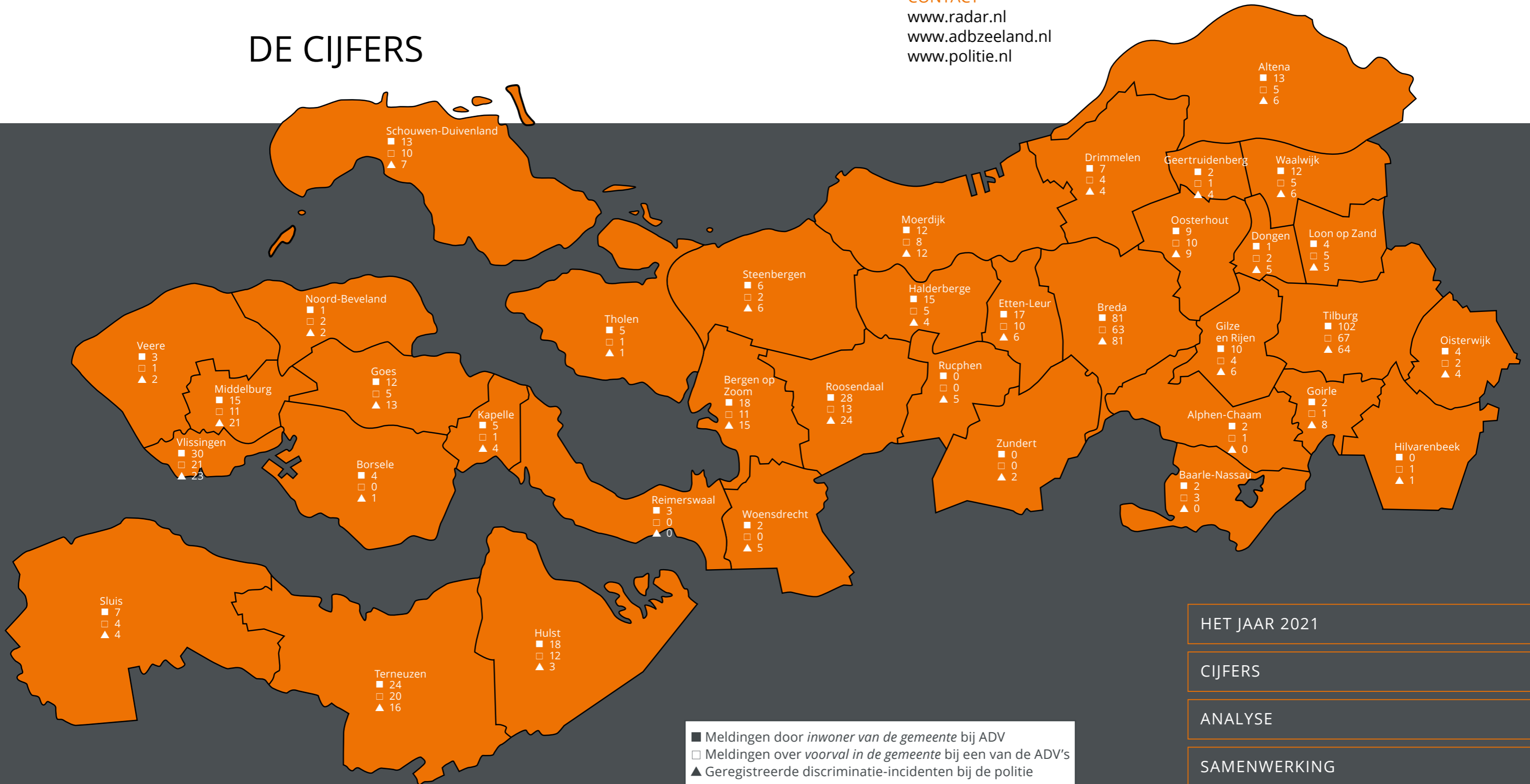




TOELICHTING CIJFERS
www.discriminatie.nl/cijfers

CONTACT
www.radar.nl
www.adbzeeland.nl
www.politie.nl

DE CIJFERS



- HET JAAR 2021
- CIJFERS
- ANALYSE
- SAMENWERKING



EEN VERHAAL



ANALYSE TERREINEN

De ADV's registreren op welk maatschappelijk terrein een discriminatievoorzval zich afspeelde. De politie registreert geen terreinen. Deze pagina belicht de meest gemelde terreinen. 

COLLECTIEVE VOORZIENINGEN

Een op de vijf meldingen ging over discriminatie door zorgaanbieders en gemeentelijke instanties, terwijl andere jaren arbeidsmarktdiscriminatie bovenaan stond. Bijna een derde was corona-gerelateerd. Naast meldingen over ziekenhuizen en artsen die mensen zonder mondkapje weigerden, voelde iemand zich bijvoorbeeld gediscrimineerd omdat hij als 63-jarige geen Pfizer-vaccin kon krijgen. Een voorbeeld van een overige melding betreft een blinde vrouw die medische informatie ontving in een voor spraaksoftware onleesbaar bestandstype.

ARBEIDSMARKT

Op de tweede plaats staan voorvallen op de arbeidsmarkt. Meldingen gingen vaak over discriminerende uitingen en treiterijen op de werkvloer. Een man die regelmatig racistische opmerkingen kreeg, meldde dat het pesten verergerde nadat hij dit bij het management had gemeld. Daarnaast liepen vrouwen soms een contractverlenging of promotie mis vanwege hun zwangerschap en werd bijvoorbeeld iemand vanwege brandwonden afgewezen voor een stageplek.

COMMERCIELE DIENSTVERLENING

Op de derde plaats stonden meldingen over discriminatie door winkels, vervoersbedrijven en andere commercieel dienstverleners. De helft ging over toegangsweigering vanwege het niet kunnen dragen van een mondkapje. Verder ervoeren meerdere melders dat zij vanwege hun herkomst extra in de gaten werden gehouden door winkelmedewerkers. Ook mocht iemand bijvoorbeeld niet meedoen aan een gunstige zonnepanelenactie omdat hij al 65 was.

BUURT/WIJK

Meldingen over discriminatie in de eigen woonomgeving gingen voornamelijk over de grond herkomst. Het betrof veelal burenruzies, vaak met woonoverlast als aanleiding. Zo vroeg een vluchtelinggezin de buurman of de muziek zachter mocht. Sindsdien werden zij zo erg uitgescholden en met geweld bedreigd dat ze er nachtmerries van kregen.

HUISVESTING

Het aantal meldingen over huisvesting steeg. Meldingen gingen bijvoorbeeld over een makelaar die op wens van de eigenaar niet aan een man verhuurde en advertenties met 'Dutch only' die internationale studenten uitsloten van kamerhuur. Verder stond in het huurcontract van een chronisch ggz-patiënte dat zij verplicht was onder behandeling te blijven. Zij vroeg zich af of dat zomaar mocht.

Een echtpaar is verzekerd bij een grote bank. De verzekeringen zijn gekoppeld aan hun gezamenlijke bankrekening en staan op naam van beide echtgenoten. Dan besluit de bank dat verzekeringen voortaan alleen op naam van de eerste rekeninghouder staan. De vrouw heeft nu haar mans toestemming nodig om dingen met de verzekering te regelen. Ze vindt dit discriminerend. Het doet haar denken aan de tijd dat vrouwen nog geen stemrecht hadden.



HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING



SAMENWERKING

Om discriminatie aan te pakken, is een goede samenwerking tussen ADV's, gemeenten, politie en het Openbaar Ministerie noodzakelijk. De Nederlandse regering versterkte in 2021 de aanpak van discriminatie en racisme en richtte zich daarbij ook op de lokale 'ketenaanpak'. ¹

VERSTERKEN KETENAANPAK

In Zeeland-West-Brabant en de andere politie-eenheden zijn de ADV's, politie en het OM de afgelopen jaren al steeds nauwer gaan samenwerken. Afspraken over die samenwerking hebben zij vastgelegd in een convenant. Een belangrijk onderdeel is het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Meerdere malen per jaar bespreken de organisaties lopende meldingen en aangiftes, evenals de juiste opvolging daarvan. Verder is er een strategisch overleg over (beleids) ontwikkelingen. Daar nemen in sommige politie-eenheden ook gemeenten aan deel. Tussendoor wordt regelmatig informeel overlegd, of helpt de ADV bijvoorbeeld mensen om aangifte te doen bij de politie. Om deze 'keten' van organisaties verder te versterken, zijn diverse ontwikkelingen in gang gezet. Samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de landelijke vereniging van ADV's (Discriminatie.nl) is het kabinet aan de slag gegaan met het verbeteren van

de positie, financiering en vindbaarheid van ADV's. Ook wordt onderzocht hoe de ADV's hun meldproces kunnen optimaliseren, zodat de meldingsbereidheid toeneemt. Bij de politie en het OM moeten verschillende initiatieven zorgen voor een nog betere herkenning en afhandeling van discriminatie-incidenten. ^{2,3}

CENTRALE ROL GEMEENTEN

Gemeenten spelen een centrale rol in de aanpak van discriminatie. Zij zijn verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een ADV en zij kunnen op lokaal niveau beleid voeren om burgers te beschermen tegen discriminatie. ⁴ Steeds meer gemeenten nemen de aanpak van discriminatie serieus. Tegelijkertijd zijn er ook gemeenten die nog geen beleidsplan hebben om discriminatie te voorkomen en bestrijden. In kleinere gemeenten komt het regelmatig voor dat niemand bestuurlijk verantwoordelijk is. ⁵ De regering wil samen met de VNG de behoeften en knelpunten van gemeenten peilen en bekijken hoe de gemeentelijke aanpak verbeterd kan worden. ⁶ Er verschijnen handreikingen om gemeenteambtenaren hierbij te helpen. ⁷ Daarnaast deed Rabin Baldewsingh, die als Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme een meerjarig nationaal actieprogramma opstelt, een oproep aan burgemeesters om zelf een actieve rol te spelen bij de aanpak van discriminatie in hun gemeente. ⁸

Een 56-jarige man komt op intakegesprek bij een uitzendbureau. Hij heeft zijn geboortedatum van zijn cv verwijderd omdat hij keer op keer niet uitgenodigd werd. De intercedente vraagt naar zijn leeftijd. Daarna overlegt ze telefonisch met de opdrachtgever. Die geeft aan dat hij gezien zijn leeftijd niet in het team past. Boos trekt de man zijn sollicitatie in: het uitzendbureau heeft op de website nota bene een tekst over antidiscriminatiebeleid.

COLOFON ⁱ

BRONNEN ⁱ

HET JAAR 2021

CIJFERS

ANALYSE

SAMENWERKING

