

# Jaarverslag 2019



NOORD OOST GELDERLAND

voorkomt en bestrijdt  
discriminatie

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

## Inhoudsopgave

Inleiding Art.1 Noord Oost Gelderland .....	3
Aanpak antidiscriminatie 2019 .....	7
Laagdrempelig en Zichtbaarheid .....	8
Een greep uit de acties en activiteiten .....	9
Cijfers 2019 .....	11
Cijfers 2019 van inwoners van Noord Oost Gelderland .....	13
Vooruitblik .....	15



## Inleiding Art.1 Noord Oost Gelderland

In 2019 was discriminatie nagenoeg dagelijks landelijk nieuws. Discriminatie in al haar verschillende vormen is een actueel thema waar steeds meer aandacht voor komt. Op landelijk niveau zijn het aantal meldingen en registraties van discriminatie- incidenten in 2019 gestegen. De antidiscriminatievoorzieningen ontvingen 4.382 incidenten (plus 1,4 procent). Art.1 Noord Oost Gelderland heeft in 2019, 136 meldingen van discriminatie-incidenten ontvangen. In 2018 waren dit er 152 en in 2017 waren dit 131 geregistreerde meldingen. Het aantal meldingen in 2019 is in die lijn vergelijkbaar met voorgaande jaren. Discriminatie wordt altijd veel vaker ervaren dan het wordt gemeld. Het aantal meldingen in verhouding tot het aantal inwoners in Noord Oost Gelderland is gemiddeld in vergelijking met andere regio's in het land.

### Een greep uit het landelijk nieuws

Klachten en meldingen van discriminatie staan niet op zichzelf maar vinden plaats in een maatschappelijke context. Hierbij in vogelvlucht enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in 2019 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in gemeenten in Nederland.

In het januari van 2019 ontstaat veel ophef over de Nashville-verklaring, de Nederlandse versie van het Nashville Statement, waarin staat hoe christenen moeten omgaan met het geloof, maar ook met zaken als seksualiteit, het huwelijk en de rol van man en vrouw in de samenleving. Het zijn vooral de opvattingen over homoseksualiteit en transgender personen die voor veel ophef zorgen. Zo stelt de verklaring dat het in strijd is met Gods 'heilige bedoelingen' om jezelf bewust te zien als persoon met een homoseksuele of transgenderidentiteit. De verklaring suggereert voorts dat genezing van homoseksualiteit mogelijk is en dat huwelijk uitsluitend is voorbestemd voor paren bestaande uit man en vrouw. Veel mensen vonden dit discriminerend.

De TU in Eindhoven kondigde aan een voorkeursbeleid te gaan voeren voor vrouwen. Alleen vrouwen kwamen in het eerste halfjaar van 2019 in aanmerking voor staffuncties bij de universiteit. Het doel is dat de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de vaste wetenschappelijke staf meer in balans komt. Over het voornemen ontstaat direct veel discussie. Sommige mensen juichen het toe, anderen menen dat hier sprake is van discriminatie. Antidiscriminatievoorzieningen in het hele land, waaronder Art.1 NOG, ontvingen veel klachten hierover. De zaak ligt ter beoordeling bij het College voor de Rechten van de Mens. Met een uitspraak van het College kan worden vastgesteld of het beleid van de universiteit binnen de kaders van de gelijkebehandelingswetgeving valt.

Begin januari berichtte het NRC dat een zorgverzekeraar ONVZ deze zin heeft toegevoegd aan de polis: „Als alleenstaande of homoseksueel met een kinderwens, krijgt u een vruchtbaarheidsbehandeling alleen vergoed als er een medische noodzaak is.” In de praktijk krijgen de afgelopen decennia lesbische en alleenstaande vrouwen hun vruchtbaarheidsbehandeling in de vorm van een kunstmatige inseminatie met donorsperma wel vergoed. Niet om medische redenen maar om sociale redenen. Op dit beleid ontstond ook direct veel kritiek, met name van alleenstaande mensen en mensen uit de LHBTI- hoek vonden dit beleid discriminerend. In april berichtte de Telegraaf dat kunstmatige inseminatie voor lesbische of alleenstaande vrouwen vergoed blijft worden. In gesprekken binnen de regeringscoalitie voor de voorjaarsnota zijn daar afspraken over gemaakt.

Op 11 juli 2019 stuurt de staatssecretaris van Sociale Zaken en werkgelegenheid een brief aan de Tweede Kamer waarin ingegaan wordt op de voortgang van het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021', en het daarmee samenhangende 'Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021'. In oktober stuurde de minister van OCW een beleidsbrief aan de Tweede kamer over de voortgang die was geboekt bij het aanpakken van ongelijke kansen en discriminatie bij het vinden van een stageplaats voor studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Zo is gekozen voor een stevige inzet op vergroten van bewustwording over dit onderwerp bij leerbedrijven, mbo-scholen en studenten. Het College voor de Rechten van de Mens is

bezig met een ontwikkeling van een handreiking om het wettelijk kader rondom (stage) discriminatie uit te leggen.

Op 11 november stuurt de minister van voor Milieu en Wonen een brief aan de tweede Kamer over de manier waarop zij discriminatie op de woningmarkt wil aanpakken, In de brief reageert zij op het onderzoek Discriminatie bij het verhuur van woningen, dat in opdracht van de minister is verricht door onderzoekers van de Radboud Universiteit.

17 november 2019 wordt de voetbalwedstrijd FC Den Bosch tegen Excelsior tijdelijk gestaakt door de scheidrechter vanwege racistische spreekkoren en uitlatingen uit het publiek die waren gericht tegen Excelsior-speler Ahmad Mendes Moreira.

Naar aanleiding van de racistische spreekkoren gaan op 28 november 2019 de minister-president, de minister van Medische Zorg en Sport en de minister van Justitie en Veiligheid om de tafel met twee KNVB-directeuren. Het kabinet en de KNVB spreken af dat zij gezamenlijk zullen optrekken om tegen te gaan dat in de toekomst spelers en scheidsrechters te maken krijgen met racisme.

Tot slot zorgt de figuur van zwarte piet ook in 2019 rond de sinterklaasviering voor veel opschudding. Sinds 2015 zet actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP) zich in voor het afschaffen van de traditionele zwarte pieten vanwege het racistische karakter van de zwarte piet-figuur. Amsterdam heeft als eerste gemeente tijdens de officiële intocht de zwarte pieten vervangen door roetveegpieten, Dat gebeurde in 2017. Sindsdien zijn ook tijdens de officiële landelijke intocht, de zwarte pieten vervangen door roetveegpieten. De NTR heeft bij de nationale intocht van 2019 in Apeldoorn gekozen voor roetveegpieten, zo kwamen er bij het sinterklaasjournaal ook geen volledig geschminkte pieten meer voor. Omdat de meeste gemeenten nog steeds zwarte pieten hebben tijdens de lokale intocht, heeft KOPZ in een negental gemeenten demonstraties gehouden om zo de lokale bestuurders onder druk te zetten.

### Een greep uit lokaal nieuws

In maart 2019 laat SGP in Gelderland weten grote moeite te hebben met reclameposters met twee zoenende vrouwen. De partij vraagt zich af of de provincie zich ervan bewust is dat 'veel inwoners niet kunnen instemmen met dergelijke reclame' en wil dat de provincie de uitingen weert. De posters zouden o.a. hangen in Garderen en de bushokjes zijn eigendom van de provincie. Na onderzoek blijkt dat er nooit posters met zoenende vrouwen in de bushokjes hebben gehangen. SGP biedt hiervoor zijn excuses aan.

In april 2019 werd binnen de gemeente Apeldoorn een projectgroep samengesteld. Met daarin naast twee gemeentelijke ambtenaren ook vertegenwoordigers van woonwagengebruikers en kermisexploitanten. Zij waren nauw bij het onderzoek door het onafhankelijke onderzoeksbureau betrokken. Het is de bedoeling dat de gemeente in 2020 met een plan van aanpak komt. " Er zijn goede stappen gezet en nu maar hopen dat de vaart er in blijft. Het is uniek dat dat er nu een keer niet over ons, maar met ons wordt gesproken." Aldus Wolters.

Op 1 mei 2020 wordt duidelijk dat het Regenboogzebrapad in Harderwijk is besmeurd met de volgende tekst: " Sodom en Gomorra liggen er nog steeds als een waarschuwend voorbeeld. Kies leven." Op social media wordt vooral verontwaardigd gereageerd. De gemeente Harderwijk heeft de tekst snel verwijderd.



Op 16 mei 2019 wordt duidelijk dat een derde van de homo's lesbiennes en transgenders in Gelderland die de afgelopen twee jaar zijn verhuisd, dat deden omdat ze zich niet veilig of geaccepteerd voelden in hun hun

buurt. Dit blijkt uit representatief onderzoek van de provincie Gelderland, uitgevoerd door I&O research in samenwerking met de antidiscriminatievoorzieningen in Oost Nederland. Het onderzoek was gericht naar de acceptatie van LHBTI'ers. In deze provincie voelt 40 procent van de LHBTI'ers zich onveilig. 15 procent zegt zich 'weleens tot vaak' onveilig te voelen op het werk of op school. Eén van de deelnemers aan de enquête zegt daarover: 'Wij lopen niet hand in hand. Ik heb toch een alertheid omdat ik nooit weet wie ik ga treffen op straat en welke nare reacties we zouden kunnen krijgen, dat voelt te kwetsbaar.'

Van 18 tot 21 juli 2019 vond de 23<sup>e</sup> editie van de Zwarte Cross plaats. Op het festival terrein van de Zwarte Cross staat een aantal borden en spandoeken met ludieke leuzen die verwijzen naar onder andere de Islam. Een bekende artiest neemt hier aanstoot aan en Twittert daarover. Hierdoor ontstaat een landelijke discussie over wat de grenzen van Satire zijn.

Op 29 juli laat de gemeente Oude IJsselstreek weten dat er op 15 september 2019 tijdens de Silvolde kermis voor de eerste keer de 'prikkelarme' kermis plaatsvindt binnen de gemeente. Iedereen kan dan kermis vieren, ook mensen die fel licht en harde geluiden minder goed verdragen, slecht ter been zijn of om andere redenen niet graag naar de kermis gaan.

In november 2019 wordt duidelijk dat het nog zeker twintig jaar kan duren voordat alle regionale treinen in Gelderland van een wc zijn voorzien. In bestaande treinen komen ze niet en nieuw materieel is op zijn vroegst pas in 2037 nodig. De provincie negeert daarmee het College voor de Rechten van de Mens. Het gaat om de treinen van Breng en Arriva, die onder meer op het traject tussen Arnhem en Doetinchem, Winterswijk en Tiel rijden. Bij een nieuwe aanbesteding, zo was de aanbeveling van het college voor de Rechten van de Mens in mei 2019 zou de provincie Gelderland toiletten in treinen als voorwaarde moeten stellen. 'Want treinen zonder toilet zijn niet toegankelijk voor mensen met een beperking', luidde het advies.

Begin november in aanloop naar de Sinterklaas intocht op 16 november 2019 wordt bekend gemaakt dat de gemeente Apeldoorn voor de rechter is gedaagd door iemand die het niet eens is met de inzet van louter roetveegpieten. Dit leidde al eerder tot hevig gemor en protesten van partijen en instanties als Cultuur onder Vuur, de Nederlandse Volksunie, Pegida, PVV, en de zwarte piet actie groep. Op 7 november laat de rechtbank in Arnhem weten dat de landelijke intocht in Apeldoorn kan doorgaan met alleen roetveegpieten. De rechtbank in Arnhem heeft de eis dat er ook zwarte pieten bij ,moeten zijn afgewezen, de gemeente hoeft de vergunning voor de intocht niet in te trekken.

Verder wordt er op 7 november 2019 bekend gemaakt dat er iemand uit Doetinchem is aangehouden op verdenking van bekladding van een politiewagen, het gemeentehuis en het pand van Iriszorg. Op het gemeentehuis was onder meer een hakenkruis en een leus over Adolf Hitler geschreven met verf.

Op 13 december 2019 was het Paarse Vrijdag, scholieren dragen dan zoveel mogelijk paars om solidariteit te tonen met LHBTI+. Verschillende gemeenten binnen de regio Noord Oost Gelderland onderschrijft Paarse Vrijdag: iedereen moet zichzelf kunnen zijn, ongeacht afkomst, religie, gender of geaardheid.

### **Art.1 NOG**

Art.1 Noord Oost Gelderland (NOG) zet zich in om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Voorkomen door inwoners van- en bedrijven en organisaties binnen het werkgebied te informeren via verschillende mediakanalen. Bestrijden door melders van discriminatie informatie, advies en ondersteuning te geven.

Art.1 NOG heeft ook in 2019 het investeren in de eigen kracht van de melders doorgezet en heeft hen gestimuleerd om kansen te pakken. Door informatie en advies te bieden krijgt een melder de middelen in handen om discriminatieproblemen zoveel mogelijk zelfstandig op te lossen. Door in te zetten op kennisvergroting over discriminatie kan een melder in de toekomst meer zelfstandig discriminatieproblemen voorkomen of oplossen. Bij complexere discriminatiezaken heeft Art.1 NOG haar melders ondersteund met specialistische kennis. Art.1 NOG bood ondersteuning bij het doorlopen van allerhande procedures. Hierbij

kan gedacht worden aan hoor wederhoor, het meest ingezette middel om onderzoek te doen naar de discriminatieklacht en deze vervolgens in een juridisch kader te kunnen zetten en/of richting in een oplossing te werken. In die gevallen dat Art.1 NOG de inschatting maakte dat een wederpartij bewust of onbewust in strijd met de wet handelde, boden wij ondersteuning in de vorm van advies aan die partij of ondersteunden wij de melder in verdere procedures. Ook dit laatste is een onderdeel van bijstand aan de melder. Alle meldingen zijn behandeld volgens het landelijk protocol klachtbehandeling. Ook is gebruik gemaakt van het netwerk van diensten binnen Stimenz en andere maatschappelijke organisaties binnen Noord Oost Gelderland. Dit veelal in situaties waarbij melders behoefte hadden aan een andere vorm van ondersteuning.



## Aanpak antidiscriminatie 2019

Art.1 NOG voert de wettelijke taak uit die voortvloeit uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGA). Dit behelst het bieden van onafhankelijke ondersteuning aan inwoners van een gemeente die discriminatie ervaren hebben. Art.1 NOG biedt de melder van discriminatie informatie, advies en indien nodig ondersteuning bij het doorlopen van klachtenprocedures. Hiernaast registreert Art.1 NOG de ontvangen meldingen en procedures en rapporteert hierover aan de landelijke en lokale overheden. De WGA bestond in 2019 tien jaar en de essentie van de ondersteuning is hetzelfde gebleven. De aard van de meldingen is echter wel aan verandering onderhevig als gevolg van een altijd veranderende maatschappij en Art.1 NOG beweegt hierin mee. In 2019 werd zoals in voorgaande jaren het meest melding gedaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Art.1 NOG zag een stijging van meldingen op de terreinen van commerciële dienstverlening en collectieve voorzieningen ten opzichte van 2018. Ieder jaar wordt de discriminatiegrond ras (etniciteit/ afkomst) het meest gemeld, zo ook in 2019. Opvallend is dat meer melding werd gedaan van discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte dan voorgaande jaren. Dit is naar alle waarschijnlijkheid een gevolg van dat het ratificering en implementatie van het VN-verdrag inzake handicap steeds meer bekendheid krijgt onder de inwoners van Noord Oost Gelderland. Art.1 NOG heeft daar in 2019 aan bijgedragen door actualiteiten over dat onderwerp te delen.

Andere trends die wij zagen:

- Er werd vaak melding gedaan door inwoners of netwerkpartners die zich niet zelf gediscrimineerd voelden maar discriminatie hadden waargenomen bij een ander.
- Evenals in 2018 ontving Art.1 NOG in 2019 regelmatig meldingen van inwoners die al eerdere melding hadden gedaan van discriminatie. In de meeste gevallen konden deze melders zelfstandig naar oplossingen toewerken voor het discriminatieprobleem. Zij hechtten wel belang aan dat het signaal bij Art.1 NOG geregistreerd werd en ontvingen informatie en advies.

### Gepest in de klas vanwege huidskleur

Een moeder neemt contact op met Art.1 NOG en geeft ons aan dat haar zoon 14 jaar is en geadopteerd, hij is negroïde. Hij zit op het voorgezet onderwijs en hij wordt op school door medeleerlingen gepest vanwege zijn huidskleur. Via zijn telefoon ontvangt hij stelselmatig racistische appjes. Haar zoon durft dit niet direct thuis te vertellen maar omdat hij zich zo ongelukkig voelt deelt hij dit toch met zijn ouders. Moeder neemt hierover contact op met school en school adviseert om hiervan aangifte te doen. Omdat zij graag haar verhaal wil delen en informatie en advies wil inwinnen over hoe zij hier goed mee om kan gaan besluit zij in eerste instantie contact op te nemen met Art.1 NOG. Een klachtbehandelaar van Art.1 biedt haar een luisterend oor en bespreekt met moeder de mogelijke wijze van behandeling. Art.1 neemt contact op met de politie om de situatie te bespreken en zorgt voor een doorverwijzing voor haar zoon zodat hij d.m.v. een jongerencoach emotionele ondersteuning krijgt. Tevens wordt moeder geadviseerd hoe om te gaan met de school en welke verantwoordelijkheid de school in deze situatie moet nemen. De politie neemt de zaak erg hoog op en is naar school gegaan om de pestkoppen aan te spreken op hun gedrag, tevens maakt de politie afspraken met de school, zodat er bij herhaling adequaat gehandeld kan worden. Moeder laat ons aan het einde van dit traject weten dat ze veel aan ons heeft gehad, de adviezen en het luisterend oor heeft zij als prettig ervaren. De school heeft inmiddels meer aandacht voor het onderwerp discriminatie en ook zijn er lessen ingericht om het thema discriminatie en pesten bespreekbaar te maken. Met haar zoon gaat het nu goed op school, hij volgt weer zonder zorgen de lessen en het pesten is gestopt.

Door klachtbehandeling ontstaan sleutelfiguren: oud- melder die geard zijn binnen een bepaald discriminatierrein zoals transgender (geslacht) of handicap en chronische ziekte. Ook collega's bij onze netwerkpartners vervullen deze ambassadeursrol meer en meer. Art.1 NOG heeft de contacten met deze mensen ook in 2019 goed onderhouden. Het afgelopen jaar waren zij de ogen en de oren van de organisatie binnen een bepaald terrein of bepaalde gemeenschap. Deze ambassadeurs zijn waardevol en daar blijft Art.1 NOG ook in de toekomst in investeren.

In 2019 ontvingen wij net als in 2018 meldingen van een onderhuids gevoel van discriminatie. Een gevoel waarbij lastig een concrete situatie van ongelijke behandeling aan te wijzen was of meldingen die voortkwamen uit onvrede richting het grotere systeem. De aanpak die Art.1 NOG in 2019 bij deze meldingen heeft voortgezet bestond in die gevallen enerzijds uit het goed horen van deze melders en hen motiveren om zelfstandig iets aan dit gevoel te doen. Dit bijvoorbeeld door voorbeelden te geven van hoe anderen met dit gevoel zijn omgegaan, welke stappen zij hebben gezet. Maak het gevoel bespreekbaar en ga het gesprek aan. Of sluit aan bij belangenorganisaties met vergelijkbare standpunten en/of maak gebruik van je stemrecht door te stemmen op een politieke partij die aandacht heeft voor dit specifieke onderwerp en kan zorgen voor verandering. Anderzijds gaf Art.1 NOG ook aan de voorkant oplossingen voor deze vormen van discriminatiegevoel door scherp het landelijk en lokaal nieuws te volgen en ontwikkelingen te delen.

Om discriminatiegevoelen- ervaringen effectief te voorkomen en te bestrijden zijn bij de aanpak hiervan samenwerkingspartners essentieel. Art.1 NOG heeft in 2019 opnieuw geïnvesteerd in het onderhouden van contacten met onze netwerkpartners. Belangrijke partners zijn de 22 gemeenten van Noord Oost Gelderland, het OM en de politie. Ook brede welzijnsinstellingen als Stimenz zijn waardevolle samenwerkingspartners. Door de lijnen kort te houden kon ook in 2019 maatwerk geleverd worden, bijvoorbeeld door doorverwijzingen naar hulp- of dienstverleners die ook aansloten of beter aansloten bij de vraag van de melder, de vraag achter de vraag.

Door de goede samenwerking met politie en OM Oost -Nederland zijn er korte lijnen en kunnen incidenten die raakvlakken hebben met het strafrecht efficiënt aangepakt worden. In 2019 keken politie, OM en Art.1 NOG gezamenlijk naar de casuïstiek om de best passende strategie richting een oplossing af te stemmen. De zaakoverleggen met politie, OM en Art.1 NOG zijn in 2019 geïntensiveerd. Al bestaande samenwerkingsverbanden met de landelijke branchevereniging discriminatie.nl zijn eveneens geïntensiveerd. Art.1 NOG is binnen dit verband een prominentere rol gaan innemen bijvoorbeeld op het gebied van PR en Communicatie. Het samenwerkingsverband met de andere ADV's in Oost Nederland is in 2019 voortgezet. Binnen deze samenwerking wordt kennis gedeeld en worden krachten gebundeld. Een aantal producten van die samenwerking is onder andere de monitor discriminatie Oost Nederland 2019 en het ervaringsonderzoek naar het veiligheidsgevoel van LHBTI+ dat in 2019 is gepubliceerd.

## Laagdrempelig en Zichtbaarheid

Doordat Art.1 NOG investeert in zichtbaarheid, is het een laagdrempeligere voorziening geworden waar inwoners van Noord Oost Gelderland sneller gebruik van maken. Ook zorgt het delen van nieuws en informatie over discriminatie ervoor dat melders meer kennis hebben van wat onder discriminatie valt. Door consequent aandacht te geven aan dit onderwerp ontstaat tevens bewustwording. Uitingen van discriminatiegevoelens, evenals veel andere aspecten van het maatschappelijk leven, vinden meer en meer plaats via social media. Art.1 NOG beweegt hierin mee en heeft ook actief nieuws, actualiteiten en kennis gedeeld via kanalen zoals Facebook, Twitter en de website. Via die weg is tevens uitvoerig aan de zichtbaarheid van de organisatie gewerkt. De verwachting is dat in de toekomst telkens vaker uitingen van discriminatiegevoelens via deze social media gedeeld zal worden. Om die reden hecht Art.1 NOG belang aan het bijhouden en verder benutten van deze kanalen. Het delen van kennis over discriminatie zal dan ook in 2020 een prioriteit blijven. De voorgaande jaren heeft Art.1 NOG actief bedrijven geïnformeerd en geadviseerd over gelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Ook in 2019 hebben diverse bedrijven Art.1 NOG



benaderd met de vraag om mee te kijken in het beleid, met het doel om Discriminatie te voorkomen. Dit proactief en preventief werken werpt zijn vruchten af en daar zal Art.1 NOG ook in de toekomst in blijven investeren.

Zichtbaarheid is een belangrijke voorwaarde van effectieve klachtbehandeling. De inwoner van Noord Oost Gelderland moet de antidiscriminatievoorziening kunnen vinden en op de hoogte zijn van het bestaan ervan. Daarom doet Art.1 NOG jaarlijkse verschillende publieke activiteiten.

### Arbeidscontract niet verlengd vanwege suikerziekte

Een jonge vrouw heeft een tijdelijk contract bij een fastfoodketen, gedurende haar dienstverband was bij deze vestiging een ernstig personeelstekort. Mede door dit personeelstekort is haar bij aanvang van het dienstverband door de medewerker die haar heeft aangenomen aangegeven dat zij bij goed functioneren kan rekenen op contractverlenging. Door dit personeelstekort heeft zij een aantal maanden veel overuren gewerkt. Zij krijgt te horen dat zij hard en naar tevredenheid heeft gewerkt. Een maand later ontvangt zij een brief waarin staat dat haar contract niet wordt verlengd. Zij snapt hier helemaal niets van en vraagt een gesprek aan met haar leidinggevende voor meer uitleg. In dit gesprek krijgt de vrouw te horen dat zij niet goed zou functioneren omdat haar suikerziekte haar functioneren in de weg zou zitten. Deze reden stuitte op veel onbegrip bij de vrouw. Zij geeft aan dat haar suikerziekte slechts sporadisch aandacht vraagt en niet in verhouding staat met de door haar getoonde inzet en werkhethiek. Zij is van mening dat zij is gediscrimineerd op grond van haar chronische ziekte bij de uitstroom van het bedrijf. N.a.v. dit verhaal start Art.1 NOG een hoor wederhoor procedure, dit om het bedrijf de gelegenheid te bieden om hun kant van het verhaal te vertellen, tevens stuurt Art.1 NOG aan op een mogelijk gesprek om met elkaar te zoeken naar een oplossing. Al snel zitten we samen met een manager van het hoofdkantoor om tafel. De jonge vrouw krijgt voldoende ruimte om haar discriminatie-ervaring uit te leggen. De manager geeft aan dat het nooit de bedoeling is geweest om haar op deze wijze te behandelen en biedt zijn oprechte excuses aan. Vervolgens nadat er was stilgestaan bij wat er was gebeurd is men gaan kijken naar de toekomst. De jonge vrouw heeft bij een andere vestiging een nieuw contract aangeboden gekregen. Hier werkt zij inmiddels met veel plezier!

### Een greep uit de acties en activiteiten

21 maart Meld Discriminatie Nu actie! Oproep om een stevig geluid te maken tegen discriminatie, door je stem zichtbaar te maken! Want melden helpt. Op 21 maart vindt jaarlijks de internationale dag tegen racisme en discriminatie plaats. In het kader van deze dag heeft Art.1 NOG aandacht gevraagd voor gelijke behandeling door op verschillende plekken binnen de regio



Noord Oost Gelderland aanwezig te zijn met de luidspreker  
Meld Discriminatie Nu!

We zijn met verschillende mensen in gesprek gegaan over discriminatie, racisme en vooroordelen en gevraagd naar hun ervaringen met betrekking tot dit onderwerp. Vervolgens maakte wij met toestemming een foto van die

persoon om hun stem zichtbaarheid te geven. Zij kregen zelf een polaroidfoto mee waarvan wij dan weer een foto maakten om op social media te delen.



### Regenboogconferentie

Op 28 maart waren wij vanuit Art.1 NOG aanwezig bij regenboogconferentie in Harderwijk, enerzijds om onze kennis/ expertise en ervaringen in te brengen en anderzijds om te bouwen en het versterken van ons netwerk.



### Vrouwengroep

Op 2 april was Art.1 NOG uitgenodigd om te praten over discriminatie bij een vrouwengroep in Apeldoorn. Wij hebben iets verteld over onze werkzaamheden bij art.1 NOG. Tevens hebben wij stil gestaan bij Art.1 uit de grondwet en op welke gronden er in Nederland niet gediscrimineerd mag worden. De vrouwen deelden hun ervaringen met ons, bijzonder dat deze vrouwen ondanks de nare incidenten die zij maken zo krachtig hier mee om weten te gaan.



### 3<sup>e</sup> Regenboogconferentie Tiel

Op 6 juni vond de 3<sup>e</sup> Regenboogconferentie plaats in Tiel, vanuit Art.1 NOG waren wij aanwezig op uitnodiging van de provincie Gelderland. Tijdens deze conferentie hebben wij het rapport LHBTI+ gepresenteerd. Het was een mooi moment om namens 55000 inwoners van Oost Nederland de maatschappelijke problematiek te belichten.

### Festival Kleurrijk Harderwijk

Op 21 september vond het Festival kleurrijk Harderwijk plaats. Art.1 heeft door middel van het bemannen van een stand kleur gegeven aan het festival. Doormiddel van een interactieve stand zijn we in gesprek gegaan met de aanwezig mensen tijdens het festival. Het thema grenzeloos ontmoeten gaf ons de ruimte om met de voorbijgangers stil te staan bij je eigen vooroordelen en te speeddaten en over hoe het is om met je eigen vooroordelen te worden. Dit zorgde voor mooie open gesprekken.



## Landelijke intocht Sinterklaas

Op 16 november was Art.1 NOG zoals afgesproken met gemeente, politie en OM aanwezig tijdens de landelijke intocht om waar te nemen en eventuele discriminerende opmerkingen, leuzen en afbeeldingen te registreren.

## Cijfers 2019

In 2019 ontving Art.1 Noord Oost Gelderland 136 meldingen van discriminatie. Het aantal meldingen in 2019 is in die lijn vergelijkbaar met voorgaande jaren. Zoals in eerdere jaren werd ook in 2019 het meeste melding gedaan van discriminatie op grond van ras, de wettelijke benaming voor discriminatie op grond van iemands afkomst, etniciteit of huidskleur. De grond ras werd in 2019 iets vaker gemeld dan in 2018, van 45 naar 47 meldingen. Waarbij we in 2018 een lichte daling zagen op de grond van handicap en chronische ziekte, zagen we nu een stijging van 19 in 2018 naar 23 meldingen in 2019. Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid werd een stuk vaker gemeld in 2019, in 2019 ontvingen wij 16 meldingen op grond van seksuele gerichtheid, dit terwijl het aantal melding in 2018 4 betrof. Verder zagen wij een daling op de grond van leeftijd, waar wij in 2018 nog 19 melding hierover ontvingen, hebben wij in 2019 10 meldingen op grond van leeftijd geregistreerd. De overige gronden zijn vrijwel gelijk gebleven.

Zoals eerder aangegeven vonden ook in 2019 de meeste meldingen plaats op het terrein arbeidsmarkt. Als tweede gevolgd door het terrein collectieve voorzieningen gevolgd door commerciële dienstverlening. Verder zagen we een stijging op het terrein van publieke en politieke opinie, van 6 in 2018 naar 11 in 2019. En Openbare ruimte liet ook een stijging zien van 7 in 2018 naar 11 in 2019. De overige terreinen zoals buurt/wijk, onderwijs, sport en huisvesting zijn in 2019 gelijk gebleven aan 2018.

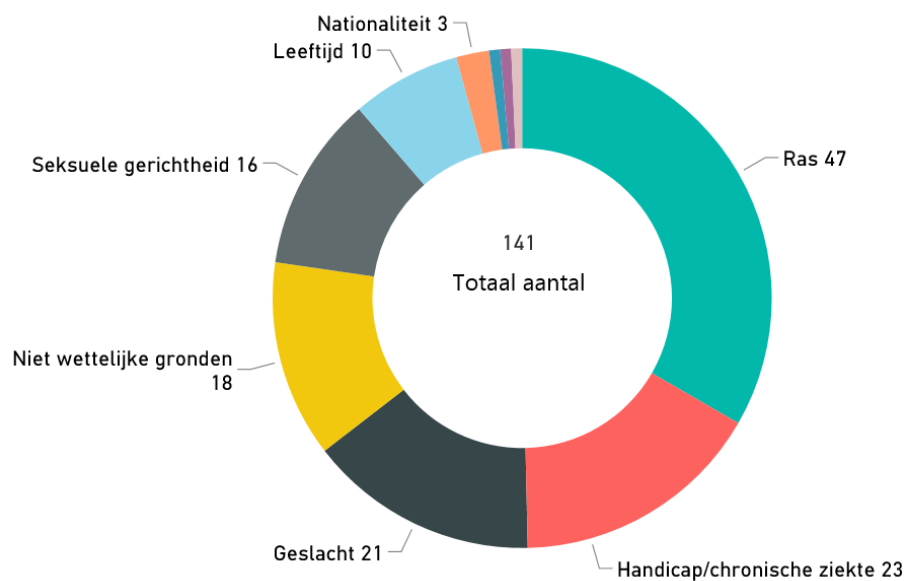
Cijfers geven een beeld van hoe discriminatie ervaren wordt en welke ernst mensen eraan verbinden. Een hoger aantal meldingen wil niet per definitie zeggen dat discriminatie meer voorkomt maar wel dat er een verschuiving is in de maatschappelijke acceptatie of non-acceptatie van discriminatie. Tevens zijn discriminatie- ervaringen subjectief van aard: sommige incidenten worden als discriminatie ervaren terwijl daar, juridisch gezien geen sprake van is. Daar tegenover staan incidenten die juridisch gezien juist wel discriminatoir van aard zijn, maar waarvan mensen zich niet altijd bewust zijn.

### Ongelijke beloning

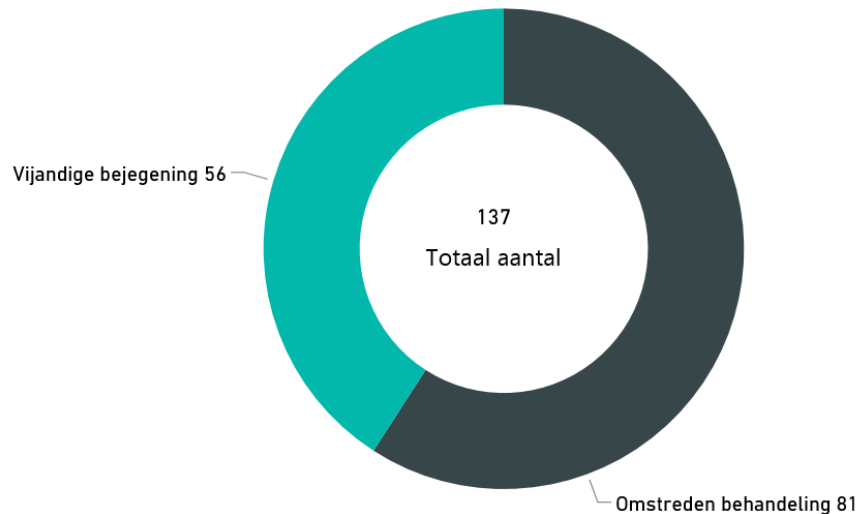
Ik werk bij een groot bedrijf waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Ik heb toevallig wel een mannelijke collega die dezelfde functie heeft. Een tijdje geleden hebben wij samen salaris verhoging gevraagd omdat het loon niet meer in verhouding stond met de zwaarte van onze taken. Helaas kregen we te horen dat een hoger loon geen optie was. Mijn mannelijke collega is iets resoluter dan ik en heeft op dat moment tegen onze werkgever gezegd dat hij zou vetrekken als hij geen salarisverhoging zou krijgen. Tot mijn grote verbazing ging onze werkgever overstag, waarschijnlijk omdat mannen schaars zijn binnen ons bedrijf. Ondanks dat ik dezelfde functie als mijn collega heb, en notabene qua opleiding hoger gekwalificeerd ben, kreeg ik geen loonsverhoging. Dit voelde als discriminatie op grond van mijn geslacht en ik heb gevraagd waarom ik ongelijk behandeld werd ten opzichte van mijn collega. Mijn werkgever reageerde erg agressief. Als ik dit onderwerp niet zou laten rusten, dan zou dit consequenties hebben binnen mijn werk, gaf mijn werkgever aan. Ik schrok hiervan en daarom heb ik contact opgenomen met Art.1 NOG. Zij hebben mij informatie gegeven over de geldende wet en regelgeving en ze stuurde mij relevante jurisprudentie. De klachtbehandelaar maakte de inschatting dat ik werd gediscrimineerd. Samen hebben we een strategie gekozen en vervolgens ben ik gewapend met deze kennis zelf het gesprek aangegaan met mijn werkgever. Doordat ik een sterk vergelijkbaar oordeel kon laten zien, maakte mijn pleidooi indruk. Nog diezelfde dag is mijn loon gelijkgetrokken met mijn mannelijke collega.

# Cijfers 2019 van inwoners van Noord Oost Gelderland

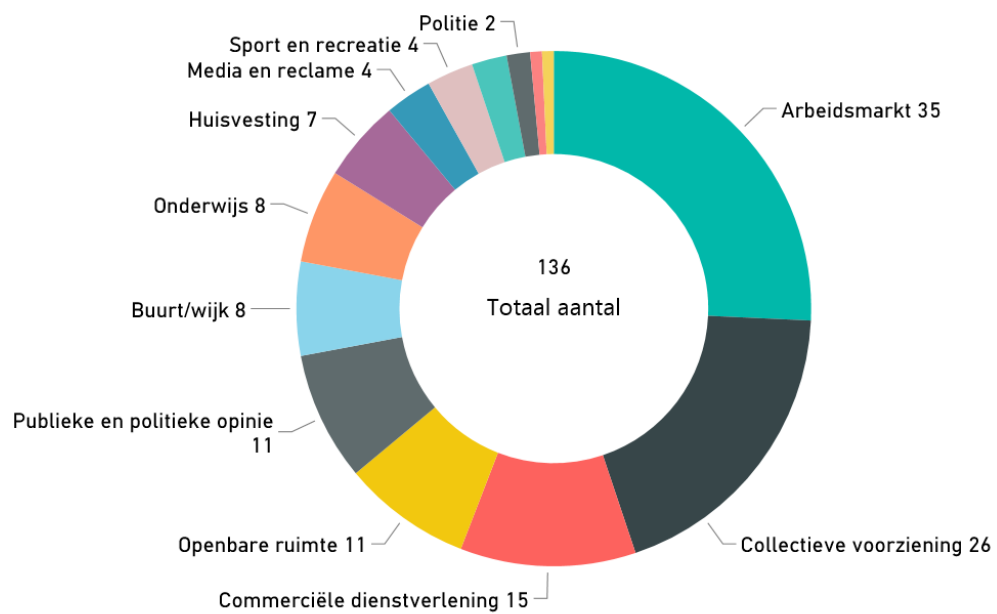
## Aantallen Discriminatiegrond



## Aantallen Wijze van discriminatie



## Aantallen Terrein



## Vooruitblik

In 2020 blijft Art.1 NOG net als in 2019 inzetten op het stimuleren van de eigen kracht van burgers in de regio Noord Oost Gelderland. Daarnaast blijven wij investeren in de talenten van mensen om kansen te pakken, problemen te voorkomen en op te lossen. Met als doel dat zij meer welbevinden en regie ervaren in relatie tot hun leefomgeving. Ook de professionals van Art.1 NOG houden hun kennis en kunde op niveau door bijscholing en actieve betrokkenheid bij landelijke antidiscriminatie-organisaties. Contact met netwerkpartners zal verder worden uitgebouwd en versterkt worden. Tevens zal in 2020 social media een prominentere rol innemen binnen onze dienstverlening en zal er gekeken worden naar mogelijke campagnes om het werk van Art.1 NOG nog meer uit te dragen en te vergoten.

De eerste helft van 2020 laat een hoger aantal meldingen zien ten opzichte met dezelfde periode in 2019. In 2020 zal er vanuit de branchevereniging discriminatie.nl gewerkt worden aan landelijke zichtbaarheid en zullen krachten en meldingen vaker gebundeld worden op meer zichtbaarheid te geven aan wat er speelt en leeft binnen de samenleving. Zo verscheen begin 2020 de gezamenlijke monitor discriminatie meldingen in coronatijd.



# Meld NU

discriminatie



Ga naar [melddiscriminatie.nu](https://melddiscriminatie.nu) en download de **app!**