

Gemeenteraad Vlissingen  
Postbus 3000  
4380 GV VLISSINGEN

UW BRIEF VAN

UW KENMERK

ONS KENMERK

DATUM

BEHANDELD DOOR

BEZOEKADRES

**1336345 / 1336560**

8 december 2021

A de Nooijer

Paul Krugerstraat 1

TELEFOON

0118-487085

BIJLAGEN

ONDERWERP

Raadsinformatiebrief Monitor Discriminatie 2020 Zeeland-West-Brabant

Geachte raad,

Het Anti Discriminatie Bureau (ADB) Zeeland heeft de Monitor Discriminatie 2020 Zeeland-West-Brabant aangeboden. In de Monitor zijn drie soorten cijfers samengebracht: alle meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen (hierna: de meldpunten) Anti Discriminatie Bureau (ADB) Zeeland en RADAR, registraties van discriminatie-incidenten door de politie en verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens.

Bijgevoegd vindt u de Monitor en de cijfers voor gemeente Vlissingen. Hieronder worden deze cijfers kort toegelicht. Naar aanleiding van de ontwikkeling van meldingen en registraties van discriminatie-incidenten worden aanbevelingen gedaan voor gemeenten.

### **Ontwikkeling meldingen en geregistreerde discriminatie-incidenten gemeente Vlissingen**

In 2020 waren er 52 meldingen van discriminatie bij de meldpunten en de politie in de gemeente Vlissingen. De politie registreerde 28 incidenten waarbij discriminatie een rol speelde. Bij de meldpunten kwamen 24 meldingen binnen, waarvan 16 meldingen gingen over een voorval in de gemeente Vlissingen.

Bij de meldpunten wordt discriminatie op grond van herkomst/huidskleur bij uitstek het meest geregistreerd in de gemeente Vlissingen. Bij de politie is seksuele gerichtheid de meest geregistreerde discriminatiegrond, op de voet gevolgd door herkomst/huidskleur. Door melders bij de meldpunten werd discriminatie in de gemeente Vlissingen het zwaarst gevoeld op de arbeidsmarkt. Het gaat onder andere om ongelijke behandeling op de werkvloer en bij werving en selectie.

De Monitor Discriminatie 2020 besteedt extra aandacht aan anti-Aziatisch racisme. Sinds de uitbraak van het coronavirus in China ervaren mensen met een Oost-Aziatisch uiterlijk meer discriminatie. De discriminatiegrond herkomst/huidskleur is ook bij uitstek de meest voorkomende vorm van discriminatie binnen de gemeente Vlissingen in 2020. Echter, kan

niet uit deze cijfers worden afgeleid of het vooral om racisme gaat van mensen met een Oost-Aziatisch uiterlijk.

### **Aanbevelingen**

Naar aanleiding van de ontwikkeling van meldingen en registraties van discriminatie-incidenten in de monitor discriminatie 2020, wordt door ADB Zeeland een aantal aanbevelingen gedaan voor alle gemeenten binnen de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant:

1. Het college wordt geadviseerd de Monitor Discriminatie 2020 te agenderen bij de veiligheidsdriehoek. Het idee is dat discriminatie minstens twee keer per jaar op de agenda van de veiligheidsdriehoek komt. Op deze manier krijgt de gemeente beter inzicht in de ervaren discriminatie op strafrechtelijk niveau.
2. Discriminatiegrond herkomst/huidskleur was zowel bij de meldpunten als bij de politie de meeste voorkomende discriminatiegrond. Mede onder invloed van de Black Lives Matter-beweging werden in diverse gemeenteraden moties aangenomen voor verdergaande aanpak van racisme en discriminatie. In Vlissingen is een dergelijke motie niet aangenomen. Het ADB Zeeland adviseert de aanpak van discriminatie op grond van herkomst/huidskleur te intensiveren door gebruik te maken van het Zeeuws Deltaplan Aanpak Discriminatie.
3. De meldpunten ontvingen relatief veel meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Herkomst was hierbij de meest voorkomende discriminatiegrond. Focus daarom op de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie op deze grond. Dit kan door met ondernemers in gesprek te gaan, werkzoekenden te wijzen op hun rechten en als gemeente zelf ook zorg te dragen voor een inclusieve werkomgeving.
- 4 Het is belangrijk dat inwoners weten waar ze discriminatie kunnen melden en waar ze terecht kunnen voor advies. ADB Zeeland adviseert daarom op de website van de gemeente Vlissingen en in de lokale gemeentegids te verwijzen naar ADB Zeeland.
5. Aandacht blijft hard nodig voor mensen met een beperking. Het aantal meldingen van discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte verdubbelde ten opzichte van 2019. De oorzaken van deze discriminatievorm liggen niet altijd in de fysieke toegankelijkheid van publieke plekken, maar ook in vooroordelen en de manier waarop mensen behandeld worden. Het Sociaal en Cultureel Planbureau constateert dat hier een duidelijke taak ligt voor de (lokale) overheid en publieke organisaties. Daarom adviseert het ADBZ aan te sluiten bij het landelijke netwerk 'Iedereen doet mee' en het opstellen van een Lokale Inclusie Agenda (verder LIA).
6. Na invoering van de mondkapjesplicht ondervonden mensen, die vanwege hun beperking of chronische ziekte geen mondkapje konden dragen heel direct de negatieve gevolgen. Zij mochten winkels niet betreden en andere openbare gebouwen, zelfs als zij konden aantonen dat zij onder de uitzonderingsregel vielen. Voor deze mensen is het mogelijk om bijvoorbeeld een 'eigen verklaring Uitzondering mondkapjesplicht' in te vullen en deze desgevraagd te laten zien inclusief aanvullend bewijs. De mogelijkheden hiervoor staan op de eigen verklaring.

7. Het aantal politiemeldingen van discriminatie op basis van seksuele gerichtheid steeg ten opzichte van 2019 met 66%. Een groot deel van de incidenten betrof het uitschelden van politiemensen en andere medewerkers, waarbij hun daadwerkelijke geaardheid geen rol speelde. De politie registreerde echter ook voorvallen waarbij mensen expliciet vanwege hun seksuele gerichtheid werden bespot, bedreigd of aangevallen. ADB Zeeland adviseert gemeenten die nog geen specifiek beleid hebben op dit vlak, het gemeentelijke beleid van sociale veiligheid tegen het licht te houden. Daarnaast wordt aangeraden om professionals en vrijwilligers handvatten te geven over hoe om te gaan met signalen en klachten over (seksuele) diversiteit en LHBTI+-sensitieve hulpverlening te bevorderen.

### **Structurele middelen**

De meeste antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) zijn zeer krap bemeten en bij het grote publiek relatief onbekend. Dit geldt ook voor het ADBZ. Daarom is er vanaf 2021 structureel 6,9 miljoen (voor Vlissingen 17.843 euro, voor Zeeland 154.255 euro) toegevoegd aan de algemene uitkering. Door deze ruimere budgetten kunnen de ADV's meer activiteiten ontplooiën. Het kabinet heeft in haar reactie op het rapport Ongekend Onrecht ook aangekondigd deze structurele middelen vrij te maken voor de aanpak van discriminatie.

Het college heeft kennis genomen van de Monitor Discriminatie 2020 en de aanbevelingen. Deze zullen wij betrekken bij de verdere vorming en uitvoering van het huidige inclusiebeleid.

Bij de behandeling van de programmabegroting 2022 heeft uw raad een amendement aangenomen en is aan het raadsbesluit een beslispunt toegevoegd, waarin staat dat het college, met gebruik van de VNG-handreiking Lokale Inclusie Agenda, deze LIA in 2022 moet opstellen. U heeft hiervoor middelen beschikbaar gesteld. Bij genoemde handreiking is uitgegaan van 'de doelgroep' in het landelijke implementatieprogramma Onbeperkt Meedoen!.

Dit programma sluit aan bij het VN-Verdrag Handicap dat van toepassing is op: 'alle soorten handicaps die mensen kunnen beperken in het meedoen in de samenleving. Het gaat zowel om lichamelijke als mentale (psychische en verstandelijke) beperkingen en chronische ziekten'.

Kortom: de handreiking is eigenlijk te beperkt om de ambitie van de gemeente Vlissingen, om een inclusieve gemeente te zijn, te verwezenlijken. We zullen daarom de aanbevelingen 2, 3, 5 en 7 betrekken bij de nog op te stellen LIA in 2022.

Uiteraard houden we bij nieuw beleid al rekening met het VN-verdrag Handicap.

We vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

burgemeester en wethouders van Vlissingen,  
de plv. secretaris,                      de burgemeester,



R.G. Hendrikse



drs. A.R.B. van den Tillaar