

Bijdrage voor rondetafelgesprek Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme, vaste commissie voor Binnenlandse Zaken, 14 december 2022

Cyriel Triesscheijn¹, 7 december 2022

Met veel belangstelling heb ik kennis genomen van het eerste programma van de NCDR. De integrale, sectoroverstijgende benadering spreekt aan en het document getuigt van veel ambitie. Dank voor de geboden gelegenheid om deel te nemen aan deze bijeenkomst. Op voorhand veroorloof ik mij enkele opmerkingen.

1. Bevordering meldingsbereidheid versus een meldplicht

Op tal van plaatsen in het programma wordt de noodzaak benadrukt om de meldingsbereidheid van discriminatie te bevorderen en onderrapportage en onderregistratie tegen te gaan.

Meldingsbereidheid is evident belangrijk. Maar de realiteit gebiedt ook te erkennen dat honderden campagnes en andere meldingsbevorderende activiteiten tot nu toe niet resulteerden in de beoogde duurzame verbetering van meldingsbereidheid.

Terecht wordt in het rapport op een aantal plaatsen ook gewezen op het belang om ‘bystanders’ te activeren. Maar vergeleken met de focus op meldingsbereidheid is dat incidenteel en nogal mondjesmaat. Terwijl de positie van omstanders bepaald niet marginaal blijkt. Zo wordt in in het programma opgemerkt dat 9 % van de rijksambtenaren in het afgelopen jaar zelf discriminatie heeft ervaren en 15 % dat in de werkomgeving meemaakt (pp.45). Stel je voor dat alle ambtenaren en politiemensen in Nederland in dergelijke gevallen een meldplicht zouden hebben. Dat zou een ‘volumevoordeel’ van honderdduizenden extra oren en ogen opleveren om snel en vroegtijdig problemen te signaleren en daarop te interveniëren. In principieel opzicht valt moeilijk te rijmen dat de overheid mensen oproept tot actie maar evidente kansen in eigen huis niet benut. Een dergelijke meldplicht stelt overigens ook in staat om de vinger te leggen op voor individuen niet traceerbare vormen van ‘kaartenbakdiscriminatie’.²

2. Inzet Multi Agency Portal

Verbonden aan het vraagstuk van de meldingsbereidheid is de constatering dat het voor een gedupeerde door discriminatie af en toe moeilijk kiezen is uit de verschillende meldpunten. In juli 2017 stelde toenmalig VVD kamerlid en de huidige minister van J&V Yeşilgöz dat je in een geval van online discriminatie de keuze hebt uit 6 of 7 meldpunten.³ Een landelijke inventarisatie eind 2017 kwam op rond de 60 meldpunten.

Een jaar of tien geleden is de stap gezet naar multi agency rapportages per politie-eenheid en op landelijk niveau ter vervanging van een reeks afzonderlijke, instellinggebonden rapportages. De gebundelde presentatie en analyse van de meldcijfers van onder andere politie, ADV's en College voor de Rechten van de Mens verbeterde het integrale inzicht in aard, locatie en frequentie van verschillende vormen van discriminatie, gebaseerd op verschillende bronbestanden. Daarbij leidde de gebundelde presentatie ook tot tot meer focus in de politieke en bestuurlijke aandacht.

Gebaseerd op die ervaring is in 2020 een verkenning gedaan van de mogelijkheid voor een pilot van een multi agency portal, waarin in een of enkele politieregio's de intakecapaciteit van politie, ADV en

¹ Voormalig directeur bestuurder RADAR, Art.1 en IDEM-Rotterdam, oud-bestuurslid discriminatie.nl.

² Zie onder andere de bijdrage “Weten verplicht” tijdens de expertmeeting meldcode discriminatie, 27 augustus 2020, RADAR, Rotterdam en punt 3 van het “Deltaplan tegen discriminatie”, discriminatie.nl, Trouw 1 juli 2020.

³ <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/07/02/online-gediscrimineerd-dan-kun-je-terecht-bij-zes-zeven-meldpunten-11520389-a1565316>

College voor de Rechten van de mens zou worden gebundeld.⁴ In plaats van een institutionele benadering (meld je klacht bij ons) zou qua profilering worden gekozen voor een fenomeengerichte benadering (Meld Discriminatie Nu). Dat portal behandelt zelf geen klachten maar is een kritische rangeerder die, vanuit de breedte van de actiemogelijkheden, afweegt welke route de meeste kans op succes biedt bij de aanpak van een specifiek geval van discriminatie. Doorverwijzingen, met de kans op demotivatie en afhaken van mensen die de dupe zijn van discriminatie, zijn niet meer aan de orde en het zes ogen principe voorkomt tunnelvisie. De operationele en stelselmatige uitwisseling van casuïstiek vergroot het zicht op bredere problemen en zal sneller tot signalering en daarop gebaseerde interventie leiden.

Door de Coronaperiode is het nooit tot een pilot gekomen. Er zijn echter raakvlakken met het vanuit BZK aangekondigde onderzoek naar mogelijkheden om het vertrouwen te bevorderen in het meldproces, het Justitieonderzoek naar het ketenproces (pp.28), de motie Belhaj (pp.58) waarin wordt gevraagd de toepasbaarheid van de landelijke structuur van het Juridisch Loket voor de ADV's te bezien en de aankondiging om de WGA aan te passen en een (meer) eenduidige uitstraling en positionering van ADV's te bewerkstelligen (pp.60).

3. Discriminatierechercheurs (pp. 60)

In principe is het wenselijk dat iedere politiefunctionaris in staat is discriminatie strafrechtelijk en anderszins aan te pakken. In de praktijk wordt op jaarbasis maar een beperkt aantal gevallen strafrechtelijk afgedaan. Dat betekent dat politiemensen daarmee ook geen ruime ervaring op zullen doen. In die zin is het te overwegen in het taakprofiel bij politiemensen een onderscheid te maken tussen algemene vaardigheden met betrekking tot de aanpak van discriminatie en specifiek de strafrechtelijke aanpak. Voor de effectiviteit van die laatste aanpak, maar ook gelet op de belangen van aangevers, zou het beter zijn die zaken te beleggen bij gespecialiseerde discriminatierechercheurs die de bulk van strafrechtzaken voor hun rekening nemen.

4. Discriminatie op buurtniveau – noodzaak evaluatieonderzoek

Discriminatie op buurtniveau is, getuige de cijfers van zowel politie als ADV's, geen marginaal verschijnsel en heeft vaak ingrijpende gevolgen. De uitzending van Zembla van februari 2022 over de racistische bejegening van een Turks gezin in Giethoorn, gemeente Steenwijkerland, maakt dat nog eens pijnlijk duidelijk. In deze zaak heeft niet alleen de gemeente, maar hebben ook politie en OM de nodige steken laten vallen. De gemeente heeft zelf een onderzoek gelast, maar reikwijdte en resultaten van dat onderzoek zijn ronduit teleurstellend.⁵ Daarbij ligt het ook niet op de weg van de gemeente om doen en laten van politie en OM te evalueren.

Het ontbreken van een secure, grondige en onafhankelijke evaluatie van de gang van zaken in dit geval is een pijnlijk gemiste kans om lering te trekken uit de gebeurtenissen en verbeteringen door te voeren om herhaling te voorkomen. Een schoolvoorbeeld van deugdelijk onderzoek is het rapport over Waspik uit 2008.⁶ Het ware wenselijk dat dergelijk, onafhankelijk evaluatieonderzoek naar alle betrokken ketenpartners, in voorkomende gevallen vanuit de landelijke overheid per definitie wordt geëntameerd.

⁴ "Weg met de silo's, naar een multi agency portal", C. Triesscheijn, RADAR, januari 2020.

⁵ <https://www.bnnvara.nl/zembla/artikelen/forse-kritiek-op-rapport-gemeente-na-discriminatiezaak-giethoorn>

⁶ Racistische overlast in Waspik, analyse van de aanpak en lessen voor gemeenten, Rob Witte e.a., Forum, Utrecht 2008