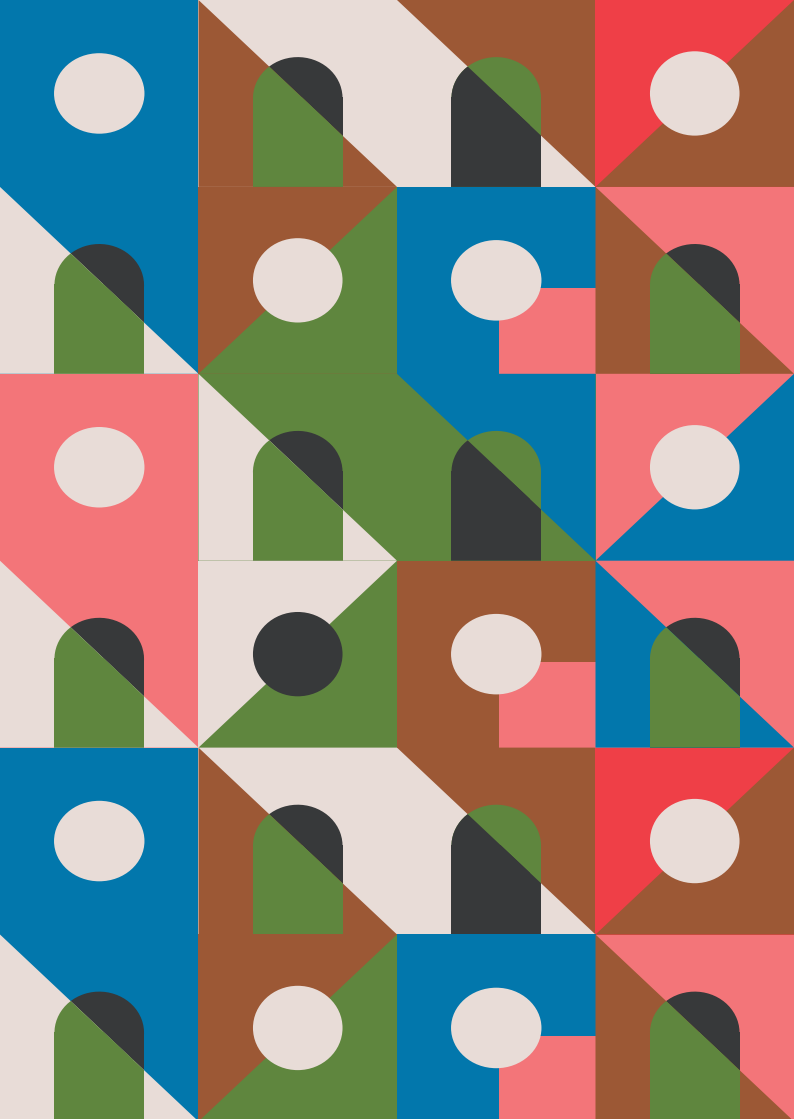


Het herkennen & aanpakken van discriminatie in de woonomgeving.

een handreiking
aan woningcorporaties





Niemand wil gediscrimineerd worden. En niemand wil ervan beschuldigd worden. Discriminatie ligt erg gevoelig. Toch komt discriminatie overal voor in Nederland. Zo is woonoverlast door discriminatie een probleem dat steeds vaker voorkomt.

Uit onderzoek blijkt dat het voor woningcorporaties lastig is om woonoverlast door discriminatie te (h)erkennen. Iedereen ervaart discriminatie anders. Een uitspraak die helemaal niet discriminerend bedoeld is, kan wel als discriminatie worden opgevat.

In dit boekje staat uitgelegd wat de signalen van discriminatie zijn en hoe een woningcorporatie hiermee om kan gaan. Hierbij zijn de regels van gelijkebehandelingswetgeving en het huurrecht in acht genomen.

1. Signalen van discriminatie
2. De vuistregel
3. Behandeling van discriminatie
4. Preventie
5. Dossievorming
6. Als oorzaak en gevolg
7. Gedragsaanwijzing
8. We doen het samen

1 Herken de signalen van discriminatie

Dat discriminatie en intimidatie lastig van elkaar te onderscheiden zijn, blijkt uit de voorbeelden hieronder. Het gaat hier om compleet verschillende typen uitspraken die huurders kunnen doen, waarbij er in alle gevallen sprake is van discriminatie.



Discriminatie betekent dat er verschil wordt gemaakt in de behandeling van mensen, dat deze worden achtergesteld of buitengesloten op basis van persoonskenmerken die er niet toe doen.

Op grond van artikel 7 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) bestaat er een lijst van gronden waarop niet gediscrimineerd mag worden:

Geslacht, genderidentiteit en - expressie **Ras** **Leeftijd**
Nationaliteit **Godsdienst en levensovertuiging**
Politieke overtuiging **Seksuele gerichtheid**
Burgerlijke staat **Handicap en chronische ziekte**



**Stomme
homo!**

**Ik wil geen
Hollanders in deze
wijk!**

**Ik moet die
klotemof van
hiernaast niet!**

2 De vuistregel van woonoverlast door discriminatie

Hoe herken je woonoverlast door discriminatie?

Door één vuistregel aan te houden is makkelijk onderscheid te maken tussen reguliere woonoverlast en woonoverlast door discriminatie.



3 Discriminatie vereist een andere behandeling

Wanneer er een klacht wordt ingediend is het van belang om vast te stellen of er sprake is van discriminatie, zodat een woningcorporatie kan voldoen aan art. 7 AWGB. Op grond van dat artikel heeft een woningcorporatie de plicht om zorg te dragen voor een discriminatievrije woonomgeving. In het kader hiervan moet een woningcorporatie:



Discriminatie (h)erkennen



Hoor en wederhoor toepassen



Discriminatie niet schuil laten gaan onder 'overlast'



Uitkomsten onderzoek terugkoppelen



Objectief & deugdelijk onderzoek doen naar discriminatie



Passende maatregelen nemen

4 Voorkomen is beter dan genezen

In het voorkomen van woonoverlast door discriminatie is een belangrijke rol weggelegd voor woningcorporaties. Zij hebben verschillende opties om bewustwording te creëren en de kans dat woonoverlast door discriminatie voorkomt te verkleinen.

1. Neem discriminatie op in de algemene voorwaarden

Het opnemen van discriminatie als verbod in de algemene voorwaarden, heeft een tweeledig doel. Het maakt huurders ervan bewust dat discriminatie in de woonomgeving niet mag en bovendien niet wordt geaccepteerd. Aan de andere kant zorgt het bij woningcorporaties voor een juridische grondslag bij klachten. Zij kunnen dan, mocht woonoverlast door discriminatie zich onverhoopt toch voordoen, wijzen op de gedragsregels uit de algemene voorwaarden.

Voorbeeld:

“U mag geen overlast of hinder veroorzaken voor uw omwonenden. (...) U gedraagt zich niet agressief en intimiderend jegens omwonenden en onze medewerkers. Het veroorzaken van overlast door het discrimineren van uw omwonenden is verboden en wordt niet getolereerd.”

2. Wijs huurders op rechten en plichten

Voor de leek zijn algemene voorwaarden ingewikkeld en soms moeilijk te begrijpen. De algemene voorwaarden worden vaak helemaal niet gelezen. Hierom is het aan te bevelen een overzicht uit te reiken waar in klare taal duidelijk wordt gemaakt wat de plichten van de huurder zijn. In deze lijst kan, net als in de algemene voorwaarden, duidelijk worden vermeld dat de woningcorporatie er voor iedereen is en dat discriminatie niet wordt getolereerd.

Voorbeeld:

“Wij zijn er voor iedereen, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, seksuele gerichtheid, ras of geslacht. Discriminatie is niet toegestaan. Dit betekent dat het verboden is om uw medehuurlers anders te behandelen of achter te stellen op basis van persoonlijke kenmerken die er niet toe doen. Intimidatie of discriminatie wordt niet getolereerd.”

3. Zachte landing

Woningcorporaties kunnen een groot verschil maken door bij de plaatsing van huurders, waarvan men weet dat het in de buurt problemen kan veroorzaken met betrekking tot discriminatie, een zachte landing te geven.

Een ‘zachte landing’ houdt in dat er extra bemiddeling wordt aangeboden. Voordat de nieuwe huurder wordt geplaatst, worden directe burens geïnformeerd.

Door als woningcorporatie vroegtijdig te bemiddelen kunnen problemen door onbekendheid en vooroordelen worden voorkomen.

5 Zorg voor een goed dossier

Voordat kan worden begonnen met het voorbereiden van een juridische procedure, moet een voldoende onderbouwd dossier worden opgebouwd.

Belangrijk hierin is dat de tekortkoming van de huurder wordt aangetoond. Een dossier dient voldoende te worden onderbouwd.

Een voorbeeld van wat in het dossier kan worden opgenomen is hieronder te zien:

Waarschuwingsbrieven **Verklaringen van buurtbewoners**
Overige correspondentie **Verklaringen van medewerkers**
Verklaringen gemeenteambtenaren **Foto's en videomateriaal**
Besluiten van bestuursorganen **Verklaringen politie**
Brieven VVE **Informatie over reeds genomen maatregelen**
Processen-verbaal **Een lijst met informatie over personen**
Rapporten politieambtenaren **Brieven GGZ, GGD**
Waarschuwingsbrieven bestuursorganen
Anonieme getuigenverklaringen **Informatie over locatie**

6 Discriminatie als oorzaak of als gevolg

Grofweg bestaan er twee manieren waarop discriminatie in de directe woonomgeving tot stand komt.

De situatie waarin:

Oorzaak	woonoverlast door discriminatie vrijwel direct ontstaat vanaf het moment dat de huurder die wordt gediscrimineerd of de huurder die discrimineert in de omgeving komt te wonen.
Gevolg	woonoverlast door discriminatie ontstaat op een moment dat de twee huurders al langere tijd naast elkaar wonen. De burens kennen elkaar langer en de discriminatie ontstaat als bijkomende factor.

In de eerste situatie is discriminatie veelal het primair motief, terwijl in de tweede situatie het motief niet zozeer is om te discrimineren, maar meer om te beledigen. In deze tweede situatie gaat het vaak om zeer complexe situaties, waarbij niet alleen sprake is van discriminatie maar juist van een grotere problematiek.

7 Gebruik de gedragsaanwijzing

Een huurder dient zich als goed huurder te gedragen. Wanneer een huurder dit niet doet, is de eerste stap het gesprek aan te gaan. Echter is een gesprek niet altijd mogelijk en biedt het geen bindende oplossing. Een casus waarin een huurder zijn of haar plichten niet nakomt klinkt vrij simpel. De verhuurder gaat naar de rechter en laat daar de huurovereenkomst ontbinden. Echter blijkt uit jurisprudentie dat ontbinden niet eenvoudig is en in de praktijk vorderen corporaties hierom ook niet snel ontbinding. De gedragsaanwijzing is een goed middel dat tussen bemiddeling en ontbinding gebruikt kan worden.

Een gedragsaanwijzing is een gebod of verbod voor een overlastgevende huurder.

De gedragsaanwijzing is een ingrijpender middel dan bemiddeling en een minder ingrijpend middel dan het ontbinden van de huurovereenkomst. Daarnaast kan het veel sneller ingezet worden. Het doel van de gedragsaanwijzing is om de overlastveroorzaker en zijn familie niet direct uit hun huurwoning te hoeven zetten. Deze procedure kost veel geld en lost niet altijd de problemen op, zeker niet als de overlast opnieuw begint in een andere woning.

Er bestaan twee soorten gedragsaanwijzingen, de vrijwillige en verplichte. In het schema hieronder worden de verschillen hiertussen duidelijk gemaakt.

	Vrijwillige gedragsaanwijzing	Verplichte gedragsaanwijzing
Soort overeenkomst	Vaststellings-overeenkomst (art. 7:900 BW).	Opgelegd door rechter op grond van art 3:396 BW.
Verplicht?	Nee, medewerking van de huurder is vereist.	Ja. De huurder hoeft niet mee te werken.
Wanneer de huurder niet naleeft	Dwangsommen innen via een gerechtelijke procedure (6:91 BW).	Direct dwangsommen innen en procedure starten ter ontbinding huurovereenkomst.
Toezicht op naleving	Door de woningcorporatie.	Door de woningcorporatie.

Wanneer gesprekken, waarschuwingen, buurtbemiddeling en gedragsaanwijzingen niet werken is het ontbinden van de huurovereenkomst de laatst mogelijke juridische maatregel. Ontbinding is geen wenselijke optie, maar soms is het helaas onvermijdelijk.

8 We doen het samen

Wanneer er sprake is van woonoverlast door discriminatie zijn verschillende partijen gezamenlijk verantwoordelijk. Gemeenten, verhuurders en politie hebben de mogelijkheid om direct in te grijpen wanneer discriminatie in de woonomgeving wordt gemeld.

De gemeenten hebben antidiscriminatievoorzieningen ingesteld. Dit zijn laagdrempelige meldpunten tegen discriminatie en **beschikken over de expertise om het slachtoffer en organisaties te voorzien van informatie over de aanpak van woonoverlast door discriminatie.**

De ketting is zo sterk als de zwakste schakel. Dit geldt ook voor de strijd tegen woonoverlast door discriminatie. Hierom is het van belang dat elke partij discriminatie kan (h)erkennen en hier ook naar handelt.

Heb je vragen over discriminatie,
wil je meer informatie of twijfel
je over een situatie?
Dan staat Art. 1 Overijssel
tot je beschikking:

info@artikel1overijssel.nl

053-4302299





Made with ♥ by Bram van Baal



Copyright © Bram van Baal en Artikel 1 Overijssel 2019
Alle rechten voorbehouden