

Gemeente Dijk & Waard

Antidiscriminatiebeleid, hoe doe je dat?



Welkom



René Broekroelofs
Senior onderzoeker
r.broekroelofs@movisie.nl



Koen Kros
Onderzoeker
k.kros@movisie.nl



Kennisplatform
inclusief samenleven



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

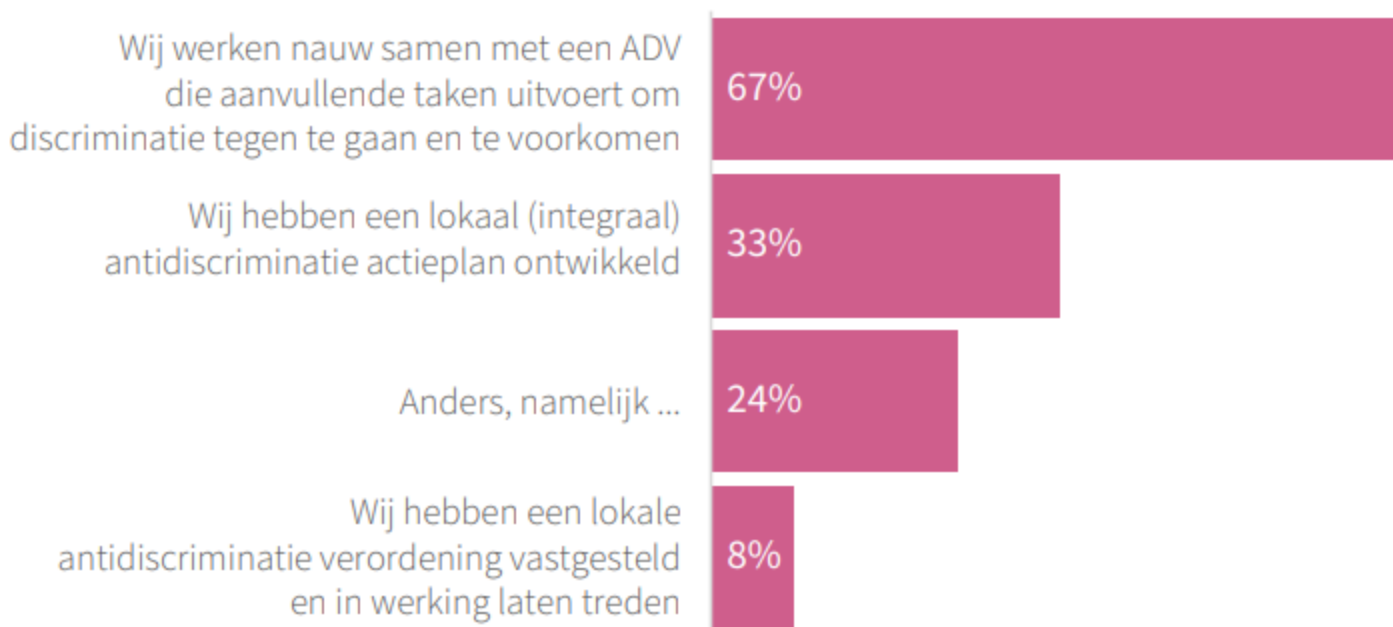
KIS is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie



Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid



Figuur 17. Hoe wordt het lokaal antidiscriminatiebeleid vormgegeven (N=51)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).



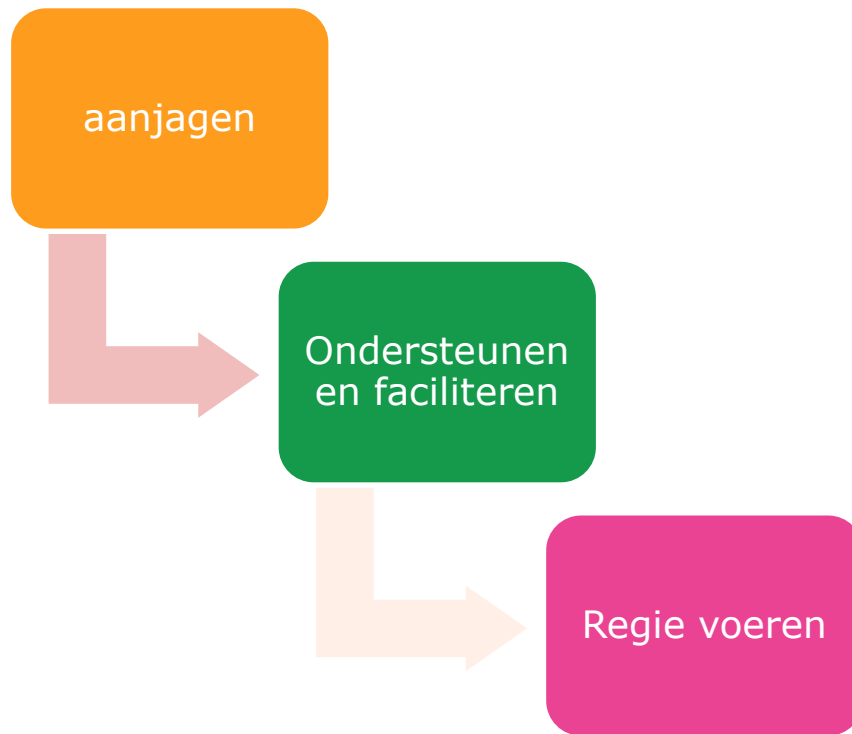
Gemeentelijke aanpak: de taken van de gemeente



- Verplicht: antidiscriminatievoorziening (ADV) die(1) onafhankelijke bijstand verleent en (2) klachten geregistreerd
- Daarnaast kan de gemeente een beleid formuleren in het **voorkomen** en **aanpakken** van discriminatie en **steun bieden** aan slachtoffers.
 - ✓ formuleren **visie**
 - ✓ **afstemmen** tussen verschillende beleidsterreinen
 - ✓ **benoemen van voorwaarden** voor een succesvolle aanpak van (de gevolgen van) discriminatie
 - ✓ benoemen en **aanwijzen van partijen** die de succesvolle aanpak gezamenlijk moeten realiseren
 - ✓ zorgen voor of faciliteren van een **regionale overlegstructuur**
 - ✓ **vastleggen van afspraken** tussen uitvoerders van het antidiscriminatiebeleid en gemeente
 - ✓ afstemmen en **uitwisselen met andere gemeenten**, provincie en rijksoverheid over antidiscriminatie beleid
 - ✓ als gemeentelijke organisatie **zelf het goede voorbeeld geven**



Rollen gemeenten



Acties





Algemeen:

- Per domein
Bijv. • Arbeidsmarkt • Onderwijs • Wijken • Wonen • Horeca • Veiligheid • Algemene Voorzieningen
- Duidelijke rol ADV
- Gebaseerd op 'Wat werkt kennis'

Preventie	Inleven en empathie bevorderen	Hoofdstuk 5 per maatschappelijk terrein
	Sociale norm stellen	Algehele inzet agenda, in het bijzonder agendapunten hoofdstuk 2 en 4
	Bewustwording vergroten	Hoofdstuk 5 per maatschappelijk terrein
Repressie	Juridische kant/sancties	Hoofdstuk 5 per maatschappelijk terrein
	Omgaan met de gevolgen van discriminatie	Hoofdstuk 2; soms hoofdstuk 5 per maatschappelijk terrein.

Het bestrijden van (de gevolgen van) discriminatie op de Utrechtse arbeidsmarkt:

- Samen met Art.1 MN is recent een pilot gestart met een aparte meldlijn bij Art.1 MN die Utrechtse werkzoekenden kunnen bellen en whatsappen als zij discriminatie ervaren. Doel is om de meldingsbereidheid te vergroten en meer inzicht te krijgen in de problematiek. De pilot wordt eind 2021 geëvalueerd.





- Verkenning naar discriminatie (stadgesprekken en dialoogsessie)
- Meerjarenplan
- Onderdeel van alle programma's (ook in de begroting)- draagvlak
- Duidelijke doelen bijv. Eind 2021 hebben we:
 - Een code diversiteit vastgesteld voor de gemeente en regiepartners.
 - Inclusie en anti-discriminatie als uitgangspunt meegenomen bij inkopen subsidieregelingen.
 - ...



Voorbeeld gemeente Amersfoort



6 Overzicht anti-discriminatie- agendapunten

meer gericht op inclusie/preventief

meer gericht op anti-discriminatie/repressief

Terrein	Wat doen we al?	Wat gaan we versterken?
Algemene aanpak	Inclusie bevorderen (zie o.a. beleidskader inclusieve stad)	Voorbeeldrol gemeente als inclusieve werkgever
	Bijhouden meldingen/trends discriminatie	Voorbeeldrol gemeente als subsidieverlener en inkoper
	Gerichte acties om discriminatie tegen te gaan	Voorbeeldrol gemeente als samenwerkingspartner
		Werken aan weerbaarheid
Binnen de gemeente	Een inclusieve organisatie	Bekendheid meldpunt en meldingsbereidheid vergroten
	Blijven werven van divers talent	Discriminatie beter leren herkennen en bespreekbaar maken
	Ontmoeten en verbinden binnen de organisatie	Werken aan meer culturele diversiteit in de organisatie
	Werken aan bewustwording	Verder opleiden van de vertrouwenspersonen
	Communiceren via verschillende kanalen	Mensen met een arbeidsbeperking in de organisatie duurzaam binnenhalen en -houden
	Inwoners laten meewerken en meedoen met plannen en projecten	Evalueren en verbeteren van het plan van aanpak Inclusieve Organisatie (2017)
		Nieuwe participatiestructuur inclusieve stad
		Aandacht voor de internationale dag (21 maart) tegen racisme en discriminatie
Arbeidsmarkt		Herdenking van keti koti
	Advisering over inclusief werkgeven	Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie
	Scholing over inclusie (ook bij werving en selectie)	Inclusie en arbeidsmarktdiscriminatie structureel op de agenda
	Campagnes	Training signaleren van discriminatie
	Keurmerk 'inclusief werkgever'	Voorkómen dat een voorspelmodel leidt tot profilering en discriminatie
	Jobcoaches als inclusiecoaches op de werkvloer	Invulling participatie-aspect nieuwe Wet Inburgering 2022
		Advies over vacatureteksten





Participatietraject

November/december 2019

Gesprekken met partners om de concept-speerpunten van de agenda te bepalen.

Juli 2020

Online enquête onder inwoners over hun discriminatie-ervaringen en over wat zij belangrijk vinden in de aanpak van discriminatie. +/- 800 deelnemers.

September t/m november 2020

Ophalen van concrete ideeën voor de aanpak van discriminatie op bepaalde thema's

- Partners die input ophalen bij hun netwerk en achterban, onder andere door bijeen organiseren.
- Digitaal stadsgesprek. +/- 70 deelnemers.
- Online enquête via gemeentelijk participatieplatform denkme.utrecht.nl. +/- 390

Januari t/m april 2021

Per thema afspraken maken met de gemeente en de partners om discriminatie tegen te gaan.

Onze partners

Veel dank en waardering aan onze partners voor het meedenken en ophalen van ideeën uit de stad: onder andere Art.1 Midden Nederland, Saluti, Denktank 030%, Stichting Asha, Connecting Differences, Asian Raisins, Assoenna moskee, Utrecht in Dialoog, Stichting JoU, LHBTI-adviescommissie, st. Amana, Solgu, De Wilg, Black Women Utrecht, Movisie, St. Vreedzaam, Dock, politie, Stichting Marokkaanse Nederlanders, vertegenwoordigers Utrechtse synagogen, Sri Krishna school, jongerenbondgenoten, mbo- en hbo- studenten.



Wat?

Gelijke kansen en behandeling voor ieder kind:

- Uit onderzoek is gebleken dat leerlingen met ouders met een lager opleidingsniveau vaker een lager advies krijgen dan leerlingen met ouders met een hoger opleidingsniveau, ook als deze leerlingen dezelfde cito eindscores hebben. Dit wordt onderadvisering genoemd. Vanuit de [Gelijke Kansen Alliantie \(GKA\)](#) wordt er aan een stedelijke aanpak gewerkt om te zorgen dat leerlingen op een passend niveau terecht komen.

Bespreikbaar maken van het thema discriminatie op scholen:

- Wij gaan in gesprek gaan met schoolbesturen over discriminatie en inventariseren bij schoolbesturen wat zij zelf al doen rondom het thema discriminatie. Is het bijvoorbeeld een onderwerp wat structureel wordt besproken of alleen incidenteel. Daarnaast bekijken we of leerkrachten genoeg handvatten hebben om het gesprek met leerlingen aan te gaan. Op deze manier wordt duidelijk waar wat nodig is en wat de gemeente kan betekenen om discriminatie in de klas bespreikbaar te maken.
- Verschillende organisaties zoals Art.1 MN, COC MN en Theater AanZ geven voorlichting op scholen over discriminatie, vooroordelen en ook specifiek seksuele- en genderdiversiteit. Met als doel het bespreikbaar maken van deze onderwerpen in de klas en bewustwording.
- Samen met de partners kijken we hoe het bereik van scholen vergroot kan worden.
- We werken samen met de provincie Utrecht, gemeente Amersfoort en COC MN aan een website met een overzicht van aanbieders van voorlichtingen omtrent seksuele- en genderdiversiteit.
- We verkennen of deze website breder kan worden getrokken naar voorlichtingen over diversiteit, vooroordelen en discriminatie in het algemeen.

- Verbinding met ander beleid: bijv. regenboogbeleid
- Duidelijke: Waarom, Ambitie, hoe en wat

- De Vreedzame school is een methodiek waar de klas wordt gezien als leefgemeenschap. Kinderen leren op een goede manier conflicten op te lossen en verschillen te overbruggen. Zij ontwikkelen sociale competenties en worden opgeleid tot democratische burgers. In Utrecht is het grootste gedeelte van de basisscholen Vreedzaam. Vreedzaam heeft ook speciale programma's ontwikkeld voor het voortgezet onderwijs, zodat er verder gebouwd kan worden op de competenties die zijn ontwikkeld in het primaire onderwijs. Tot op heden zijn hierbij twee middelbare scholen aangesloten of daarmee bezig. Ons doel is om Vreedzaam uit te breiden naar meer middelbare scholen zodat de opgebouwde kennis over de verschillende thema's niet stopt bij de overgang naar de middelbare school.
- Samen met de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Den Haag pleiten wij voor aandacht voor de thema's slavernijverleden, kolonialisme en migratieschiedenis. Deze thema's vallen binnen de wettelijke versterking rondom het burgerschapsonderwijs, dat bij het Rijk is belegd. Kennis-overdracht rondom discriminatie en racisme is een van de bouwstenen om sociale cohesie en acceptatie te realiseren en vooroordelen weg te nemen. Ook historisch besef draagt hieraan bij.

Het aanpakken van stagediscriminatie:

- Het Verwey-Jonker Instituut heeft in opdracht van de gemeente Utrecht en de Utrechtse mbo-instellingen onderzoek gedaan naar mbo stagediscriminatie in Utrecht. Zie ook het hoofdstuk '[Arbeidsmarkt](#)'.

Samenwerkingspartners



PACT

Pactpartners: KNVB, SportUtrecht, FC Utrecht en Art.1 MN.

Samen met onze partners zetten wij in op het bespreekbaar maken van discriminatie:

We richten ons daarbij op verschillende betrokkenen binnen de sportverenigingen zoals bestuurders, sporters, vrijwilligers, ouders en supporters. Door de verschillende groepen te betrekken heeft het bespreekbaar maken een grotere kans van slagen.

- Art.1 MN zet in op een gedragsverandering van alle betrokkenen bij een club door middel van communicatietools die zich met name richten op omgangsvormen.
- KNVB zet de aanpak 'Ons voetbal is van iedereen', die zich richt op het voorkomen, signaleren en sanctioneren van discriminatie, voort en informeert verenigingen over de bijbehorende ondersteuningsmogelijkheden.
- KNVB zet procesbegeleiders in bij geïnteresseerde voetbalverenigingen. De procesbegeleiders helpen verenigingen op diverse manieren om antidiscriminatie onderdeel te laten worden van het beleid, op een manier die bij de vereniging past.
- SportUtrecht en de KNVB organiseren samen netwerkbijeenkomsten voor alle Utrechtse voetbalclubs. Bij de eerstvolgende bijeenkomst zal de aanpak 'Ons voetbal is van iedereen' centraal staan. De sportclubadviseurs zullen voor en na de bijeenkomst de verenigingen individueel stimuleren om gebruik te maken van de geboden ondersteuning.
- Er worden verbindingen gelegd tussen netwerkbijeenkomsten in de stad en RAC-clubs (Regionale Amateur Clubs) van FC Utrecht in samenwerking met de coaches van FC Utrecht om ervaringen omtrent het omgaan met diversiteit uit te wisselen.
- SportUtrecht vertaalt de landelijke campagne "Blijf je stil of praat je er over" naar de Utrechtse situatie. De campagne zal in het najaar 2021 in heel Utrecht gevoerd worden;

- SportUtrecht organiseert bijeenkomsten en trainingen over het bevorderen van een positieve sportcultuur waarbij ook aandacht is voor discriminatie;
- FC Utrecht en Jongerenwerk Utrecht continueren het project 'Zij aan Zij'. Dit is een project waarmee ze bewustwording bij supporters proberen te creëren over onder meer respect en tegen discriminerend gedrag. Dit werkt in het stadion en willen ze nu ook naar de wijken en scholen brengen.
- FC Utrecht zet vertrouwenscontactpersonen van de club in om good practices te delen met amateurverenigingen.

De partners maken de komende tijd de inzet zichtbaarder:

- De bekendheid van Art.1 MN als algemeen discriminatiemeldpunt te verhogen in de sport. Meldingen geven inzicht in waar welke voorvallen plaatsvinden. Hierdoor kan discriminatie gerichter worden aangepakt.
- De KNVB heeft een app ontwikkeld waar incidenten die te maken hebben met discriminatie en racisme in het voetbal kunnen worden gemeld. De bond promoot de app tegen ongewenste incidenten in het voetbal. Zo krijgt de KNVB meer zicht op incidenten en kan er beter bepaald worden waar en welke acties er nodig zijn. De KNVB en Art.1 MN houden nauw contact over meldingen.
- SportUtrecht ondersteunt clubs die met het thema discriminatie aan de slag willen door middel van sportclubadvies, bijeenkomsten, een toolbox et cetera;
- FC Utrecht gaat samen met Art.1 MN en SportUtrecht het onderwerp onder de aandacht brengen bij voetbalverenigingen, in de wijken en op de scholen. Dit kan onder andere met rolmodellen en via het 'Zij aan Zij'-project.

De meldpunten en de campagne zullen een bredere bekendheid krijgen en daarmee alle sporten bereiken. Dit is het begin om ook de positieve sportcultuur bij alle sporten te stimuleren. Sportaanbieders die met het onderwerp aan de slag willen krijgen ondersteuning van SportUtrecht.



Inspiratie voor de gemeente raadsleden



- Antenne rol: zij signaleren wat er speelt in de gemeente – vb: In gesprek met lokale belangenorganisaties over de discriminatie die zij ervaren
- Contolerende rol: zij controleren het werk van de wethouder en uitvoering daarvan – vb: Beoordelen van de samenwerking en resultaten van het lokale ADV
- Initiërende rol: zij komen zelf met voorstellen in de raad voor bijvoorbeeld nieuw of aangepast beleid, nieuwe regels of onderzoek - VB: Het opstarten van een onderzoek naar de discriminatie die wordt ervaren onder bewoners

Er komt een tool aan specifiek voor raadsleden en wat zij kunnen doen op het gebied van de aanpak van discriminatie.





Wat kan je als gemeente doen tegen discriminatie?
| KIS



Do's and dont's



Dont's:

- Afgaan op meldcijfers
- Algemene vragen stellen over discriminatie in enquêtes onder bewoners zonder te vragen de grond van discriminatie
- Info ophalen uit gesprekken in algemene inspraakorganen waarin gediscrimineerde groepen zijn ondervertegenwoordigd

Do's

- Gesprekken met belangen- en zelforganisaties
- Kwalitatief onderzoek naar ervaringen
- Enquêtes met precieze vragen over discriminatie en discriminatiegronden
- Praktijktesten
- Intersectionaliteit





- Wat is er volgens jullie belangrijk in de aanpak van discriminatie in Dijk & Waard?
 - Welke beleidsrichtingen/ kaders wil je meegeven?
- Hoe kunnen jij een rol spelen in de aanpak van lokale antidiscriminatie beleid?
- Wat hebben jullie nodig van de ADV?
- Wat hebben jullie zelf nodig om inclusief te werken als raad?
- Wat zouden de eerste stappen kunnen zijn?



Meer weten?



- Gebruik de checklist voor antidiscriminatie interventies: [Checklist voor antidiscriminatie-interventies | KIS](#)
- Interventiedatabase: [Wat kan je als gemeente doen tegen discriminatie? | KIS](#)
- Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid: [Vernieuwd: de handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten | Movisie](#)
- Handreiking specifieke discriminatiegronden: [Geen ruimte voor discriminatie | Movisie](#)

