

kadernota

Gemeentelijk  
Antidiscriminatiebeleid

à la carte  
137c: belediging van  
bevolking  
137g en 429a  
in de uitdrukking  
van een ambt



kadernota

**Gemeentelijk  
Antidiscriminatiebeleid**

Initiatiefneemster:  
- Marije Cornelissen

Met bijdragen van:  
- Joyce Schiferli  
- Najat Bochhah  
- De samenwerkende ADB's van de provincie Noord-Holland

Vormgeving Richard Lagerweij  
Drukwerk Paswerk Bedrijven

## Inhoudsopgave

A.	Aanleiding	5
B.	Inleiding	7
C.	Handleiding	9
D.	Wettelijk kader	11
E.	Samenvatting mogelijke maatregelen	15
1.	Antidiscriminatiebureau	21
2.	Signalering en monitoring	25
3.	Beleid en regelgeving	29
	3.1. veiligheid	29
	3.2. openbare ruimte en verkeer	36
	3.3. onderwijs en jeugdbeleid	38
	3.4. economie	42
	3.5. wonen en wijken	45
	3.6. inburgering en integratie	47
	3.7. sport en recreatie	48
	3.8. kunst en cultuur	51
	3.9. communicatie	53
4.	Eigen organisatie	57
	4.1. instroom en uitstroom	57
	4.2. werkvloer en personeelsbeleid	59
	4.3. stages	61
	4.4. overig	61
5.	Stimuleren antidiscriminatiebeleid	63
6.	Tot slot	67
	6.1. evaluatie	67
	6.2. kieslijst	67
	6.3. verkiezingsprogramma's	68
	6.4. collegeprogramma	68
	Bijlage: Adressen antidiscriminatiebureaus	69

Het gevrijwaard zijn van discriminatie is een van de fundamentele rechten van de mens. Gelijkheid en non-discriminatie nemen een belangrijke plaats in op de agenda van de Europese Unie. Discriminatiebestrijding krijgt de laatste jaren steeds meer aandacht. Aanleiding daarvoor is een toename van het aantal discriminatie-incidenten sinds 2001, de uitbreiding van de wettelijke bescherming tegen discriminatie als gevolg van EU Richtlijnen en de daarmee gepaard gaande druk op de nationale overheden om discriminatie actief te bestrijden.

## Toename discriminatieklachten

Na de aanslagen in New York op 11 september 2001 werd een toename van discriminatie-incidenten gericht tegen moslims te merken. Mensen met een Arabisch uiterlijk werden na deze aanslagen vaker uitgescholden op straat, gepest op de werkvloer of op school. Dit verergerde na de moord op Theo van Gogh in november 2004. Incidenten als moskeebranden, vechtpartijen tussen autochtone en allochtone jongeren, bekladdingen en racistisch geweld namen in de maanden na de moord aanzienlijk toe. In 2005 was deze piek overigens weer voorbij. Inmiddels zijn we zes jaar verder, maar nog altijd zijn er in veel gemeenten spanningen tussen allochtone en autochtone Nederlanders. Er leeft onder een deel van de bevolking een angst voor islamisering. Redenen voor de overheid om op diverse niveaus discriminatiebestrijding hoog op de agenda te zetten. De vrijheid van meningsuiting is een groot goed, maar voorkomen moet worden dat personen uitsluitend op basis van uiterlijke kenmerken van het maatschappelijk leven worden uitgesloten.

Maar niet alleen jegens moslims is het aantal discriminatieklachten toegenomen. Na de grond ras is leeftijd thans de meest voorkomende grond waarop in Nederland gediscrimineerd wordt<sup>1</sup>. Gezien het huidige economische klimaat zijn 'ouderen' een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt, die bescherming verdient. Wetgeving heeft er voor gezorgd dat ongelijke behandeling op grond van leeftijd onder de bescherming van de antidiscriminatiewetgeving valt. In mei 2004 trad de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL) bij de arbeid en het beroepsonderwijs in werking en in januari 2006 werd de reikwijdte van de antidiscriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht uitgebreid met de grond handicap.

## Redenen voor actieve bestrijding van discriminatie

Er is een aantal goede redenen voor overheden om discriminatie actief te bestrijden. Discriminatie levert een belemmering op voor participatie van grote groepen burgers, staat sociale cohesie en integratie in de weg en kan leiden tot versterking van de openbare orde. Met een actieve bestrijding van discriminatie kan een gemeente zicht krijgen op de aard en omvang van de lokale discriminatieproblematiek en zo meer incidenten voorkomen, de orde beter handhaven en achterstandsposities van bepaalde groepen burgers beter aanpakken.

Het is ten eerste een taak van overheden om de antidiscriminatie wetten te handhaven in het kader van veiligheidsbeleid. Iedere burger in Nederland heeft het wettelijk recht om gevrijwaard te zijn van discriminatie, zoals in Artikel 1 van de grondwet is vastgelegd. Op dit recht wordt tegenwoordig vaker een appèl gedaan, onder andere omdat groepen die het risico lopen gediscrimineerd te worden zich steeds meer emanciperen en een beroep doen op de overheid om discriminatie te voorkomen en bestrijden.

Een tweede reden voor overheden om discriminatiebestrijding actief ter hand te nemen is dat discriminatie participatie op de arbeidsmarkt en in de samenleving in het algemeen in de weg staat. Zeker met de huidige druk op de arbeidsmarkt is het van belang dat grote groepen mensen als ouderen, allochtonen, gehandicapten en vrouwen niet uitgesloten worden van de arbeidsmarkt door negatieve beeldvorming bij werkgevers en discriminatie door collega's. Een derde reden voor gemeenten om discriminatie actief te bestrijden is om incidenten als moskeebranden en interetnische vechtpartijen, maar ook geweld tegen homoseksuelen of denigrerende bejegening van vrouwen zoveel mogelijk te voorkomen en er zorg voor te dragen dat zowel extreem-

---

<sup>1</sup> Kerncijfers 2009

rechts als radicalisering van moslims minder makkelijk voet aan de grond krijgt. Discriminatie is aangewezen als één van de redenen waarom moslimjongeren zich afkeren van de Nederlandse samenleving en daarmee de eerste stap op weg naar radicalisering zetten. Het voorkomen van discriminatie in de horeca en op de arbeidsmarkt kan een bijdrage leveren aan de preventie van radicalisering.

Voor de rijksoverheid is er nog een bijkomende reden om discriminatie hoog op de agenda te zetten. Nederland is in Europees verband verplicht om discriminatie-incidenten te registreren. Burgers moeten daarom gestimuleerd worden om incidenten te melden, en deze meldingen moeten systematisch en uniform geregistreerd en centraal verzameld worden.

Ten vierde is in juli 2009 de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in werking getreden. Deze wet verplicht gemeenten om haar burgers toegang te bieden tot een deskundig anti discriminatiebureau (ADB) in de regio. Dit bureau moet in ieder geval de taken klachtbehandeling en -registratie uitvoeren. Registratie van klachten en meldingen is een verplichting die gemeenten richting de rijksoverheid hebben en die moet op haar beurt op Europees niveau cijfers aanleveren.

## Onderzoek naar lokaal antidiscriminatiebeleid

Amnesty International voerde in 2006 een onderzoek uit, getiteld '443 kansen voor verbetering', waaruit blijkt dat de meeste gemeenten geen actueel en geen proactief beleid voeren om discriminatie binnen de gemeentegrenzen aan te pakken. Het onderzoek is in het voorjaar van 2006 door lokale werkgroepen van Amnesty International aangeboden aan diverse gemeenten, met het verzoek om er werk van te maken.

Een aantal gemeenten heeft, naar aanleiding van het onderzoek van Amnesty International of door een verhoogde interesse bij de gemeente zelf, het regionale antidiscriminatiebureau gevraagd om advies over de invoering van antidiscriminatiebeleid. De ADB's in Nederland willen graag voldoen aan dit verzoek. De ADB's beschikken over de deskundigheid en informatie op het terrein van discriminatie. De bureaus hebben als taken klachtbehandeling, registratie, monitoring, voorlichting, onderzoek en advisering. Met behulp van informatie en advies van de ADB's kunnen gemeenten zicht krijgen op de lokale situatie en gericht beleid ontwikkelen.

De samenwerkende ADB's in de provincie Noord-Holland bieden de gemeenten deze praktische handleiding voor lokaal antidiscriminatiebeleid aan en verwachten dat deze een nuttige bijdrage kan leveren aan de (verdere) ontwikkeling en implementatie van antidiscriminatiebeleid.

Bij 'discriminatie' wordt vaak louter aan ongelijke behandeling op grond van etniciteit of godsdienst gedacht. Veel gemeenten met weinig allochtone inwoners denken dan ook dat discriminatie niet voorkomt binnen hun gemeentegrenzen. Er zijn echter naast etniciteit en godsdienst nog diverse andere gronden waarop gediscrimineerd wordt, zoals seksuele gerichtheid, geslacht, leeftijd en handicap of chronische ziekte. Er is geen enkele gemeente in Nederland waar niet af en toe gediscrimineerd wordt op één of meer van deze gronden. Alle discriminatiegronden komen in elke Nederlandse gemeente voor. Discriminatie komt voor op vele verschillende terreinen. Bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt en in de horeca, op straat, bij winkels, banken en uitkeringsinstanties, bij woningtoewijzing of bij het sporten. Dus ook in gemeenten waar weinig horeca of nauwelijks grote bedrijven gevestigd zijn, kan discriminatie voorkomen op een ander terrein. De gemeente heeft een verantwoordelijkheid in het bestrijden daarvan met een passend antidiscriminatiebeleid dat toegesneden is op de omvang en situatie van de gemeente.

## Antidiscriminatiebeleid is niet hetzelfde als integratiebeleid

Het is misschien een open deur, maar antidiscriminatiebeleid is niet hetzelfde als integratiebeleid of beleid voor meer sociale cohesie. Toch hebben veel gemeenten die wel antidiscriminatiemaatregelen nemen die ondergebracht in een integratie- of inburgeringnota. Natuurlijk is er wel een raakvlak tussen beide. Discriminatie kan een grote belemmering zijn voor integratie en sociale cohesie; als allochtonen worden gediscrimineerd, zullen zij minder mogelijkheden hebben en minder geneigd zijn zich een plek te verwerven in de Nederlandse samenleving. Antidiscriminatiebeleid is zeker ook een veiligheidskwestie, het tegengaan van overtreding van discriminatiewetgeving. De discriminatiewetgeving verbiedt discriminatie op veel meer gronden dan alleen etniciteit, zodat alleen een integratienota niet zal voldoen. Deze kadernota à la carte concentreert zich specifiek op de bestrijding en preventie van discriminatie, op de verschillende gronden en terreinen die onder de wetgeving vallen.

## Discriminatiebestrijding op verschillende overheidsniveaus

Overheden kunnen op verschillende niveaus antidiscriminatiebeleid opstellen en uitvoeren. Vanuit Europa komen met name richtlijnen op dit terrein. Zo is bijvoorbeeld de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en het beroepsonderwijs in Nederland ingevoerd op basis van een Europese richtlijn.. Ook stelt de nationale overheid subsidies ter beschikking om discriminatie te bestrijden. Het lokale niveau is een onmisbare aanvulling daarop, omdat discriminatie-incidenten in de lokale context plaatsvinden. Discriminatie vindt plaats in buurten, bij lokale werkgevers, in lokale winkels en bij lokale sportclubs. De discriminatiewetgeving biedt geen bescherming als deze niet op lokaal niveau wordt gehandhaafd en subsidies voor antidiscriminatiebeleid zijn niet effectief als ze niet worden gedragen door de lokale overheid.

De rijksoverheid heeft een algemene verantwoordelijkheid voor wet- en regelgeving en strafrechtelijke handhaving, maakt landelijk beleid ter bestrijding van discriminatie en verzorgt rapportages aan internationale en Europese toezichthoudende organen. Voorts is het rijk verantwoordelijk voor de opbouw en verspreiding van kennis over discriminatie via nationale kennisinstellingen als Art.1,

E-Quality, het COC en de CG-raad, en voor het mogelijk maken van oordelen door de Commissie Gelijke Behandeling en de rechterlijke macht over overtredingen van discriminatiewetgeving. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het zorgdragen voor een laagdrempelige klachtenvoorziening, toegankelijkheid voor alle burgers, het bevorderen van sociale cohesie, leefbaarheid en binding, en de openbare orde en veiligheid. Ook moeten gemeenten lokaal antidiscriminatiebeleid voeren en is hulpverlening aan slachtoffers van discriminatie een gemeentelijke verantwoordelijkheid. Dit is vastgelegd in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, die op 28 juli 2009 in werking trad.

Lokaal antidiscriminatiebeleid is onontbeerlijk, maar helaas betekent een goed beleid niet dat gemeenten discriminatie kunnen uitbannen. Vaak zijn er zaken op nationaal of zelfs internationaal niveau die meer van invloed zijn op het aantal discriminatie-incidenten dan het gemeentelijk beleid, zoals de sterke toename van incidenten na de aanslagen in New York en de moord op Theo van Gogh lieten zien. Wel kan een gemeente een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen van erger. Het aantal meldingen bij het lokale of regionale ADB kan in ieder geval niet zomaar als indicator gebruikt worden voor goed gemeentelijk beleid; 'hoe minder meldingen, hoe beter het beleid'. Het is op de meeste plekken zelfs zo dat goed beleid zich in eerste instantie vertaalt in méér meldingen, omdat meer meldingen betekenen dat burgers in een bepaalde gemeente de weg naar het ADB goed kunnen vinden.

## Kadernota à la carte

In deze kadernota à la carte staan allerlei maatregelen die op lokaal niveau genomen kunnen worden om discriminatie te bestrijden. Het is echter geen blauwdruk voor goed beleid; 'als alles ingevoerd wordt zit de gemeente goed'. De toepasbaarheid van veel maatregelen is sterk afhankelijk van de aard en omvang van de gemeente. Bijvoorbeeld of de gemeente veel horecagelegenheden heeft, dorps of grootstedelijk is, veel of weinig werkgelegenheid biedt, veel of weinig allochtone inwoners heeft, etc. Daarom is deze publicatie 'kadernota à la carte' genoemd; gemeentelijke beleidsmakers kunnen er uit kiezen wat bij de lokale situatie past en een beleid op maat invoeren.

In deze publicatie worden zo mogelijk good practices of voorbeelden genoemd uit gemeenten en uit andere bronnen. Bij sommige maatregelen staan geen good practices of voorbeelden genoemd. Deze zijn nog niet in de praktijk uitgetoetst of informatie over de toepassing ervan was niet gemakkelijk voorhanden. Graag horen wij ervaringen met de toepassing van alle maatregelen, zodat het inzicht in effectief antidiscriminatiebeleid groeit.

Deze kadernota à la carte is specifiek bedoeld voor beleidsmakers op gemeentelijk niveau; burgemeesters, wethouders, raadsleden en ambtenaren. Zij kunnen zelf uit de genoemde maatregelen een lokale kadernota antidiscriminatiebeleid samenstellen of verschillende maatregelen los van elkaar invoeren. Ook kan deze publicatie gebruikt worden als naslagwerk wanneer nieuw beleid wordt ingevoerd of als een bestaande nota of maatregel herzien wordt. Dan kan de mogelijkheid benut worden om ook één of meer antidiscriminatie-maatregelen in te voeren.

## Handreiking voor burgemeesters, wethouders, raadsleden en beleidsambtenaren

Wethouders kunnen een bij de gemeente passende selectie van maatregelen voorstellen als integrale kader-nota antidiscriminatiebeleid. Ook raadsleden kunnen het gebruiken als initiatiefvoorstel. Daarbij is het van belang om goed na te gaan welke maatregelen en nota's er al bestaan in de gemeente, zodat de suggesties voor maatregelen in deze kadernota à la carte in de gemeentelijke beleidscontext passen.

Beleidsambtenaren kunnen op basis van deze kadernota à la carte een bijeenkomst organiseren waarin ze bekijken welke maatregelen al in een of andere vorm in de gemeente bestaan en al dan niet aanpassing behoeven, welke maatregelen op gespannen voet staan met bestaand beleid en welke maatregelen zonder problemen ingevoerd kunnen worden. Als raadsleden met deze kadernota aan de slag gaan (in de vorm van een initiatiefvoorstel), verdient het aanbeveling om een ambtelijke check uit te laten voeren. Daarmee wordt voorkomen dat sommige voorstellen in de lokale context onuitvoerbaar blijken te zijn.

Het lokale ADB heeft inzicht in de aard van de discriminatieklachten binnen de gemeente en weet met welke maatregelen rendement te behalen is. Met informatie en advies van het ADB kan de gemeente de maatregelen laten aansluiten bij de lokale situatie.

## Integrale kadernota of losse maatregelen

De in deze kadernota voorgestelde maatregelen hoeven uiteraard niet in de vorm van een integrale kader-nota ingevoerd te worden. Een wethouder met de portefeuille sport zou bijvoorbeeld bij de herziening van de sportnota kunnen kijken of er aansluitend een antidiscriminatiemaatregel genomen kan worden. Een raadslid kan bij de behandeling van een nota of bij de Algemene Beschouwingen één of meer maatregelen voorstellen, in de vorm van een amendement of motie.

## Opbouw publicatie

In hoofdstuk D van deze publicatie volgt eerst een uitleg van het begrip discriminatie en het wettelijke kader; de antidiscriminatiewetgeving en relevant rijksbeleid. Het laatste inleidende hoofdstuk is E. Daarin staan alle maatregelen op een rij die in het inhoudelijk gedeelte genoemd worden. Het eerste inhoudelijke hoofdstuk gaat over ADB's als primair instrument voor gemeenten om antidiscriminatiebeleid uit te voeren. In dit hoofdstuk wordt uitgelegd wat de kerntaken van ADB's zijn en waarom een ADB een belangrijke rol speelt in het gemeentelijk antidiscriminatiebeleid. Veel gemeenten die al samenwerken met een ADB hebben op dit moment nog geen eigen beleid, afgezien van de subsidiëring van het ADB. Het hebben van een ADB ontslaat gemeenten echter niet van de eigen verantwoordelijkheid om zich in te zetten voor het bestrijden van discriminatie. In de hoofdstukken 2 tot en met 6 worden maatregelen genoemd die gemeenten zelf kunnen treffen, passend bij de verschillende rollen die een gemeente in de maatschappij heeft: regelgever, subsidiënt, opdrachtgever bij aanbestedingen, werkgever en voorbeeld. Per onderdeel wordt uitgelegd waarom de maatregelen van belang zijn en hoe het lokale ADB kan adviseren bij de invoering of uitvoering van het beleid. Sommige maatregelen staan meerdere keren genoemd, onder verschillende beleidsterreinen. Dit is gedaan opdat deze maatregelen niet buiten beeld blijven als de maatregelen los ingevoerd worden per beleidsterrein, in plaats van als integrale kadernota. In de bijlage vindt u de gegevens van alle ADB's in de provincie Noord-Holland.

Een eensluidende definitie van discriminatie is in de bestaande wetgeving niet te vinden. Omdat de wettelijke regelingen op dit gebied verschillende geadresseerden kennen, verschillen ook de wettelijke definities. De één richt zich slechts tot de overheid, de ander tot de burger in haar verhouding tot andere burgers. Ook worden er voor dezelfde term verschillende bewoordingen gehanteerd, bijvoorbeeld in het ene geval 'discriminatie' en in een ander geval 'onderscheid'. De algemene norm die uit de verschillende definities te destilleren valt is, ondanks het verschil in bewoording, gelijk: gelijke gevallen dienen gelijk behandeld te worden en ongelijke gevallen ongelijk. Discriminatie is niet toegestaan.

## Definitie van discriminatie

Om toch een definitie van het begrip discriminatie te geven zullen wij in dit stuk aansluiten bij de definitie die de Nederlandse wetgever hanteert. Deze definitie is afgeleid van het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van rassendiscriminatie (IVUR) en sluit het best aan bij de bestuursrechtelijke instrumenten die door lokale bestuursorganen kunnen worden ingezet om discriminatie te bestrijden en te voorkomen.

### **Artikel 90quater Wetboek van Strafrecht:**

*Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.*

## Grondwet

De Grondwet is de basis van de Nederlandse rechtstaat en daarmee de basis voor alle andere wetten en regels. In de Grondwet zijn de grondrechten van de burgers en de staatsinrichting vastgelegd en andere wetten mogen er niet strijdig mee zijn. De nummering van de artikelen geeft geen rangorde aan. Alle artikelen zijn (juridisch) even belangrijk. Dit is zeker van belang op het moment dat grondrechten met elkaar botsen. Bijvoorbeeld de vrijheid van meningsuiting of godsdienst versus het verbod op discriminatie. Dan is vaak de gang naar de rechter noodzakelijk, om de grenzen van een of meer grondrechten vast te stellen. Met betrekking tot de verhouding 'vrijheid van meningsuiting en discriminatie' geldt in algemene zin dat de vrijheid van meningsuiting geldt voor zover men zich niet schuldig maakt aan discriminatie die op grond van Nederlandse wetgeving strafbaar is gesteld.

Artikel 1 van de Grondwet is een belangrijke basis voor de bestrijding van discriminatie. In dit artikel zijn het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod opgenomen.

### **Artikel 1 (Gelijkheidsbeginsel en discriminatieverbod)**

*Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*

Artikel 1 van de Grondwet richt zich in eerste instantie tot de Nederlandse overheid. De overige nationale regelgeving mag hiermee niet in strijd zijn. Zij heeft daarmee betrekking op de relatie tussen de overheid en de burger. Voor burgers onderling geldt artikel 1 als norm. Slechts in beperkte mate kunnen burgers in die hoedanigheid hierop een beroep doen bij de rechter.

## Uitwerking discriminatieverbod

De wetgever heeft het discriminatieverbod zoals neergelegd in artikel 1 uitgewerkt in diverse wettelijke regelingen. Zo trad op 1 september 1994 de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) in werking. De AWGB verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Andere wetten die sindsdien tot stand kwamen en die (mede) een uitwerking vormen van artikel 1 van de Grondwet zijn het verbod op onderscheid op grond van arbeidsduur (WOA), het verbod op onderscheid bij een tijdelijk of vast arbeidscontract (WOBOT), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGB h/cz) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Bovengenoemde wetgeving is van toepassing op de verhouding tussen burgers en overheid en organisaties Eenzijdig overheidshandelen, zoals het verlenen van een paspoort, verblijfsvergunning, het verstrekken van subsidies en vergunningen, ligt buiten de werkingsfeer van deze wetten.

In het Wetboek van Strafrecht is ook een aantal bepalingen over discriminatie opgenomen:

### Wetboek van Strafrecht

- 137 c : *belediging van een bevolkingsgroep*
- 137 d : *aanzetten tot discriminatie, haat of geweld*
- 137 e : *openbaarmaking van discriminatoire uitlatingen*
- 137 f : *deelname aan of steunen van discriminatie*
- 137 g en 429quater : *discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf*

## Aanwijzing discriminatie

Discriminatiebestrijding is een van de speerpunten van het kabinetsbeleid. Dit blijkt onder meer uit de Aanwijzing discriminatie, die in zijn huidige vorm sinds 2003 bestaat en in 2007 is geëvalueerd en aangescherpt. De Aanwijzing is opgesteld door het College van Procureurs-generaal en het Openbaar Ministerie. In de Aanwijzing zijn regels neergelegd voor politie en Openbaar Ministerie hoe om te gaan met discriminatiemeldingen. Zo wordt aan politie en Openbaar Ministerie opgedragen discriminatiemeldingen altijd serieus te nemen en wordt van hen hierin een actieve opstelling verlangd. Van alle meldingen met betrekking tot discriminatie moet aangifte worden opgenomen. De Aanwijzing bevat ook richtlijnen voor het Openbaar Ministerie met betrekking tot de strafvervolgning van discriminatiezaken. Daarnaast geeft de Aanwijzing aan dat het voor de bestrijding van discriminatie van belang is dat de lokale antidiscriminatiebureaus een overlegpartner zijn van politie en Openbaar Ministerie. Hierdoor kan informatie over voorvallen en de aanpak van discriminatie worden besproken en kunnen maatregelen op elkaar worden afgestemd. Het overleg is voorts bedoeld voor de signalering van trends in de samenleving waarop beleid dient te worden afgestemd in samenspraak met gemeenten.

## Bestuursrecht

Op grond van artikel 1 van de Grondwet dient de gemeente zich in al haar handelingen te onthouden van discriminatie. Dit heeft zowel betrekking op haar regelgevende bevoegdheid als op haar feitelijke handelen. De juridische instrumenten die de lokale overheid ter beschikking staan om discriminatie op lokaal niveau te bestrijden zijn voornamelijk gelegen in het bestuursrecht. Zo kan de gemeente op grond van zowel haar medebewinds- als haar autonome bevoegdheden voorwaarden verbinden aan het verstrekken van een vergunning of kan zij onder bepaalde voorwaarden een reeds afgegeven vergunning intrekken. Deze instrumenten kunnen bijvoorbeeld effectief worden ingezet bij de vergunningverstrekking aan horeca-ondernemingen, om op te treden tegen een discriminatoir deurbeleid. Ook op andere gebieden, zoals bij de sport en huisvesting, liggen er voor de gemeente mogelijkheden om via subsidievoorschriften discriminatie tegen te gaan. Wilt u meer weten over dit onderwerp? Neem dan contact op met het ADB bij u in de regio.

## Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

Ten slotte, van groot belang is dat in juli 2009 de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in werking trad. Deze wet legt gemeenten een aantal verplichtingen op ten aanzien van discriminatiebestrijding. Op grond van deze wet worden gemeenten verplicht om haar burgers toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening, ook wel antidiscriminatiebureau (ADB) genoemd. De gemeente kan aansluiten bij een reeds bestaand antidiscriminatiebureau in de eigen of een naburige gemeente. Niet vereist is dat een ADB zich ook fysiek in de gemeente vestigt.

De rijksoverheid heeft gemeend dit een verplichtend karakter te geven, omdat het eerdere, vrijblijvende stimuleringsbeleid niet voldoende zoden aan de dijk heeft gezet. Een andere reden om deze verplichting wettelijk te verankeren is gelegen in het feit dat de overheid het belangrijk vond middels een wettelijke regeling de kwaliteit, continuïteit en onafhankelijkheid van de ADB's te waarborgen. Deze waarborgen heeft zij nader uitgewerkt in het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.

In hoofdstuk 1 is nader uitgewerkt wat deze wet voor gemeenten inhoudt.

# Samenvatting

## mogelijke maatregelen



- 2.1 Vragen over discriminatie-ervaringen worden eens per twee tot vijf jaar opgenomen in de gemeentelijke omnibusenquête.
- 2.2 Jaarlijks wordt minimaal één onderzoek van de afdeling Onderzoek & Statistiek gewijd aan discriminatie op een specifieke grond of een specifiek terrein, zoals de arbeidsmarkt, sport of horeca.
- 2.3 In de jeugdmonitor worden vragen over discriminatie opgenomen of worden meningen van jongeren over diversiteit gepeild.
- 2.4 Er worden gemeentelijke adviesraden van ouderen, migranten, jongeren, gehandicapten en homoseksuelen ingesteld om college, gemeenteraad en organisatie gevraagd en ongevraagd advies te geven over de consequenties van beleid op (het welzijn van) de doelgroep.
- 2.5 Jaarlijks wordt een hoorzitting of rondetafelgesprek gehouden over de situatie met betrekking tot discriminatie in de gemeente. Dit gebeurt met zelforganisaties en adviesraden van doelgroepen die het risico lopen gediscrimineerd te worden.
- 2.6 Gemeentelijke instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, zoals het jongerenwerk, welzijnsorganisatie, WMO-loket, CWI en UWV, worden gestimuleerd om signalen over discriminatie door te geven aan het lokale ADB. Cliënten of bezoekers die met discriminatie te maken hebben, worden doorverwezen naar het lokale ADB.
- 3.1.1. Discriminatie wordt als regulier agendapunt besproken in de veiligheidsdriehoek.
- 3.1.2. Bij regelmatig terugkerende overlast wordt er in de openbare ruimte/openbare gebouwen gezorgd voor de veiligheid van kwetsbare groepen.
- 3.1.3. De gemeente stimuleert de lokale politieteams om zich door middel van voorlichting en training te informeren over de Aanwijzing Discriminatie, de lokale situatie met betrekking tot discriminatie en manieren waarop gereageerd kan worden op discriminatie-incidenten.
- 3.1.4. Er wordt een sociaal calamiteitenplan opgesteld voor het geval er sprake is van interetnische calamiteiten of incidenten die discriminatie als oorzaak of gevolg kunnen hebben. Dit gebeurt in een proces met alle relevante lokale actoren.
- 3.1.5. Er wordt met het lokale ADB en de politie een bekladdingsprotocol overeen gekomen, waarin afspraken worden vastgelegd over de registratie en verwijdering van discriminerende bekladding.
- 3.1.6. In de Algemene Plaatselijke Verordening wordt een bepaling opgenomen die de gemeente in staat stelt discriminerende bekladdingen op privé-eigendom (maar zichtbaar vanuit de publieke ruimte) te verwijderen, ook als de eigenaar daar niet mee instemt.
- 3.1.7. Ambtenaren in de buitendienst worden geïnformeerd over discriminerende bekladding, zodat zij deze kunnen herkennen, en over de afspraken rond registratie en verwijdering van deze bekladding.
- 3.1.8. Met zaalverhuurders in de gemeente worden afspraken gemaakt met betrekking tot verhuur aan groepen die zich (mogelijk) schuldig maken aan discriminatie.
- 3.1.9. Er wordt een bepaling opgenomen in de APV die het mogelijk maakt om horecaverunningen in te trekken in geval van zaalhuur aan groeperingen die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie en hier strafrechtelijk voor veroordeeld zijn.

- 3.1.10. Jongeren in een HALT-traject voor discriminatie worden naar een ADB gestuurd.
- 3.2.1. Alle wijken in de gemeente worden geschouwd met rolstoelen, rollators en scootmobielen en door slechtzienden, waarbij een lijst wordt opgesteld van obstakels die het voor deze groep moeilijk maken om zich zelfstandig in de wijk te bewegen. Voor het verwijderen van deze obstakels, zoals het verlagen van stoepranden en verplaatsen van fietsenrekken, wordt een plan van aanpak opgesteld.
- 3.2.2. Bij herinrichting en groot onderhoud worden de aanwijzingen in het handboek openbare ruimte van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad gevolgd. Bij de aanleg van tijdelijke voorzieningen in straten waar gebouwd of heringericht wordt, wordt er op gelet dat de straat toegankelijk blijft voor rolstoelen, rollators en scootmobielen en voor visueel gehandicapten.
- 3.2.3. Het openbaar vervoer wordt toegankelijk gemaakt voor gebruikers van rolstoelen en rollators.
- 3.3.1. Discriminatie op scholen wordt regulier besproken in een overleg tussen de gemeente en schooldirecteuren. Signalen worden doorgegeven aan het ADB.
- 3.3.2. Scholen worden gestimuleerd om een calamiteitenplan op te stellen voor het geval zich ernstige of structurele discriminatie voordoet. Daarin zijn de rollen van schoolleiding, gemeente, politie en ADB vastgelegd.
- 3.3.3. Aan scholen wordt verzocht een gedragscode op te stellen en uit te dragen -onder meer in de schoolgids-, die discriminatie op school verbiedt en die geen discriminerende bepalingen bevat.
- 3.3.4. Scholen worden gestimuleerd om vertrouwenspersonen te trainen in het herkennen van en reageren op discriminatie.
- 3.3.5. Aan scholen wordt verzocht een diversiteitparagraaf op te nemen in het personeelsbeleid. Daarin zijn antidiscriminatiemaatregelen bij in- en uitstroom en op de werkvloer vastgelegd.
- 3.3.6. Om segregatie in het onderwijs te bestrijden worden afspraken gemaakt met scholen over een plan van aanpak, en er wordt op toegezien dat maatregelen tegen segregatie niet discriminerend zijn.
- 3.3.7. Er wordt onderzocht hoe doorverwijzing van basisscholen naar scholen voor voortgezet onderwijs plaatsvindt, met aandacht voor etniciteit en geslacht.
- 3.3.8. Jaarlijks wordt een subsidie beschikbaar gesteld voor het uitvoeren van antidiscriminatieprojecten op scholen.
- 3.3.9. Er worden met scholen en het lokale bedrijfsleven afspraken gemaakt over een stagegarantie in geval van discriminatie bij het vinden van stages.
- 3.4.1. De gemeente neemt het initiatief tot de oprichting van een platform discriminatie arbeidsmarkt, met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, het MKB, de Kamer van Koophandel en eventuele andere partners. Dit platform bespreekt de stand van zaken met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt in de gemeente en zorgt ervoor dat maatregelen en initiatieven op elkaar aansluiten.
- 3.4.2. De gemeente stimuleert winkels en restaurants om drempelvoorzieningen aan te brengen als dit nodig is om de toegankelijkheid voor rolstoelen, rollators en scootmobielen te optimaliseren.
- 3.4.3. De gemeente neemt maatregelen om horecadiscriminatie te voorkomen en te bestrijden. Dit kan zij doen door:
- het instellen van een panel deurbeleid
  - het sluiten van een horecaconvenant
  - een exploitatievergunning in te trekken indien de ondernemer zich schuldig maakt aan een discriminatoir deurbeleid.

- 3.4.4. In samenwerking met het ADB wordt een prijs ingesteld voor de onderneming met het beste diversiteitsbeleid of de meeste inspanningen op het gebied van antidiscriminatie.
- 3.4.5. Banken worden gestimuleerd om hun pinautomaten toegankelijk te maken voor mensen met een handicap.
- 3.4.6. TNT Post wordt gestimuleerd om brievenbussen toegankelijk te maken voor mensen met een handicap.
- 3.5.1. In samenwerking met corporaties wordt het woningverdeelsysteem gecontroleerd op leeftijdsdiscriminatie en etnische bias.
- 3.5.2. Er wordt een draaiboek opgesteld met corporaties, politie, gemeente en ADB over het omgaan met discriminatie tussen burens of in de buurt.
- 3.5.3. Wijkteams, buurtbemiddelaars en/of buurtvaders en –moeders worden getraind in het reageren op discriminatie in de buurt.
- 3.5.4. Er wordt op toegezien dat maatregelen om tot etnisch en/of sociaal-economisch gemengde wijken te komen niet discriminerend zijn.
- 3.5.5. Bij de (her)inrichting van een straat/wijk en bij nieuwe overheidsgebouwen wordt al in de ontwerp-fase rekening gehouden met de bereikbaarheid voor mensen met een beperking.
- 3.6.1. In inburgeringscursussen wordt een onderdeel opgenomen over antidiscriminatierechten en de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een ADB.
- 3.6.2. Er wordt een jaarlijkse Dag van de Dialoog of ander dialoogproject georganiseerd om contact tussen verschillende groepen burgers te bevorderen.
- 3.7.1. Sportverenigingen worden verzocht een gedragscode op te stellen en te implementeren waarin discriminatie verboden wordt en een mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een vertrouwenspersoon wordt gecreëerd.
- 3.7.2. Sportverenigingen worden verzocht een diversiteitbeleid in te voeren, waarin vastgelegd wordt hoe met diverse medewerkers en vrijwilligers omgegaan moet worden.
- 3.7.3. Aan sportverenigingen wordt een training voor (jeugd)trainers en (jeugd)scheidsrechters aangeboden in het reageren op discriminatie.
- 3.7.4. De gemeente maakt afspraken met betaalvoetbalorganisaties en amateursportclubs over de bestrijding van verbaal geweld.
- 3.7.5. De gemeente verbindt voorwaarden aan de door haar verstrekte subsidies aan sportclubs, met het doel discriminatie tegen te gaan.
- 3.8.1. In het kunst- en cultuurbeleid wordt er op gelet dat gemeentelijke middelen evenredig verdeeld worden over diverse lokale bevolkingsgroepen en dat subsidievoorwaarden geen (indirect) discriminerende bepalingen bevatten.
- 3.8.2. Bij kunstaankopen door de gemeente wordt gelet op de diversiteit van de (lokale) bevolking.
- 3.8.3. Bij het verlenen van vergunningen voor (culturele) evenementen, of bij het organiseren van een evenement door de gemeente zelf, worden eisen gesteld aan de toegankelijkheid voor gehandicapten.
- 3.8.4. Jaarlijks, of vaker, wordt een activiteit georganiseerd om discriminatie onder de aandacht te brengen, bijvoorbeeld op 21 maart.

- 3.8.5. Musea worden gestimuleerd om hun huisvesting toegankelijk te maken voor bezoekers met fysieke handicaps.
- 3.9.1. Eenzijdige, stereotyperende beeldvorming in communicatie-uitingen van de gemeente wordt voorkomen.
- 3.9.2. De gemeentelijke website wordt toegankelijk gemaakt voor mensen met een handicap.
- 3.9.3. Met gemeentelijke communicatiekanalen wordt het melden van discriminatie gestimuleerd.
- 4.1.1. Wervings- en selectiebeleid van de gemeente dient 'gelijkebehandelings-proof' te zijn, vanaf het opstellen van de vacature tot aan de aanstelling.
- 4.1.2. De gemeente voert een diversiteitsbeleid. Daarvoor maakt de gemeente een overzicht van het eigen personeelsbestand, gespecificeerd naar etniciteit, handicap en geslacht, zowel per dienst als per functiegroep.
- 4.1.3. Er wordt een voorkeursbeleid gehanteerd voor mensen die zich op dit moment aantoonbaar in een achterstandspositie op de arbeidsmarkt bevinden. Zo wordt gestreefd naar een personeelsbestand dat een representatieve afspiegeling is van de lokale bevolking.
- 4.2.1. Er wordt een gedragscode voor de ambtelijke organisatie opgesteld die discriminatie verbiedt en die geen discriminerende bepalingen bevat.
- 4.2.2. De deskundigheid van vertrouwenspersonen ten aanzien van het omgaan met discriminatiemeldingen op de werkvloer wordt vergroot.
- 4.2.3. De gemeente zorgt voor een interne klachtenregeling.
- 4.2.4. Het personeel krijgt een training in het omgaan met diversiteit op de werkvloer.
- 4.3.1. De gemeente stelt een aantal stageplaatsen ter beschikking voor scholieren en studenten die vanwege hun leeftijd, etniciteit, handicap, seksuele gerichtheid of een andere grond moeilijk aan een stageplek kunnen komen.
- 4.4.1. Er wordt gezorgd dat alle ambtenaren van de burgerlijke stand bereid zijn om homohuwelijken te sluiten.
- 5.1. Er wordt een portefeuille discriminatiebestrijding ingesteld. De burgemeester of wethouder die verantwoordelijk is voor deze portefeuille zorgt voor de coördinatie van antidiscriminatiebeleid op verschillende beleidsterreinen.
- 5.2. Er wordt een beleidsambtenaar belast met het aandachtsveld discriminatiebestrijding.
- 5.3. Er wordt aandacht besteed aan discriminatiebestrijding, in overleg met ambtenaren op verschillende beleidsterreinen.
- 5.4. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in het burgerjaarverslag.
- 5.5. Burgemeester en wethouders besteden regelmatig aandacht aan discriminatiebestrijding in speeches, op weblogs en in overleggen.
- 5.6. Het bestaan van het lokale ADB en de mogelijkheid tot melding van discriminatie-incidenten worden onder de aandacht gebracht bij relevante lokale organisaties.
- 5.7. De gemeenteraadsleden, burgemeester en wethouders ondertekenen tijdens een publieke bijeenkomst een antidiscriminatieverklaring en nodigen andere lokale actoren uit dit ook te doen.

- 6.1. De kadernota antidiscriminatiebeleid wordt regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- 6.2. Politieke partijen zorgen voor een diverse kieslijst, waardoor de gemeenteraad een representatieve afspiegeling wordt van de lokale bevolking.
- 6.3. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in verkiezingsprogramma's voor de gemeenteraadsverkiezingen.
- 6.4. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in het collegeprogramma.

Antidiscriminatiebureaus (ADB's) bestaan al tientallen jaren in Nederland. Vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw werden er op allerlei plekken in Nederland bureaus en meldpunten opgericht van waaruit discriminatie bestreden werd en waar slachtoffers discriminatie konden melden. Deze bureaus werden en worden door gemeenten en sommige provincies naar eigen inzicht gefinancierd. Zo ontstond er een landelijk netwerk van ADB's, die onderling aanzienlijk verschilden in grootte en in het dienstenpakket dat aangeboden kan worden.

## Perspectief op gelijke behandeling

In de afgelopen jaren is er vanuit het rijk nagedacht over manieren waarop discriminatiebestrijding actiever ter hand genomen kon worden. Voormalig minister Verdonk gaf in 2004 opdracht aan een commissie onder leiding van Els Borst om te kijken welke taken er op dit vlak liggen en welke organisaties hieraan uitvoering zouden moeten geven. De commissie wees in haar rapport 'Perspectief op gelijke behandeling' vijf taken aan voor een effectieve discriminatiebestrijding: klachtbehandeling, registratie, monitoring, onderzoek, voorlichting en advisering. De organisaties die bij uitstek geschikt werden geacht om deze taken uit te voeren waren de ADB's, waarvan de meesten al minimaal de taken klachtbehandeling, registratie en voorlichting uitvoeren en de deskundigheid in huis hebben om ook aan de andere taken invulling te geven. Het probleem was echter dat veel kleinere ADB's over onvoldoende mensen en middelen beschikten om alle nodige taken uit te voeren, en dat lang niet alle gemeenten binnen het dekkingsgebied van een ADB vielen.

## Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

In juli 2009 is een wet van kracht geworden die gemeenten verplicht om voor hun burgers de toegang tot een antidiscriminatievoorziening te waarborgen. Deze wet zal ervoor zorgen dat er per politieregio minimaal één ADB bestaat en dat de drempel voor burgers om discriminatie te melden zo laag mogelijk is. Eén van de doelstellingen van de wet is om een landelijk dekkend netwerk te realiseren.

## Landelijke vereniging Art.1

Vrijwel alle ADB's zijn lid van de landelijke vereniging Art.1. Art.1 is het landelijk bureau dat als taak heeft gekregen de lokale antidiscriminatiebureaus met haar expertise te ondersteunen. In dit kader is gewerkt aan de verhoging van professionaliteit en van kwaliteitsstandaardisering binnen de nieuwe landelijke antidiscriminatiestructuur. Dit gebeurt door een permanente uitwisseling van kennis en expertise tussen het landelijk bureau en de ADB's. Door het werk van het landelijk bureau te koppelen aan het dagelijks werkveld van de ADB's ontstaat een krachtige wisselwerking tussen onderzoek en praktijk. Het landelijk bureau beschikt over een scala aan trainingen, methodieken en documentatie die door zowel de ADB's als andere organisaties worden gebruikt. Voorts is er door Art.1 en de leden samen met de rijksoverheid gewerkt aan de professionalisering van de landelijke antidiscriminatiestructuur. Dit heeft geresulteerd in onder meer gestandaardiseerde protocollen voor klachtbehandelaars, een landelijk registratiesysteem en een systeem voor kwaliteitszorg. Het lidmaatschap van deze vereniging betekent dat het ADB voldoet aan hoge kwaliteitseisen voor de uitvoering van de kerntaken.

## Kerntaken van een ADB

ADB's werken zowel aan het bestrijden van discriminatie wanneer het individuele burgers treft -door klachtbehandeling of een verbetertraject-, als aan preventie van discriminatie door het geven van voorlichting en training en beleidsadviezen. Daarnaast werken ADB's aan het in kaart brengen van de aard en omvang van discriminatie in Nederland op nationaal en lokaal niveau door middel van registratie van meldingen, monitoring en onderzoek.

- **klachtbehandeling**

Mensen die zich gediscrimineerd voelen, kunnen dit melden bij een ADB. Het ADB analyseert de klacht en toetst deze aan het gelijke behandelingsrecht. In de meeste gevallen wordt eerst een hoor- wederhoorbrieff naar de wederpartij van de melder gestuurd. Dit leidt vaak al tot een oplossing; veel bedrijven en instellingen zijn bereid om hun beleid aan te passen of hun fout recht te zetten als zij beseffen dat iemand zich gediscrimineerd voelt of gediscrimineerd is. Is dit niet het geval, dan helpt het ADB de klachtindiener bij het voeren van een procedure bij de Commissie Gelijke Behandeling of wordt hij of zij ondersteund bij het doen van aangifte bij de politie. ADB's onderhouden hiertoe nauw contact met ketenpartners als de politie en het Openbaar Ministerie. Soms volgt uit de klachtbehandeling een verbetertraject bij een organisatie, bedrijf of instelling. Om te voorkomen dat discriminatie op de werkvloer nog een keer plaatsvindt, kan het ADB de werknemers bijvoorbeeld trainen in het omgaan met discriminatie op de werkvloer. En om te voorkomen dat een horecagelegenheid nogmaals op verkeerde gronden klanten weigert, kan het ADB adviseren bij het opstellen van heldere, niet-discriminerende huisregels.

- **registratie**

Meldingen van discriminatie worden niet alleen door ADB's behandeld, maar ook geregistreerd in een landelijk registratiesysteem. De privacy van betrokkenen wordt daarbij beschermd en anoniem melden kan ook. De registratie van meldingen geeft geen beeld van de omvang van discriminatieproblemen in een bepaald gebied. Slechts weinig slachtoffers melden discriminatie bij een ADB. Een toe- of afname van meldingen duidt hoogstens op een verhoogde of verlaagde meldingsbereidheid. Wel kan door de registratie een landelijk en regionaal beeld gevormd worden van de aard van discriminatie-incidenten en trends over de langere termijn. Er was bijvoorbeeld ten opzichte van het aantal meldingen in de maanden daarvoor gedurende een korte periode een sterke toename van het aantal meldingen van moslims die zich gediscrimineerd voelden na de moord op Theo van Gogh,. Dit kan aanleiding vormen om extra inzet te plegen op het voorkomen en bestrijden van discriminatie van moslims.

- **monitoring en onderzoek**

Ieder jaar wordt een overzicht en analyse van de totale hoeveelheid meldingen bij ADB's gemaakt: de kerncijfers. Ook brengen ADB's regionale en/of lokale rapportages uit over de meldingen die binnenkomen. Daarnaast doen ADB's onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de regio, door middel van representatief bevolkingsonderzoek of door onderzoek op een specifiek onderwerp, zoals discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in georganiseerde sport.

- **voorlichting**

ADB's geven voorlichting aan uiteenlopende doelgroepen. Aan kinderen en jongeren op scholen, om hen bewust te maken wat discriminatie is en wat de gevolgen ervan zijn. Aan zelforganisaties van groepen die het risico lopen gediscrimineerd te worden, om hen te wijzen op hun non-discriminatierechten en de mogelijkheid om discriminatie bij het ADB te melden. Aan bedrijven en organisaties, om hen instrumenten te geven om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Aan de politie, om die in te lichten over de juiste registratie van discriminatie-incidenten en hoe om te gaan met slachtoffers van discriminatie. En aan nog veel meer doelgroepen. Naast voorlichting aan doelgroepen wordt ook gewerkt aan het informeren van het publiek in het algemeen, met persberichten, informatiecampagnes, folders, websites, stands op festivals en andere informatiematerialen en -kanalen. Naamsbekendheid is van groot belang voor een ADB om de meldingsbereidheid te stimuleren.

- **advisering**

Gemeenten, bedrijven, instellingen en andere organisaties kunnen bij een ADB aankloppen voor advies. Bijvoorbeeld over de invoering van een nieuwe gedragscode voor ambtenaren, over een niet-discriminerende kledingcode, over de invoering van antidiscriminatiebeleid of over het voorkomen van discriminerende of stereotyperende beeldvorming in communicatie-uitingen.

In de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen wordt een tweedeling gemaakt in de kerntaken. De klachtbehandeling en registratie worden gezien als verantwoordelijkheid van het rijk en wordt door het

rijk bekostigd via het Gemeentefonds. Monitoring en onderzoek, voorlichting en advisering worden gezien als gemeentelijke verantwoordelijkheid, waar gemeenten naar eigen inzicht financiën voor kunnen uittrekken.

Het rijk erkent wel dat de verschillende kerntaken een grote samenhang hebben. Zonder voldoende voorlichting zal klachtbehandeling niet mogelijk zijn, omdat slachtoffers het ADB dan niet weten te vinden en niet op de hoogte zijn van hun rechten. Ook is het niet mogelijk om sommige klachten goed te behandelen als er geen voorlichting of advies gegeven kan worden. Een horeca-uitbater moet bijvoorbeeld een advies over de huisregels kunnen krijgen om zijn beleid zodanig aan te kunnen passen dat er niet langer gediscrimineerd wordt.

Zo is ook registratie zonder monitoring niet nuttig. Er zijn dan wel gegevens verzameld, maar deze kunnen niet geanalyseerd en gerapporteerd worden.

## ADB als instrument voor gemeenten

Voor gemeenten zijn lokale of regionale ADB's de aangewezen instellingen voor het bestrijden van discriminatie. Allereerst is een ADB de plek waar individuele burgers het kunnen melden als zij slachtoffer worden van discriminatie. Het ADB helpt de slachtoffers om hun melding goed te formuleren, kan de weg wijzen in de ingewikkelde non-discriminatiewetgeving en ondersteunt hen bij alle stappen die genomen kunnen worden bij de behandeling van de klacht. Een groot voordeel van een ADB boven melding bij de politie of een gemeentelijke instelling is dat een ADB laagdrempelig is. Voor veel mensen is aangifte doen bij de politie een flinke stap te ver, bijvoorbeeld omdat zij onzeker zijn over hun rechten of omdat ze dat een te zwaar middel vinden om in te zetten tegen een werkgever, school of buurtgenoot die hen heeft gediscrimineerd. Vaak behoren mensen die gediscrimineerd worden niet tot de meest zelfverzekerde en mondige groepen in de samenleving. Voor hen is een laagdrempelige vertrouwelijke behandeling van hun melding van groot belang.

De schaalgrootte van een ADB, dat meestal een politieregio als werkgebied heeft, biedt zowel financiële als inhoudelijke voordelen. De samenwerking tussen gemeenten in een politieregio betekent dat de overheadkosten relatief laag zijn en er meer tijd beschikbaar is om aan de inhoudelijke activiteiten te besteden. Ook houdt discriminatie zich niet aan gemeentegrenzen. Het kan gebeuren dat een inwoner van gemeente A door een portier uit gemeente B wordt gediscrimineerd aan de deur bij een discotheek in gemeente C. Of dat het ADB voorlichting geeft op een school voor voortgezet onderwijs waar leerlingen uit de gemeenten A, B én C heen gaan. Het is daarom van belang dat gemeenten gezamenlijk de kosten en verantwoordelijkheid dragen voor de aanpak van deze discriminatie.

## Financiering ADB's

De regiegroep Borst heeft becijferd dat een goede uitvoering van alle kerntaken 12 miljoen euro kost, ongeveer 0,75 per inwoner. Het rijk heeft tot en met 2011 jaarlijks de helft hiervan uitgetrokken, 6 miljoen euro. Van gemeenten wordt verwacht dat zij ook 6 miljoen, ofwel 0,38 uit eigen middelen bijdragen. Daarmee kan een ADB in principe voldoende medewerkers aantrekken en middelen besteden om de kerntaken goed uit te voeren in het werkgebied. Bij de berekening van financiële consequenties van de hieronder gesuggereerde maatregelen voor gemeenten wordt ervan uitgegaan dat de gemeente het lokale of regionale ADB naar behoren financiert en gebruikmaakt van alle producten en diensten van het ADB. Als dit niet het geval is, wordt de inzet van het ADB separaat gefactureerd.

Discriminatie komt overal voor in Nederland. Er is geen gemeente waar het nooit gebeurt. Misschien wordt een inwoner afgewezen bij het solliciteren omdat hij te oud gevonden wordt, of wordt een allochtoon gezin discriminerend gepest door buurtbewoners, of worden homoseksuelen niet toegelaten tot een voetbalclub. De aard en omvang van discriminatie is echter niet in alle gemeenten hetzelfde. Afhankelijk van de hoeveelheid horeca of werkgelegenheid, het aantal allochtonen dat in de gemeente woont, de mate van acceptatie van homoseksualiteit en nog veel meer variabelen kan het soort en de hoeveelheid incidenten verschillen. De aanpak van discriminatie moet daaraan aangepast worden om effectief te zijn.

Om een goed beeld te krijgen van de aard en omvang van discriminatie in de gemeente is signalering en monitoring nodig. Signalering is het verzamelen van cijfers en feiten over het voorkomen van discriminatie en monitoring is het analyseren van deze cijfers en feiten en de ontwikkelingen daarin door de jaren heen. Samenvattend en enigszins generaliserend kan gezegd worden dat algemeen bevolkingsonderzoek een idee kan geven van de omvang van discriminatie in een gemeente, terwijl individuele meldingen, zoals bij het ADB, informatie bieden over de aard van discriminatie.

De gemeente kan een bijdrage leveren aan het genereren van cijfers en feiten, aan het verzamelen van informatie uit verschillende bronnen en er voor zorgen dat de informatie op de juiste plekken besproken wordt om beleid aan te passen aan de lokale situatie.

## 2.1 Vragen over discriminatie-ervaringen worden eens per twee tot vijf jaar opgenomen in de gemeentelijke omnibusenquête

Een gemeentelijke omnibusenquête<sup>2</sup> kan gebruikt worden om een beeld te krijgen van de vormen van discriminatie waarmee inwoners te maken krijgen en op welke terreinen dat dan gebeurt. Een beperking is dat een omnibusenquête vaak afgenomen wordt onder burgers van 18 jaar en ouder. De vormen van discriminatie die vooral jongeren overkomen, zoals in het onderwijs of in het uitgaansleven, blijven dan onderbelicht.

Nota bene: Dit soort enquêtes is niet geschikt om de vraag te beantwoorden hoeveel inwoners met discriminatie (discriminatie-ervaringen) te maken krijgen. De vraag naar omvang vereist een uitgebreide survey met een verdiepend onderzoek naar betekenissen (zoals: wat verstaat iemand eigenlijk onder discriminatie?), dat bij voorkeur moet worden uitgevoerd door onderzoekers met ervaring op dit gebied en bureaus die in staat zijn een representatieve steekproef samen te stellen. (Alleen al het samenstellen van een representatieve steekproef vereist bijzondere expertise: de non-respons is zeer hoog in Nederland, en met name laag opgeleide inwoners en inwoners van allochtone afkomst zijn nauwelijks te vinden in bestaande panels.)

### Wat is er al?

Veel gemeenten hebben een eigen omnibusenquête, uitgevoerd door de afdeling Onderzoek & Statistiek. Daarin worden reguliere vragen opgenomen over waardering voor de buurt en meningen over de gemeentelijke diensten. Vaak kunnen hier incidenteel vragen over een specifiek thema aan toegevoegd worden. De gemeente kan ervoor kiezen om discriminatie eens per twee tot vijf jaar aan te wijzen als zo'n specifiek thema. Een andere mogelijkheid is om de vragen over discriminatie-ervaringen extra toe te voegen aan de bestaande enquête. Gemeenten die geen eigen afdeling Onderzoek & Statistiek of eigen omnibusenquête hebben, kopen meestal onderzoek in bij een grotere gemeente die hier wel over beschikt of bij een commercieel bureau.

---

<sup>2</sup> Wij beschouwen een omnibusenquête hetzelfde als een burgermonitor.

## Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan de gemeente in contact brengen met instituten en onderzoekers die ervaring hebben met onderzoek naar aard en omvang van discriminatie. De gemeente kan zo gebruikmaken van bestaande expertise en zich door deze instituten en onderzoekers laten adviseren over het aanscherpen van de onderzoeksvraag, het ontwerpen van het onderzoek en het interpreteren van de resultaten. Het lokale ADB kan informatie aanleveren over een eventuele specifieke lokale context die kan leiden tot het formuleren van specifieke vragen om lokale ontwikkelingen nader te onderzoeken.

### **2.2 Jaarlijks wordt minimaal één onderzoek van de afdeling Onderzoek & Statistiek gewijd aan discriminatie op een specifieke grond of een specifiek terrein, zoals de arbeidsmarkt, sport of horeca**

De afdeling Onderzoek en Statistiek kan ook specifiek onderzoek doen. Daarbij kan dieper ingegaan worden op vragen naar aard, oorzaken en gevolgen van discriminatie op een bepaald terrein, door bijvoorbeeld de selectie van een specifieke doelgroep voor het onderzoek en het betrekken van bedrijven of verenigingen. Er zou bijvoorbeeld onderzoek gedaan kunnen worden naar leeftijdsdiscriminatie van oudere werknemers bij sollicitatie op de lokale arbeidsmarkt, door onderzoek te doen onder 40 tot 65-jarigen naar discriminatie-ervaringen. Daarbij kan in de analyse onderscheid gemaakt worden tussen leeftijdscategorieën. Ook kunnen lokale werkgevers en uitzendbureaus gevraagd worden naar hun geneigdheid oudere werknemers aan te nemen, de barrières die zij daarbij zien en hun beeldvorming over oudere werknemers. Daarmee wordt specifieke kennis vergaard die ingezet kan worden om de bestrijding van deze discriminatievorm effectiever te maken. Het maakt voor de aanpak bijvoorbeeld veel uit of leeftijdsdiscriminatie met name voorkomt onder 60-plussers of ook al onder 40-plussers, en of de oorzaken verband houden met zaken als hogere salarissen voor oudere werknemers of meer met een negatieve beeldvorming over hen.

## Wat is er al?

Afdelingen Onderzoek en Statistiek hebben meestal een jaarlijks onderzoekprogramma dat vastgesteld wordt door het college van B&W. Onderzoek naar discriminatie op een specifiek terrein kan in dit programma opgenomen worden. Gemeenten die geen eigen afdeling Onderzoek & Statistiek hebben, kopen meestal onderzoek in bij een grotere gemeente die hier wel over beschikt of bij een commercieel bureau.

## Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan helpen om de terreinen te identificeren waar onderzoek, gezien de lokale situatie, het meest gewenst is. Het ADB kan de gemeente in contact brengen met instituten en onderzoekers die ervaring hebben met onderzoek naar aard en omvang van discriminatie. De gemeente kan zo gebruikmaken van bestaande expertise en zich door deze instituten en onderzoekers laten adviseren over het aanscherpen van de onderzoeksvraag, het ontwerpen van het onderzoek en het interpreteren van de resultaten.

### **2.3 In de jeugdmonitor worden vragen opgenomen over discriminatie of worden de meningen van jongeren over diversiteit gepeild**

Zoals hierboven aangegeven is één van de beperkingen van omnibusonderzoek dat dit alleen onder volwassenen in de gemeente wordt uitgevoerd. Discriminatie die voorkomt onder jongeren van onder de 18 jaar blijft daarmee buiten beschouwing. Veel gemeenten hebben een speciale jeugdmonitor gericht op jongeren onder de 18 jaar om ook over deze groep informatie te vergaren. Daarin zouden ongeveer dezelfde vragen, aangepast aan de doelgroep, gesteld kunnen worden als in het omnibusonderzoek, om ook onder jongeren te onderzoeken met welke vormen en op welke terreinen zij met discriminatie te maken krijgen. Daarnaast is het nuttig om de mening van jongeren over diversiteit in de samenleving te peilen.

## Wat is er al?

Veel gemeenten hebben een reguliere jeugdmonitor, waar vragen over discriminatie en/of diversiteit in opgenomen kunnen worden. Bestaat er geen aparte jeugdmonitor, dan kan zulk onderzoek in het jaarprogramma van Onderzoek en Statistiek opgenomen worden of kan daartoe apart opdracht gegeven worden.

## Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan achtergrondinformatie bieden over discriminatie van en door jongeren en de mate waarin jongeren overlast veroorzaken met betrekking tot discriminatie, zoals het kladden van discriminerende symbolen en het discriminerend pesten van andere groepen. Het ADB kan de gemeente in contact brengen met

instituten en onderzoekers die ervaring hebben met onderzoek naar aard en omvang van discriminatie. De gemeente kan zo gebruikmaken van bestaande expertise en zich door deze instituten en onderzoekers laten adviseren over het aanscherpen van de onderzoeksvraag, het ontwerpen van het onderzoek en het interpreteren van de resultaten.

#### **2.4 Er worden gemeentelijke adviesraden van ouderen, migranten, jongeren, gehandicapten, homoseksuelen en vrouwen ingesteld om college, gemeenteraad en organisatie gevraagd en ongevraagd advies te geven over de consequenties van beleid op (het welzijn van) de doelgroep in de gemeente**

Met statistisch onderzoek kan kwantitatieve informatie vergaard worden over hoeveel mensen te maken krijgen met discriminatie op een bepaald terrein. Aanvullend daarop kan een gemeente adviesraden instellen met mensen die zelf te maken krijgen met discriminatie op verschillende gronden. Zij kunnen vertellen hoe zwaar ergens aan getild wordt in de lokale samenleving, welke oplossingsrichtingen zouden kunnen werken en of de onderzoeksresultaten ook zo gevoeld worden. Ook kunnen zij advies geven welke kwesties spelen in de gemeente en over de formulering van vragen in onderzoek dat het dichtst bij de belevingswereld van de ondervraagden staat.

##### **Wat is er al?**

Veel gemeenten hebben al een aantal adviesraden. De mate waarin gebruik wordt gemaakt van deze adviesraden en ook de kwaliteit van de adviesraden zelf kan verschillen. Van belang is dat sleutelfiguren uit bepaalde groepen vertegenwoordigd zijn in een adviesraad, en deze daardoor een spreekbuis kan zijn van de gevoelens die leven binnen de groep. Het kan helpen om als gemeente goed voor ogen te hebben welke bevoegdheden voorzien zijn voor een adviesraad en welke doelen nagestreefd worden met de instelling ervan. In een adviesraad die serieus genomen wordt, zullen sneller mensen zitting hebben die het werk van een adviesraad serieus nemen. De gemeente kan en moet een faciliterende rol spelen in de oprichting en het werk van een adviesraad, maar de invulling ervan moet gedragen worden door groepen in de lokale samenleving.

##### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan vanuit haar netwerk de gemeente adviseren over mogelijke deelnemers aan een adviesraad en kan de adviesraden voeden met kennis over de aard van discriminatie van die bepaalde groep in de gemeente.

#### **2.5 Jaarlijks wordt een hoorzitting of rondetafelgesprek gehouden over de situatie met betrekking tot discriminatie in de gemeente. Dit gebeurt met zelforganisaties en adviesraden van doelgroepen die het risico lopen gediscrimineerd te worden**

Adviesraden en zelforganisaties kunnen ieder afzonderlijk de gemeente adviseren over de aanpak van discriminatie en het verbeteren van het welzijn van hun specifieke groep in de gemeente. Het kan echter nuttig zijn om eens per jaar een hoorzitting of rondetafelgesprek te houden waarin al deze groepen samenkomen. Dan kan naar de situatie met betrekking tot discriminatie in de gemeente in het algemeen gekeken worden, kunnen groepen ervaringen en oplossingsrichtingen uitwisselen en kan de gemeente duidelijk maken wat haar doelen en maatregelen in de aanpak van discriminatie zijn en hoe daar de ondersteuning vanuit de groepen voor nodig is. Ook kan op zo'n bijeenkomst het belang van melding van discriminatie bij een ADB worden benadrukt. Alleen als slachtoffers discriminatie melden kan er iets aan gedaan worden en kan er een goed beeld gevormd worden van de aard en omvang van discriminatie in de gemeente.

##### **Wat is er al?**

Veel gemeenten hebben een sociale kaart van organisaties en adviesraden waarmee zij regelmatig overleg voeren. Deze organisaties zouden eens per jaar uitgenodigd kunnen worden voor een gezamenlijk overleg met de gemeente.

##### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB zou op de bijeenkomst een beeld kunnen geven van de aard van discriminatie binnen de gemeente en uitleg geven over de activiteiten die het ADB onderneemt om discriminatie te bestrijden. De uitkomsten van de bijeenkomst kunnen door het ADB c.q. andere maatschappelijke organisaties gebruikt worden om nieuwe activiteiten waar behoefte aan blijkt te zijn te starten en om meer mensen uit lokale organisaties bij activiteiten te betrekken.

## **2.6 Gemeentelijke instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, zoals het jongerenwerk, welzijnsorganisatie, WMO-loket, CWI en UWV, worden gestimuleerd om signalen over discriminatie door te geven aan het lokale ADB. Cliënten of bezoekers die met discriminatie te maken hebben gekregen worden doorverwezen naar het lokale ADB**

Een van de grootste struikelblokken in de bestrijding van discriminatie is dat slachtoffers er nauwelijks melding van maken. Mensen weten bijvoorbeeld niet of zij in hun recht staan of waar zij kunnen melden. Ze denken dat melden toch niet helpt of dat de Nederlandse samenleving nou eenmaal zo is en er toch niets aan veranderd kan worden. Melden is echter van groot belang. Vaak kan de individuele melder geholpen worden met de behandeling van de klacht. Soms leidt dat meteen tot een bevredigende oplossing en bijna altijd is het in ieder geval een belangrijke waarschuwing aan het adres van de dader. En ook als in het individuele geval weinig gedaan kan worden, omdat er bijvoorbeeld te weinig bewijs is, is melden nuttig om een beeld te kunnen vormen van de aard en omvang van discriminatie in de gemeente.

Er zijn diverse gemeentelijke instellingen of organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren die in contact komen met slachtoffers van discriminatie. Jongerenwerkers en jeugdzorg komen bijvoorbeeld jongeren tegen die gediscrimineerd zijn, het CWI heeft cliënten die moeilijk aan werk kunnen komen wegens discriminatie bij sollicitatie en het WMO-loket komt in contact met onder andere gehandicapte mensen die ergens geweigerd zijn. Het is van belang dat deze professionals en instanties slachtoffers doorverwijzen naar het lokale ADB om melding te doen. De ADB's werken al aan naamsbekendheid onder instanties en informeren hen over doorverwijzing, maar de gemeente kan hierin een belangrijke stimulerende rol spelen door in overleg met de instanties te wijzen op het belang van doorverwijzing of dit als specifiek aandachtsveld op te nemen in de afspraken tussen gemeente en instelling.

### **Wat is er al?**

Gemeenten hebben overleg met gemeentelijke instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, minimaal over het werkplan en het jaarverslag, maar ook vaak tussentijds. Blijvende aandacht voor doorverwijzing van slachtoffers van discriminatie kan in dit overleg aan de orde gesteld worden. Eventueel kan aan het ADB gevraagd worden om de instellingen voor te lichten over wat er precies met een melding gebeurt, zodat zij voldoende informatie hebben voor doorverwijzing.

### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan informatie bieden aan professionals die werkzaam zijn bij gemeentelijke instellingen of organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, zodat deze geïnformeerd door kunnen verwijzen naar het ADB. Eventueel kunnen ook afspraken gemaakt worden over gezamenlijke behandeling van een klacht of over het onderling informeren over de stand van zaken met betrekking tot de behandeling, als de klachtindiener daarmee instemt.

Discriminatie vindt plaats op allerlei verschillende terreinen en moet dus ook op allerlei verschillende terreinen bestreden worden. Het is niet voldoende vanuit een gemeente om een ADB als enige instrument in te zetten om discriminatie te bestrijden. Discriminatiebestrijding is onderdeel van praktisch alle portefeuilles, en alle collegeleden hebben daarin dan ook hun eigen verantwoordelijkheid.

## 3.1. Veiligheid

Discriminatie is onder meer een veiligheidskwestie. Als er gediscrimineerd wordt, wordt een wet overtreden. Beleid gericht op het bestrijden van discriminatie is dan ook deels een handhavingkwestie, waarin gemeente en politie een rol te vervullen hebben.

De gemeente kan door het faciliteren van informatie-uitwisseling zorgen dat beleid van verschillende actoren in de gemeente op elkaar aansluit, de politie zodanig aansturen dat zij bewust omgaat met discriminatie-incidenten en preventie van discriminatie en dat alle relevante actoren in de gemeente voorbereid zijn wanneer grootschalige incidenten plaatsvinden.

### 3.1.1. Discriminatie wordt als regulier agendapunt besproken in de veiligheidsdriehoek

Aan het driehoeksoverleg nemen de burgemeester, de korpschef van de politie en de Officier van Justitie deel. De reden voor het driehoeksoverleg is, dat het Openbaar Ministerie verantwoordelijk is voor de handhaving van de wet en het vervolgen van wetsovertreders en de burgemeester voor de openbare orde en veiligheid. Beiden hebben de politie nodig. Bovendien hebben ze alle drie elkaar nodig, omdat ze verschillende bevoegdheden hebben. De burgemeester is niet alleen bevoegd om noodmaatregelen te nemen in geval van verstoring van de openbare orde, maar vertegenwoordigt ook de gemeente, die verordeningen kan uitvaardigen, vergunningen verleent, en bijvoorbeeld kan bepalen tot hoe laat de cafés open mogen zijn. De politie is als enige bevoegd om zo nodig geweld te gebruiken, het Openbaar Ministerie is als enige bevoegd om iemand te vervolgen voor een overtreding.

Discriminatie moet worden opgenomen als vast agendapunt in het driehoeksoverleg, omdat het onderwerp onlosmakelijk verbonden is met andere vaste agendapunten, zoals openbare veiligheid rond horeca, het voorkomen van geweld en beleid ten aanzien van jeugdcriminaliteit. Discriminatie moet aan bod komen bij de bespreking van veiligheid in de horeca, omdat incidenten tijdens het uitgaan veroorzaakt kunnen worden door jongeren die zijn geweigerd bij een uitgaansgelegenheid. Door alleen te focussen op deze geweldsincidenten en te vervolgen bestaat onvoldoende oog voor de mogelijke oorzaak van dit geweld. Gewelddadig gedrag moet worden vervolgd, maar er moet ook gekeken worden of de reden waarom de bezoeker bij een uitgaansgelegenheid werd geweigerd legitiem is. Bij uitgaansgelegenheden waar portiers geregeld allochtone bezoekers om niet-functionele redenen weigeren, moet de politie het initiatief nemen om de horecaondernemer op het deurbeleid aan te spreken.

#### Wat is er al?

In bijvoorbeeld Amsterdam wordt discriminatie voor het driehoeksoverleg geagendeerd. Dit houdt verband met de bevolkingssamenstelling en het feit dat Amsterdam op jaarbasis de meeste discriminatiemeldingen in Nederland heeft. De gemeente heeft via het actieplan 'Wij Amsterdammers' onder meer invulling gegeven aan het gemeentelijke antidiscriminatiebeleid. De politie heeft sinds enkele jaren meer aandacht voor discriminatie en het OM kent aan de afhandeling van discriminatiezaken meer prioriteit toe.

#### Wat kan het ADB doen?

Voorafgaand aan het veiligheidsoverleg kan het ADB de korpschef en de Officier van Justitie van up to date-informatie voorzien. Het ADB heeft als deelnemer aan het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) kennis van ontwikkelingen ten aanzien van discriminatie in de stad. Die kennis is, als het goed is, eveneens aanwezig bij de overige RDO-deelnemers. Meerwaarde van informatievoorziening door het ADB is dat het ADB – in tegenstelling tot de politie en het OM – vaak meer achtergrondinformatie heeft over de omstandigheden die tot een aangifte hebben geleid. De klachtbehandelaar bij een ADB spreekt de aangever tijdens het intakege-

sprek en volgt de aangifte nauwkeurig. Ook wordt geverifieerd of het discriminatiefeit goed in de aangifte tot uitdrukking komt. Bovendien kan door ervaring met klachtbehandeling, specifiek op het terrein van discriminatie, sneller een bepaald discriminatiepatroon worden ontdekt. Denk bijvoorbeeld aan horecagelegenheden waarover regelmatig melding wordt gedaan in verband met hun deurbeleid.

### **3.1.2 Bij regelmatig terugkerende overlast, wordt er in de openbare ruimte/openbare gebouwen gezorgd voor de veiligheid van kwetsbare groepen**

Het komt voor dat plekken waar kwetsbare groepen zich verzamelen op regelmatige basis doelwit zijn van geweld. Moskeeën die doelwit zijn van vernielingen, synagogen waarvan aan de lopende band de muren worden beklad en homo-ontmoetingsplaatsen waar homoseksuelen in elkaar worden geslagen, zijn hiervan voorbeelden. Gemeenten kunnen op deze plekken extra politieursurveillance laten uitvoeren. Beleid voor de overlast richting bezoekers van homo-ontmoetingsplaatsen (de zogenaamde HOP's) kan nog iets verder gaan. Het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit van de politie (LECD) adviseert om bijvoorbeeld ook bij het aangiftebeleid rekening te houden met de kwetsbaarheid van de doelgroep. Veel bezoekers van HOP's komen niet openlijk uit voor hun homoseksualiteit omdat hun cultuur, religie of persoonlijke omstandigheden dit niet of moeilijk toestaan. Aangifte doen betekent voor hen ook naar buiten treden met hun homoseksuele gerichtheid. Dit maakt ze extra kwetsbaar. Dat betekent dat als er iets strafbaars gebeurt, eventuele getuigen vaak niet willen getuigen en dat er vaak geen melding of aangifte wordt gedaan.

#### **Wat is er al?**

In de veiligheidsdriehoek worden risicovolle plekken en groepen besproken waarbij veiligheidskwesties spelen. Daarbij kan de burgemeester als korpsbeheerder aangeven dat de inzet van de politie en het beleid van de gemeente gericht moeten zijn op zowel het bestrijden van overlast als de veiligheid van bezoekers.

#### **Hoe kan het ADB een rol spelen?**

Als de klachtindiener daarmee instemt, kan het ADB meldingen van geweld gericht op specifieke groepen en bekende verzamelplekken doorgeven aan gemeente en politie, opdat deze maatregelen kunnen treffen om de veiligheid te vergroten. Op deze manier kan het ADB ook een rol spelen in het anoniem blijven van de melder: het ADB geeft de melding dan zonder persoonsgegevens door aan gemeente en politie. Dit kan de drempel om te melden verlagen. Het ADB kan meedenken over een passend beleid voor kwetsbare lokale groepen die regelmatig slachtoffer worden van overlast. Ook kan het ADB helpen met het verspreiden van informatie over het gekozen beleid onder de desbetreffende gemeenschappen.

## Suggesties voor een professioneel optreden van de politie van Movisie<sup>3</sup>

Als professional moet je in staat zijn om beide werelden te overbruggen en veel te betekenen in het vergroten van het respect tussen partijen. Om het politieoptreden op de homo-ontmoetingsplaats te professionaliseren en doeltreffender te maken is aandacht nodig voor de volgende onderdelen.

### Aangiften en meldingen

- Registreren van homogereleerde zaken met een afgesproken registratiecode, zodat het aantal incidenten goed in beeld komt.
- Bewustwording van mogelijke discriminatie als grondslag voor de melding of aangifte van de bezoekers van de homo-ontmoetingsplaats. Zo kan bijvoorbeeld een aangifte van mishandeling duiden op 'potenrammerij'.
- Bespreekbaar maken van de (vermoedelijke) relatie tussen de melding of aangifte en een bezoek aan de homo-ontmoetingsplaats. Eventueel kan hierbij een beroep gedaan worden op een collega die hier minder of geen moeite mee heeft, bijvoorbeeld de taakaccenthouder homogereleerde zaken (HLBT).
- Voor een bezoeker van een homo-ontmoetingsplaats kan het gevoelig liggen bij wie hij aangifte doet. Sommige mannen doen dit bij voorkeur bij een homoseksuele politiemans, omdat men zich hier 'veiliger voelt' en meer 'begrip' verwacht. Anderen doen dat juist liever niet, omdat ze liever anoniem blijven.
- Sommige mannen uit de zogeheten 'wij-culturen' (waarin de groep erg belangrijk is) doen liever geen aangifte bij heteroseksuele politiemensen met dezelfde culturele achtergrond. Zij ervaren (al dan niet terecht) schaamte en angst voor het binnen de 'eigen' groep bekend worden als 'homoseksueel'.

### Surveillance en optreden

Om de veiligheid te vergroten, is het zinvol dat de politie regelmatig zichtbaar surveilleert op de homo-ontmoetingsplaats. Voor de bezoekers moet duidelijk zijn wat daarbij het uitgangspunt voor de politie is:

- geen verstoring van de activiteiten, voor zover die geen feitelijke overlast veroorzaken;
- de politie treedt alleen 'corrigerend' op als sprake is van 'feitelijk aanstootgevend gedrag', en als dat gedrag zichtbaar is vanaf de openbare weg. Verder worden bezoekers op borden geïnformeerd over gedragsregels op de homo-ontmoetingsplaats.

### Belangrijk is om aandacht te geven binnen het optreden van de politie aan:

- het per korps onderzoeken van de mogelijkheid geverbaliseerde bezoekers direct aan het bureau te laten betalen. Vanwege hun 'geheime identiteit', ontvangen zij thuis liever geen post van justitie met details over de overtreding;
- doorvragen bij meldingen van overlastgevend gedrag naar wat er precies aan de hand is en vragen om een signalement;
- het met rust laten van bezoekers van de homo-ontmoetingsplaats die geen feitelijke overlast bezorgen. Op bepaalde tijdstippen zijn ze vaak de enige 'gebruikers' van dit deel van de openbare ruimte;
- het is niet nodig om een database aan te leggen met kentekens van auto's die worden gesignaleerd op of bij een homo-ontmoetingsplaats. Dit kan alleen ten behoeve van de politietaken, bijvoorbeeld in het kader van een opsporingsonderzoek of ordehandhaving. Wanneer gegevens systematisch worden opgeslagen moet altijd een tijdelijk register geopend worden;
- in het kader van de Wet Identificatieplicht is het vragen naar een identiteitsbewijs toegestaan als dat voor de politietaken redelijkerwijze noodzakelijk is. Het vragen naar legitimatie zonder duidelijke handhavingindicatie is echter niet gepast. Dat iemand zich simpelweg ophoudt op of nabij een homo-ontmoetingsplaats zonder seksuele activiteiten te ontplooiën is bijvoorbeeld niet voldoende om tot een vordering over te gaan.

<sup>3</sup>Movisie is een kenniscentrum voor emancipatievraagstukken

### **3.1.3. De gemeente stimuleert de lokale politieteams om zich door middel van voorlichting en training te informeren over de Aanwijzing Discriminatie, de lokale situatie met betrekking tot discriminatie en manieren waarop gereageerd kan worden op discriminatie-incidenten**

Het ADB is partner van de politie en het Openbaar Ministerie in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Naast informatie-uitwisseling over recente discriminatie-ontwikkelingen heeft dit overleg tot doel aangiften van discriminatie zo efficiënt en professioneel mogelijk af te handelen. De samenwerking blijkt vruchtbaar en leidt tot een betere doorgeleiding naar het OM, het terugdringen van doorlooptijden en de uniformering van de registratie. Toch blijken er belangrijke knelpunten te bestaan, zoals tekortschietende kennis over de discriminatiewetgeving en de Aanwijzing Discriminatie, en onvoldoende technische kennis. Een voorbeeld daarvan is dat artikel 266 Sr (belediging) een klachtdelict is. Het feit dat verbalisanten de formaliteiten van de klachtprocedure niet altijd correct volgen, vormt regelmatig een beletsel voor een succesvolle vervolging in beledigingszaken.

Een politieagent wordt in zijn dagelijkse praktijk veel minder geconfronteerd met discriminatie dan met diefstal of geweldpleging. De gevolgen van discriminatie springen bovendien minder in het oog: tot zichtbaar letsel komt het zelden. Discriminatoire gedrag verschilt ook van een 'gewone' belediging, omdat mensen in hun diepste wezen (identiteit) worden aangevallen door de uiting van minachting voor persoonlijke kenmerken die er helemaal niet toe doen. Discriminatie tast de eigenwaarde aan en leidt tot gevoelens van uitsluiting. Politieambtenaren die zich hiervan bewust zijn, blijken bij discriminatiemeldingen adequater te handelen dan collega's die hier geen weet van hebben.

#### **Wat is er al?**

Vanuit de overheid (landelijk en lokaal), politie en Openbaar Ministerie wordt het belang van discriminatiebestrijding sinds 1981 onderkend. Daarvoor is de Aanwijzing Discriminatie in het leven geroepen. In dat kader wordt samengewerkt in het RDO, een overlegstructuur waarin specifieke zaken worden afgestemd. Een succesvolle strafzaak is vaak het gevolg van een aangifte die kwalitatief goed in elkaar steekt. Kundige politiemensen en een goed functionerend Openbaar Ministerie zijn daarbij essentieel. Op basis van de waargenomen knelpunten is het ADB van mening dat verbetering kan worden geboekt aan het begin van de strafrechtketen, door trainingen aan verbalisanten en aan politiemedewerkers in opleiding.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het voorstel is om verbalisanten en politieambtenaren in opleiding door middel van een lesmodule al tijdens hun studie grondig voor te bereiden op het werkterrein discriminatie. Naast kennisoverdracht over de discriminatiewetgeving betreft het voorstel een training in vaardigheden bij het opmaken van mutaties en het opnemen van aangiften. Ook houdingsaspecten komen naar voren in de training. ADB's hebben ervaring in het geven van voorlichting op dit terrein. Workshops worden altijd op maat gemaakt, zodat ze nauw aansluiten bij de eisen die de praktijk stelt. Daarbij wordt tevens gebruik gemaakt van casuïstiek uit de praktijk (inclusief goed en bad practices in de klachtafhandeling).

### **3.1.4. Er wordt een sociaal calamiteitenplan opgesteld voor het geval er sprake is van interestnische calamiteiten of incidenten die discriminatie als oorzaak of gevolg kunnen hebben, in een proces met alle relevante lokale actoren**

Alle gemeenten hebben een calamiteitenplan. Daarin is vastgelegd wat de gemeente, verschillende lokale organisaties en hulpdiensten moeten doen in geval van nood. Het gaat daarbij meestal om fysieke calamiteiten als een brand, overstroming, ontploffing, gifwolk of aanslag. Calamiteiten kunnen zich echter ook op sociaal vlak voordoen; bijvoorbeeld een interestnische vechtpartij, een moskeebrand of mishandeling met discriminatie als motief. Ook deze calamiteiten hebben vaak een grote impact op de lokale samenleving en vergen een gecoördineerde inzet van verschillende gemeentelijke diensten en lokale organisaties. Het is goed om, voordat een sociale calamiteit zich voordoet, vast na te denken over de manier waarop de gemeente daarmee zou willen omgaan. Wordt er een stuurgroep ingesteld die de communicatie met politie en hulpdiensten verzorgt en de contacten met de pers coördineert? Welke organisaties moeten op de hoogte gesteld en gehouden worden, en hoe wordt dat aangepakt? Als er van tevoren een protocol wordt vastgesteld en uitgedragen waarop zowel de gemeente als lokale organisaties kunnen terugvallen na een sociale calamiteit, is de kans kleiner dat groepen vergeten of stappen overgeslagen worden in de hectische situatie na het incident. Mensen zullen dan ook minder snel ontevreden raken over het optreden van de gemeente omdat zij weten wat ze kunnen verwachten.

## Wat is er al?

Nog niet veel gemeenten beschikken over een sociaal calamiteitenprotocol. Wel wordt de noodzaak van een dergelijk protocol gevoeld in een aantal gemeenten die te maken hebben gehad met een sociale calamiteit. De gemeente Weert is bijvoorbeeld samen met Forum, het landelijke expertisecentrum op het gebied van multiculturele ontwikkeling, bezig met het opstellen van een sociaal calamiteitenplan. Het plan is overigens niet alleen te gebruiken bij calamiteiten die discriminatie als oorzaak of gevolg hebben, maar ook als er een familiedrama in de gemeente plaatsvindt, of een geweldsincident op een school.

## Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan de gemeente adviseren over de maatregelen en stappen die opgenomen zouden kunnen worden in een sociaal calamiteitenprotocol, en over de lokale organisaties die daarbij betrokken zouden moeten worden. Ook is het ADB zelf één van de organisaties die een rol kan spelen in de reactie op een sociale calamiteit die met discriminatie van doen heeft, door een adviesrol richting de gemeente te vervullen, groepen op te vangen die zich gediscrimineerd voelen door het incident en informatie te bieden over eventuele juridische aspecten van het incident waar het antidiscriminatie wetgeving betreft.

### Gemeente Amsterdam stelt bestuurlijk draaiboek Vrede vast

(Website gemeente Amsterdam, 2005)

“Het college van B&W heeft vanmorgen (dinsdag 31 mei) het bestuurlijk draaiboek *Vrede. De stad betrokken en in beeld vastgesteld*. Dit draaiboek is een van de acties uit het Actieplan *Wij Amsterdammers*. Het draaiboek beschrijft de organisatie- en informatiestructuur die in werking wordt gesteld bij crisissituaties met dreigende maatschappelijke spanningen.

Het bestuurlijk draaiboek Vrede - de bestuurlijke pendant van het politiedraaiboek Vrede - wordt gebruikt voor die situaties waarin het wenselijk is om intensief zicht te krijgen en te houden op de sfeer in (delen van) de stad. Het draaiboek moet de gemeente en haar partners ook in staat stellen om adequaat te reageren op (dreigende) maatschappelijke onrust en angst naar aanleiding van acute gebeurtenissen.

Doel van het draaiboek is om zicht te krijgen en te houden op wat er in de stad gebeurt en om maatschappelijke onrust en angstgevoelens te voorkomen of te dempen, onder andere door positieve initiatieven te ondersteunen en zichtbaar te maken.

Dit kan bijvoorbeeld nodig zijn als zich een crisis voordoet met een grote maatschappelijke impact, zoals bij een terroristische aanslag (in Nederland of in het buitenland). Het draaiboek maakt dan deel uit van het Rampenplan. Maar het draaiboek kan ook worden gebruikt voor situaties waarbij er sprake is van ernstige of toenemende maatschappelijke onrust en polarisatie van bevolkingsgroepen.

In de periode na de moord op Theo van Gogh bleek er grote behoefte te zijn aan het in beeld brengen van de sfeer in de stad. Indertijd is een werkgroep Vrede opgericht, die contact onderhield met de stadsdelen en andere belangrijke partijen om informatie uit te wisselen. Daarnaast zijn netwerken geactiveerd, die een rol kunnen spelen in het wegnemen van angst en het voorkomen van geweldsincidenten. Het gaat daarbij om relevante maatschappelijke en religieuze organisaties, instituten, scholen, steunpunten, belangenverenigingen, koepelorganisaties, sportverenigingen etc. Bovendien werd vanuit de werkgroep de informatie intern verspreid, zodat betrokkenen hun eigen contacten en de burger adequaat konden informeren.

Om voorbereid te zijn op mogelijke toekomstige crisissituaties is deze werkwijze nu vastgelegd in het bestuurlijk draaiboek Vrede. Het draaiboek wordt zo spoedig mogelijk in de Raadscommissie voor Algemene Zaken behandeld.”

### 3.1.5. Er wordt met het lokale ADB en de politie een bekladdingsprotocol overeen gekomen, waarin afspraken worden vastgelegd over de registratie en verwijdering van discriminerende bekladding

Als er discriminerende symbolen of teksten worden geklad in de openbare ruimte is het van belang dat deze worden geregistreerd en snel worden verwijderd. De registratie is belangrijk om een grotere pakkans van de dader te bewerkstelligen en om patronen te kunnen ontdekken, bijvoorbeeld als hetzelfde symbool plots op meerdere plekken opduikt of als in een bepaalde buurt ineens veel vaker discriminerende graffiti geklad

wordt. Dit is nog belangrijker als het gaat om discriminerende bekladding, zoals een hakenkruis of een white power teken. Mocht de dader gevonden worden, dan kan een goede registratie van de bekladding bijdragen aan veroordeling en beboeting. Een snelle verwijdering van bekladdingen is in geval van discriminerende bekladding extra belangrijk, omdat het kwetsend kan zijn voor inwoners van de gemeente. Het is met name van belang bij duidelijk zichtbare, tegen personen of specifieke objecten (bijvoorbeeld een oorlogsmonument, religieus gebouw of school) gerichte bekladdingen die aan betekenis dan wel bedoeling weinig te raden over laten. Tussen de gemeente, het ADB en de politie kunnen afspraken gemaakt worden die erop neerkomen dat ADB en politie de melding registreren en de politie zo mogelijk de dader arresteert en dat de gemeente de bekladding zo mogelijk binnen 24 uur verwijdert.

#### **Wat is er al?**

In sommige gemeenten bestaat al een afspraak tussen de politie, het ADB en de gemeente over registratie en verwijdering van discriminerende bekladding. De kans is groot dat deze afspraken min of meer overeenkomen met het voorbeeld hieronder. Soms bestaat er ook de afspraak dat een van de partijen een foto maakt van de bekladding voordat deze verwijderd wordt. Dit kan van pas komen bij een eventuele vervolging en kan helpen bij het signaleren van nieuwe groepen als teksten en symbolen die vaker opduiken.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan zorgen voor een voorbeeldtekst voor afspraken tussen gemeente, politie en ADB. Als er afspraken gemaakt zijn, registreert het ADB meldingen over discriminerende bekladding in haar registratiesysteem en rapporteert hier periodiek over. Het ADB kan eventuele signalen van structureel opduikende symbolen of teksten in het RDO aan de orde stellen en dit ook rapporteren aan de gemeente.

### **3.1.6. In de Algemene Plaatselijke Verordening wordt een bepaling opgenomen die de gemeente in staat stelt discriminerende bekladdingen op privé-eigendom (maar zichtbaar vanuit de publieke ruimte) te verwijderen, ook als de eigenaar daar niet mee instemt**

Als een discriminerende bekladding zich op privé-eigendom bevindt, kan het lastig zijn om deze te verwijderen, zelfs als het zichtbaar is vanuit de openbare ruimte. Het gebeurt bijvoorbeeld dat de eigenaar bang is dat zijn eigendom beschadigt bij verwijdering of dat verwijdering hoge kosten met zich meebrengt, en dat hij/zij het schoonmaken daarom afwijst. Of dat de eigenaar de bekladding zelf heeft aangebracht, maar dit niet valt te bewijzen. Als de gemeente hierover niets heeft opgenomen in de Algemene Plaatselijke Verordening is er geen wettelijke grond om de eigenaar ertoe te dwingen verwijdering van de bekladding toe te staan. Met een bepaling hierover heeft de gemeente een instrument om in voorkomende gevallen te besluiten tot verwijdering van een bekladding op privé-eigendom, ook als dit tegen de wil van de eigenaar is, om gekwetste gevoelens van voorbijgangers te voorkomen.

#### **Wat is er al?**

Sommige gemeenten hebben al een bepaling in de Algemene Plaatselijke Verordening staan die voor dit doel gebruikt kan worden. Veel gemeenten kennen een algemeen plak- en kladverbod. Hoewel een dergelijke APV-bepaling in algemene termen is bedoeld om een gemeente schoon te houden, kan zij ook worden toegepast om discriminerende graffiti te bestrijden. In aanvulling op een anti-klad en -plakbepaling in de Algemene Plaatselijke Verordening kunnen gemeentelijke overheden regelingen treffen die hen de bevoegdheid geven om zonder toestemming vooraf van de eigenaar ook graffiti van privaat bezit te laten verwijderen. Daardoor kunnen gemeenten sneller tot verwijdering overgaan.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan de gemeente adviseren over een tekst voor een bepaling in de Algemene Plaatselijke Verordening en kan informeren over voorbeelden uit andere gemeenten.

### **3.1.7. Ambtenaren in de buitendienst worden geïnformeerd over discriminerende bekladding, zodat zij deze kunnen herkennen, en over de afspraken rond registratie en verwijdering van deze bekladding**

Een hakenkruis herkent iedereen wel, maar als aan de medewerkers van de verschillende buitendiensten gevraagd wordt wat een white-powerteken is of waar de nummercodes 18, 88 of 14 voor staan, blijven velen waarschijnlijk het antwoord schuldig. Om (meer) discriminerende bekladdingen op te sporen, te registreren en te verwijderen is het van belang dat de ambtenaren die in de buitendienst werken en deze bekladdingen

tegenkomen tijdens hun werk, zoals medewerkers van de vuilophaaldienst of van de plantsoenendienst, weten welke bekladding discriminatoir is en wat zij moeten doen als zij dit soort bekladdingen aantreffen. Daarnaast is het van belang dat deze bekladdingen als herkenbaar discriminerend worden geregistreerd.

#### **Wat is er al?**

Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het Openbaar Ministerie werkt aan een publicatie over de strafbaarheid van bepaalde discriminerende symbolen en teksten. Andere organisaties volgen op de voet welke symbolen en teksten in zwang zijn onder met name extreemrechtse groepen. Deze informatie kan gebruikt worden om gemeenteambtenaren te informeren.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan informatiemateriaal voor ambtenaren in de buitendienst maken. De publicatie van het LECD wordt zeer uitgebreid. Het ADB kan handzame kaartjes maken met de meest voorkomende racistische symbolen. Desgewenst kan er voorlichting worden gegeven over welke bekladding strafbaar is en welke niet en op welke manier dit geregistreerd en doorgegeven moet worden aan ADB en politie. Tot slot zou het ADB een voortrekker kunnen zijn in het maken van afspraken met gemeenten, politie en ADB's over hoe en waar een discriminerende bekladding wordt geregistreerd.

### **3.1.8. Met zaalverhuurders in de gemeente worden afspraken gemaakt met betrekking tot verhuur aan groepen die zich (mogelijk) schuldig maken aan discriminatie**

Discriminatie is een misdrijf en strafrechtelijk vervolgbaar. Indien organisaties bijeenkomsten houden in een gehuurde ruimte en de verhuurder heeft het vermoeden dat deze organisaties zich schuldig maken aan strafbare feiten, dan kan de verhuurder de politie hiervan op de hoogte stellen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om groepen neonazi's die bepaalde acties voorbereiden. In voorkomende gevallen zal de verhuurder uit zichzelf reeds melding doen bij de politie, omdat hij/zij niet met dergelijke groeperingen geassocieerd zal willen worden, of mogelijk medeplichtig zal willen zijn. Toch zijn er nog veel verhuurders die een dergelijk beleid niet voeren, omdat zij zich er niet bewust van zijn of maatregelen vooraf te ingrijpend vinden. Zo kwam in mei 2005 een gemeente in het nieuws nadat het Nederlands-Israëlitisch Kerkgenootschap bezwaar had gemaakt tegen zaalverhuur op Bevrijdingsdag door de gemeente aan een extreemrechtse groepering.

#### **Wat is er al?**

Een aantal gemeenten heeft samen met Koninklijke Horeca Nederland met horecaondernemingen afspraken gemaakt over onder meer zaalverhuur. Deze afspraken kunnen worden vastgelegd in een convenant. Zo kan worden afgesproken dat de zaalverhuurder geen ruimte verhuurt aan groeperingen die ooit veroordeeld zijn wegens discriminatie.

Ook kan een afspraak gemaakt worden over het melden van vermoedelijke discriminatoire bijeenkomsten of het opstellen van huisregels door een horecaondernemer. De verhuurder kan dan in zijn verhuurbeleid de voorwaarde opnemen dat hij niet verhuurt aan organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie. Indien de gemeente een organisatie subsidieert die tevens zalen verhuurt kan de gemeente dit tot een van haar subsidievoorwaarden maken.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan gemeenten adviseren hoe dergelijke maatregelen op te stellen en kan good practices beschikbaar stellen. Ook beschikt het ADB over tal van modellen die gemeenten voor het opstellen van een horecaconvenant kunnen gebruiken.

### **3.1.9. Er wordt een bepaling opgenomen in de APV die het mogelijk maakt om horecavergunningen in te trekken in geval van zaalhuur aan groeperingen die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie en hier strafrechtelijk voor veroordeeld zijn**

Bovenstaande maatregel onder 3.1.7. is vooral afhankelijk van de medewerking en de goede wil van de zaalverhuurder. Zij is niet afdwingbaar. De gemeente kan een dergelijke regeling echter wel afdwingbaar maken. De meeste gemeenten hebben in het kader van het exploitatievergunningstelsel een bepaling in hun Algemeen Plaatselijke Verordening met het verbod een horecabedrijf te exploiteren zonder vergunning van de burgemeester. Een dergelijke vergunning kan, indien goed geregeld in de Algemene Plaatselijke Verordening, ingetrokken worden bij overtreding van de vergunningvoorwaarden. Van een bepaling in een APV gaat tevens een preventieve werking uit.

### Wat is er al?

Dergelijke bepalingen zijn al door sommige gemeenten in gebruik om een discriminatoir deurselektie bij horeca-ondernemingen tegen te gaan. In het verlengde hiervan zouden dergelijke bepalingen ook kunnen worden opgesteld voor zaalverhuurders.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan gemeenten adviseren bij het opstellen van een dergelijke bepaling in de Algemene Plaatselijke Verordening. Het via het ADB verkrijgbare rapport 'Een verkenning van de bestuursrechtelijke mogelijkheden voor lokale overheden ter bestrijding van discriminatie' kan daarbij behulpzaam zijn.

#### 3.1.10. Jongeren in een HALT-traject voor discriminatie worden naar een ADB gestuurd

Soms komen jongeren met politie en/of justitie in aanraking. Daaruit kan een veroordeling volgen. Vaak bestaat de veroordeling uit het uitvoeren van een taakstraf. Tijdens de contacten van justitie of een advocaat met de betrokken jongeren en/of de ouders, kan blijken dat de jongere positief staat ten opzichte van discriminatoir of extremistisch gedachtegoed. Aangezien die jongeren vaak deel uitmaken van een groepje, zou het goed zijn als ze ook af en toe een tegengeluid horen. Bij de veroordeling tot een taakstraf kan een onderdeel zijn dat de jongere een gesprek voert met een ADB-medewerker op een ADB-kantoor.

De gemeente kan een dergelijke 'taakstraf' onder de aandacht brengen in de driehoeksoverleggen en een stimulerende rol spelen. Medewerkers van afdelingen veiligheid en bureaus HALT die aan jongerenoverleggen deelnemen, kunnen dit als mogelijkheid inbrengen.

### Wat is er al?

Er bestaat ervaring met taakstraffen, die voor een deel (namelijk 1,5 uur) bestonden uit een gesprek met een medewerker bij het ADB in Kennemerland. Het feit waarop de verschillende jongeren veroordeeld waren, was niet elke keer discriminatiegerelateerd, maar de jongeren neigden duidelijk naar rechtsextremisme in hun gedrag, hun uiterlijk en hun uitlatingen.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB moet zich goed realiseren hoe een dergelijk gesprek gevoerd moet worden. De gesprekken vinden één op één plaats. Belangrijk is dat beide partijen elkaar serieus nemen en naar elkaar luisteren. De ervaringen tot op heden zijn positief, waarbij ook de jongeren hebben aangegeven dat ze 'het mee vonden vallen'. Afstemming en terugkoppeling met justitie en reclassering of bureau HALT is nodig.

## 3.2. Openbare ruimte en verkeer

De soorten discriminatie die kunnen plaatsvinden in de openbare ruimte en het verkeer, met name het openbaar vervoer, zijn discriminerende bekladdingen en een gebrek aan toegankelijkheid voor gehandicapten van zowel straten als openbaar vervoer. Met betrekking tot toegankelijkheid kan de gemeente ervoor zorgen dat dit een aandachtspunt is bij herinrichtingen, ook tijdens bouwwerkzaamheden. Er kan gewerkt worden aan het oplossen van knelpunten in de bestaande openbare ruimte. Met betrekking tot bekladdingen kan de gemeente zorgen voor zorgvuldige rapportage over en snelle verwijdering van discriminerende bekladding.

#### 3.2.1. Alle wijken in de gemeente worden geschouwd met rolstoelen, rollators en scootmobielen en door slechtzienden, waarbij een lijst wordt opgesteld van obstakels die het moeilijk maken om zich zelfstandig in de wijk te bewegen. Voor het verwijderen van deze obstakels, zoals het verlagen van stoepranden en verplaatsen van fietsenrekken, wordt een plan van aanpak opgesteld

De openbare ruimte zit vol hindernissen voor mensen die aangewezen zijn op een rolstoel, rollator, scootmobiel of die slechtziend of blind zijn. Een stoeprand hoger dan twee centimeter is al onneembaar voor een handaangedreven rolstoel. Bij de inrichting van een straat en de plaatsing van objecten als fietsenrekken en bloembakken wordt te vaak onvoldoende gelet op de toegankelijkheid. Het is de moeite waard om als gemeente, eventueel samen met een gehandicaptenadviesraad of een lokale organisatie voor gehandicapten en chronisch zieken, een 'rolstoelschouw' te organiseren. Daarbij nemen alle deelnemers aan de schouw, ook wethouders en ambtenaren, plaats in een rolstoel en kunnen zij aan den lijve ondervinden welke obstakels de toegankelijkheid belemmeren. Net als bij een 'gewone' schouw kan vervolgens voor het verwijderen van deze obstakels een plan van aanpak opgesteld worden.

### Wat is er al?

In veel gemeenten wordt al ‘gewoon’ geschouwd in de wijken en is er een methodiek ontwikkeld voor het verzamelen van knelpunten tijdens de schouw en het oplossen daarvan in een aansluitend plan van aanpak. Daarover worden de inwoners van de wijk geïnformeerd. Voor een rolstoelschouw zou dezelfde methodiek toegepast kunnen worden.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan knelpunten aanwijzen waar zij meldingen over hebben gekregen. Ook kan het ADB de gemeente informeren over good practices elders in het land waar gebruik van gemaakt kan worden, en het ADB kan de gemeente in contact brengen met gehandicaptenorganisaties die zouden kunnen deelnemen aan een rolstoelschouw. Belangenorganisaties van mensen met een beperking zijn goed op de hoogte van problemen, vaak beter dan de ADB's.

#### **3.2.2. Bij herinrichting en groot onderhoud worden de aanwijzingen in het handboek openbare ruimte van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad (CG-Raad) gevolgd. Bij de aanleg van tijdelijke voorzieningen in straten waar wordt gebouwd of heringericht, wordt erop gelet dat de straat toegankelijk blijft voor rolstoelen, rollators en visueel gehandicapten**

Veel van de knelpunten voor toegankelijkheid in de openbare ruimte hadden voorkomen kunnen worden als hiermee rekening was gehouden bij de inrichting van de straat. Dit gebeurt echter te weinig. De gemeente kan aan de relevante afdelingen in de organisatie opdragen rekening te houden met toegankelijkheid als straten geherprofileerd worden of als er groot onderhoud wordt gepleegd, en de naleving daarvan controleren. Ambtenaren kunnen hiervoor het handboek toegankelijkheid van de CG-Raad gebruiken<sup>4</sup>. Van belang is ook dat tijdens de werkzaamheden mensen die aangewezen zijn op een rolstoel, rollator of scootmobiel de straat kunnen blijven gebruiken. De tijdelijke voorzieningen moeten geen gaten, kuilen of te hoge drempels vertonen en moeten breed genoeg zijn voor een goede doorgang.

### Wat is er al?

Bij herinrichting van straten zijn er al veel regels waarmee rekening gehouden moet worden. De meeste hiervan hebben betrekking op verkeersveiligheid, bijvoorbeeld hoe breed een fietspad moet zijn, of het fietspad vrij liggend moet zijn of niet, etc. Aan deze regels kunnen aanwijzingen met betrekking tot toegankelijkheid toegevoegd worden. De lokale gehandicaptenorganisaties of gehandicaptenadviesraad kan op de hoogte gebracht worden van het voornemen om bij herinrichting rekening te houden met toegankelijkheid, en zij kunnen in voorkomende gevallen adviseren over te maken keuzes.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan betrokken ambtenaren in contact brengen met de CG-Raad en zorgen dat zij beschikking krijgen over het handboek toegankelijkheid. Ook kan het ADB betrokken ambtenaren antwoorden geven op vragen over toegankelijkheid.

#### **3.2.3. Het openbaar vervoer wordt toegankelijk gemaakt voor gebruikers van rolstoelen, scootmobielen en rollators**

De toegankelijkheid van het openbaar vervoer is een belangrijk aandachtspunt voor gemeenten. Niet alleen omdat het van groot belang is voor de mobiliteit van mindervalide inwoners, maar ook omdat dit voor het tram- en busvervoer sinds 2010 wettelijk verplicht is. Voor het spoor geldt de verplichting vanaf 2024.

### Wat is er al?

Om in 2010 aan de wettelijke verplichting te voldoen zullen de meeste gemeenten al werken met een plan van aanpak om in jaarlijkse stappen de haltes, bussen en trams toegankelijk te maken.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB heeft geen bemoeienis met het maken van fysieke aanpassingen aan haltes, trams en bussen, maar kan wel een rol spelen in het signaleren van overblijvende knelpunten. Als gehandicapten melding maken van problemen met de toegankelijkheid van het openbaar vervoer kan het ADB de gemeentelijke dienst die hiervoor verantwoordelijk is op de hoogte stellen.

---

<sup>4</sup>Dit handboek is aan te vragen bij de CG-raad. Kijk op [www.cg-raad.nl](http://www.cg-raad.nl)

### 3.3. Onderwijs en jeugdbeleid

Het onderwijs heeft op verschillende manieren met discriminatie te maken. De school is een plek waar jongeren leren met elkaar en anderen om te gaan. Onderdeel daarvan is bewustwording over discriminatie, opdat jongeren geen daders of slachtoffers worden van discriminatie. Ondanks dat is de school helaas ook vaak een plek waar discriminatie-incidenten plaatsvinden, tussen jongeren onderling of tussen leerkrachten of ander personeel en jongeren. Scholen hebben een grote vrijheid in het bepalen van het eigen beleid, binnen de kerndoelen die door de overheid worden gesteld. De gemeente kan daardoor niet veel maatregelen opleggen, maar kan anti-discriminatiebeleid op scholen uiteraard wel stimuleren.

#### **3.3.1. Discriminatie op scholen wordt regulier besproken in een overleg tussen de gemeente en schooldirecteuren. Signalen worden doorgegeven aan het ADB**

ADB's krijgen regelmatig meldingen over discriminatie op scholen. Deze meldingen worden geregistreerd en behandeld volgens de klachtbehandelingsprocedure. Die bestaat in ieder geval uit hoor en wederhoor en kan uitmonden in voorlichting aan de klas, in een docententraining, of -als de school geen maatregelen wil nemen- in een zaak bij de Commissie Gelijke Behandeling. Veel discriminatie-incidenten worden echter binnen de school opgelost, vaak op ad hocbasis. Het is natuurlijk goed als de school zelf een oplossing kan vinden waar alle partijen tevreden mee zijn, maar het probleem in deze gevallen is dat de discriminatie-incidenten zelden geregistreerd worden. Daardoor ontbreekt niet alleen inzicht in de omvang en aard van discriminatie in het onderwijs, maar kan ook niet geleerd worden van cases. In overleg tussen de gemeente en schooldirecteuren kan discriminatie met enige regelmaat geagendeerd worden, zodat scholen kunnen uitwisselen hoe vaak en wat voor discriminatie-incidenten voorkomen, en hoe deze opgelost worden. De signalen kunnen dan, eventueel anoniem, ter registratie doorgegeven worden aan het ADB, zodat een completer beeld ontstaat van discriminatie in het onderwijs.

#### **Wat is er al?**

Gemeenten hebben regulier overleg met schooldirecteuren, over praktische zaken als huisvesting, maar ook over beleidszaken. In dit overleg kan discriminatie geagendeerd worden. Eventueel kan het regionale ADB uitgenodigd worden om de schooldirecteuren in dit overleg voor te lichten over discriminatie op school en de registratie van meldingen.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan de discriminatie-incidenten op scholen registreren die door de school zelf worden opgelost. Ook kan het ADB adviseren over oplossingsmogelijkheden als de school er zelf niet uitkomt, en voorlichting en training verzorgen als onderdeel van een oplossing. Daarnaast kan het ADB overleggen met het VIOS-netwerk: een Veilig In en Om School-netwerk van scholen waarin veiligheidsbeleid besproken en gestandaardiseerd wordt.

#### **3.3.2. Scholen worden gestimuleerd om een calamiteitenplan op te stellen voor het geval zich ernstige of structurele discriminatie voordoet. Daarin zijn de rollen van schoolleiding, gemeente, politie en ADB vastgelegd**

Het kan zijn dat het niet bij een paar losstaande incidenten blijft. Soms ontstaat er een situatie waarbij verschillende groepen leerlingen tegenover elkaar komen te staan of een leerling stelselmatig het mikpunt wordt van discriminatie. Zeker als daar ook nog eens fysiek geweld bij komt kijken, kan dit uitgroeien tot een calamiteit, met ouders die zich zorgen maken, aandacht van de pers en een roep om maatregelen. De gemeente kan samen met scholen, politie en ADB nadenken over een te volgen werkwijze indien zo iets zich voordoet, zodat dit niet pas gebeurt als het al te laat is. In een calamiteitenplan kunnen de gewenste rollen van de partners en afspraken over omgang met de pers en dergelijke vastgelegd worden. Dit hoeft zich overigens niet tot discriminatie-incidenten te beperken. Ook als op een school een ander ernstig incident voorvalt, is het wenselijk om heldere afspraken te hebben.

#### **Wat is er al?**

Veel scholen hebben al afspraken met politie en gemeente over veiligheid in en rond de school. Dit gaat dan meestal om zaken als drugsgebruik, wapenbezit en criminaliteit onder jongeren. Als deze afspraken er al zijn, kan gekeken worden of deze ook relevant zijn in geval van ernstige of structurele discriminatie, of dat aanscherping of aanvulling nodig is.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan adviseren over te maken afspraken tussen scholen, gemeente, politie en ADB. Ook kan het ADB een partner zijn in de reactie op ernstige of structurele discriminatie, bijvoorbeeld door slachtoffers te ondersteunen, informatie te bieden over juridische aspecten of voorlichting en training te verzorgen voor leerlingen, ouders en docenten.

#### **3.3.3. Aan scholen wordt verzocht een gedragscode op te stellen en uit te dragen -onder meer in de schoolgids- die discriminatie op school verbiedt en die geen discriminerende bepalingen bevat**

Een gedragscode is niet dé oplossing tegen discriminatie op scholen. Wel kan het een bijdrage leveren aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. De gedragscode kan enerzijds houvast bieden voor het aanpakken van ongewenst gedrag, zoals discriminatie, als dit zich voordoet. Anderzijds gaat er een preventieve werking van uit, omdat helder is welk gedrag onacceptabel wordt geacht en wat de sancties daarop zijn. Wat betreft discriminatie zijn er in het verleden gedragscodes ontwikkeld voor verschillende doelgroepen en maatschappelijke sectoren, waaronder het onderwijs. In het algemeen valt te zeggen dat een gedragscode vaak niet letterlijk overgenomen wordt, maar dat scholen liever zelf iets ontwikkelen. Dat is positief, want het komt de naleving ten goede als een school zelf met leerlingen en ouders aan de slag gaat en de code gezien wordt als 'eigen'. Recente methoden geven daarom vooral een stappenplan om zelf een gedragscode te ontwikkelen. Een bekend voorbeeld hiervan is het spel 'Gedragen gedrag' van het PPSI/APS (zie kader). Gemeenten kunnen het opstellen van gedragscodes en het uitdragen van het niet accepteren van discriminerend gedrag stimuleren bij scholen.

#### **'Gedragen gedrag'**

##### **Een dilemmaspel voor het vinden van grenzen en het maken van regels**

Van bepaald gedrag van leerlingen of leraren zegt iedereen meteen: 'Nee, dat kan en dat mag niet!'. Maar bij pesten, discriminatie, racisme, gebruik van geweld en seksueel geweld zijn er ook veel randgevallen, waarover de meningen kunnen verschillen. Waar trek je dan de streep? En welke regel is daarbij van toepassing? Die vragen staan centraal in het dilemmaspel dat voor het Project Preventie Seksuele Intimidatie (PPSI) is ontwikkeld. Kijk voor meer informatie op [www.ppsi.nl](http://www.ppsi.nl)

#### **3.3.4. Scholen worden gestimuleerd om vertrouwenspersonen te trainen in het herkennen van en reageren op discriminatie**

Scholen zijn verplicht een vertrouwenspersoon te hebben waar leerlingen of docenten terecht kunnen met klachten over onder meer bejegening, seksuele intimidatie of discriminatie. Het is van belang dat deze vertrouwenspersonen goed op de hoogte zijn van de juridische aspecten van discriminatie, van de mogelijkheden om een melding te behandelen en van de effecten van discriminatie op slachtoffers. Om deze kennis op te bouwen en actueel te houden zou het goed zijn als vertrouwenspersonen op scholen getraind worden in het herkennen van en reageren op discriminatie. De gemeente kan dit in overleg met scholen stimuleren of door een dergelijke training ter beschikking te stellen.

### Wat is er al?

Iedere school heeft minimaal één vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersonen volgen over het algemeen reguliere bijscholingstrainingen over allerlei aspecten van hun taak. Herkennen van en reageren op discriminatie kan opgenomen worden in het bijscholingsprogramma.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan voor vertrouwenspersonen een training herkennen van en reageren op discriminatie verzorgen.

### **3.3.5. Aan scholen wordt verzocht een diversiteitparagraaf op te nemen in het personeelsbeleid. Daarin zijn antidiscriminatiemaatregelen bij in- en uitstroom en op de werkvloer vastgelegd**

Naast een instelling voor onderwijs is een school ook werkgever. Net als alle werkgevers voert een school een personeelsbeleid, waarin maatregelen genomen kunnen worden om diversiteit te stimuleren en discriminatie te voorkomen en bestrijden. Doel is om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de (lokale) bevolking en om alle werknemers een plezierige werkomgeving te bieden, ongeacht etniciteit, geslacht, seksuele gerichtheid, godsdienst (in het openbaar onderwijs), handicap of ander kenmerk. In hoofdstuk 5 wordt uitgebreider ingegaan op mogelijkheden hiervoor vanuit het werkgeverschap. De gemeente kan scholen verzoeken om een diversiteitparagraaf op te nemen in het personeelsbeleid en regulier vragen om een evaluatie van dit beleid.

#### **Wat is er al?**

Sommige scholen hebben al een diversiteitbepaling in hun personeelsbeleid. Er kan dan gekeken worden of dit vertaald wordt naar de praktijk en of het alle discriminatiegronden beslaat of alleen etniciteit en/of geslacht.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan scholen adviseren over maatregelen die zij in het personeelsbeleid kunnen nemen om diversiteit te bevorderen en discriminatie te voorkomen en bestrijden.

### **3.3.6. Om segregatie in het onderwijs te bestrijden worden afspraken gemaakt met scholen over een plan van aanpak, en er wordt op toegezien dat maatregelen tegen segregatie niet discriminerend zijn**

Over segregatie in het onderwijs zijn veel meningen. Sommige gemeenten zien het feit dat er scholen zijn met overwegend allochtone of bijna alleen autochtone kinderen op zich als problematisch. Andere vinden het alleen een probleem als de samenstelling van de school te veel afwijkt van de buurt. Ook kan niet de etniciteit, maar eerder de sociaal-economische positie van leerlingen als probleem worden gezien, of kan een gemeente besluiten dat er überhaupt geen probleem bestaat als de scholen maar goed onderwijs leveren en de leerlingen goed presteren. Vanuit het oogpunt van discriminatiebestrijding kan gezegd worden dat het goed zou zijn als kinderen in hun schooltijd in contact komen met kinderen met een andere etnische achtergrond. Dat kan op een school die een etnisch gemengde leerling-populatie heeft. Als in een gemeente echter heel weinig mensen met een niet-Nederlandse etnische achtergrond wonen, is een gemengde school niet haalbaar. In zo'n geval zou een 'witte' school een vriendschapsband aan kunnen gaan met een meer etnisch gemengde of 'zwarte' school, waarbij de kinderen elkaar ontmoeten door gezamenlijke activiteiten te organiseren. Als de gemeente de etnische samenstelling van scholen wil veranderen, zijn er verschillende maatregelen mogelijk. Er kan bijvoorbeeld een gezamenlijk inschrijfmoment ingesteld worden, om te voorkomen dat op met name bijzondere scholen de klassen al vol zitten met autochtone kinderen voordat allochtone kinderen, die daar meestal later mee zijn, worden ingeschreven. Ook kunnen bijvoorbeeld initiatieven van ouders gestimuleerd worden, kan een school leerlingen uitwisselen met een andere school in de buurt, kan een voedingsgebied voor een buurtschool aangewezen worden van waaruit leerlingen voorgaan bij inschrijving en kan in het algemeen geïnvesteerd worden in de kwaliteit van scholen. Het is daarbij van belang dat de maatregelen zelf niet discriminerend zijn. Dubbele wachtlijsten voor allochtone en autochtone kinderen zijn dat bijvoorbeeld wel.

#### **Wat is er al?**

Gemeenten hebben regulier overleg met schooldirecteuren en schoolbesturen en kunnen daarin segregatie in het onderwijs aan de orde stellen. Met de schooldirecteuren en besturen kan besproken worden of er een probleem is, hoe in de gemeente het probleem gedefinieerd wordt en wat maatregelen zijn die de gemeente en de scholen zouden willen nemen. Dit kan ook breder besproken worden met ouderraden, ouders, leerkrachten en/of inwoners in het algemeen. De gemeente kan een coördinerende en stimulerende rol spelen in de invoering en uitvoering van eventuele maatregelen, zoals het instellen van een gezamenlijk inschrijfmoment en het communiceren daarvan via consultatiebureaus, het stimuleren van ouderinitiatieven en het aangaan van vriendschapsbanden tussen scholen.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan waarschuwen voor maatregelen die zelf discriminerend zijn. Verder kan een ADB activiteiten

op scholen organiseren die tot doel hebben tolerantie te vergroten en bewustwording te stimuleren, die eventueel in een vriendschapsband tussen scholen ingezet kunnen worden.

### **3.3.7. Er wordt onderzocht hoe doorverwijzing van basisscholen naar scholen voor voortgezet onderwijs plaatsvindt, met aandacht voor etniciteit en geslacht**

Af en toe verschijnen er berichten in de pers over mogelijke discriminatie op grond van geslacht of etniciteit bij doorverwijzing van basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. Ook krijgen ADB's soms meldingen van leerlingen of hun ouders die het gevoel hebben dat zij vanwege hun geslacht of etniciteit naar een te laag schooltype worden doorverwezen. Het kan de moeite waard zijn om bij de scholen in de gemeente te onderzoeken hoe de doorverwijzing van leerlingen tot stand komt en of er aanwijzingen zijn dat etniciteit en geslacht een rol spelen. Ook als er (nog) geen signalen of meldingen zijn.

#### **Wat is er al?**

De doorverwijzing van leerlingen naar het voortgezet onderwijs is aan diverse landelijk geldende regels gebonden. De Cito-toets en het oordeel van de leerkrachten spelen hierbij beiden een rol. Per school kan echter het gewicht verschillen dat aan verschillende factoren wordt toegekend. Bij het subjectieve oordeel van leerkrachten kan (onbewust) geslacht of etniciteit een rol spelen. Dit kan kwantitatief worden onderzocht door te kijken naar de cijfers en feiten: worden meisjes bijvoorbeeld vaker naar een lager of juist hoger schooltype doorverwezen? Ook kan kwalitatief worden onderzocht of de mening van leerkrachten over de prestaties van leerlingen wordt beïnvloed door hun geslacht of etniciteit.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan informatie verschaffen over eventuele meldingen van mogelijke discriminatie bij doorverwijzing van leerlingen naar het voortgezet onderwijs. Ook kan het ADB trainingen voor leerkrachten verzorgen wanneer uit het onderzoek blijkt dat leerkrachten geslacht of etniciteit mee laten wegen in hun oordeel over leerlingen.

### **3.3.8. Jaarlijks wordt een subsidie beschikbaar gesteld voor het uitvoeren van antidiscriminatieprojecten op scholen**

Het is van groot belang dat jongeren in hun schoolperiode leren wat discriminatie is en welke gevolgen discriminatie heeft voor slachtoffers. Dit is ook opgenomen in de kerndoelen voor het onderwijs. ADB's, maar ook bijvoorbeeld de Anne Frank Stichting of de Stichting Vredeseducatie stellen materialen samen en organiseren projecten voor scholen om leerlingen bewust te maken van de gevolgen van discriminatie en hoe zij discriminatie kunnen voorkomen in de omgang met elkaar en anderen. De gemeente kan scholen stimuleren om deel te nemen aan dit soort projecten door een jaarlijkse subsidie beschikbaar te stellen.

#### **Wat is er al?**

Er zijn diverse aanbieders van antidiscriminatieprojecten op scholen, waaronder de ADB's. Soms bekostigen scholen deze projecten zelf, maar vaak vormen de kosten een te hoge drempel en ziet een school daarom af van deelname. Met een subsidie kan de gemeente stimuleren dat antidiscriminatieprojecten wel uitgevoerd kunnen worden.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB verzorgt lessen en projecten op zowel basisscholen als scholen voor voortgezet onderwijs op allerlei niveaus. Effectieve lesprogramma's worden landelijk uitgewisseld tussen ADB's.

### **3.3.9. Er worden met scholen en het lokale bedrijfsleven afspraken gemaakt over een stagegarantie in geval van discriminatie bij het vinden van stages (zie ook 3.4.3)**

Discriminatie bij het vinden van een stage gebeurt veelvuldig. Stagiair(e)s worden bijvoorbeeld niet aangenomen omdat zij allochtoon zijn, een hoofddoek dragen of een handicap hebben. Een stage is echter essentieel voor leerlingen om werkervaring op te doen, en in veel gevallen ook om de opleiding met succes af te ronden. De gemeente kan in overleg met scholen voor voortgezet en beroepsonderwijs en het lokale bedrijfsleven afspraken maken hoe om te gaan met discriminatie bij stages. Uiteraard is het van belang dat een bedrijf dat stagiair(e)s discrimineert en daarmee de wet overtreedt, aangepakt wordt. Dit kan door melding te maken bij het ADB, die via de reguliere klachtbehandeling het bedrijf aanspreekt. Dat kan ervoor zorgen dat een bedrijf

in de toekomst de gelijke-behandelingswetgeving in acht neemt. Voor de betrokken leerling of student is het echter meestal geen oplossing. Hij of zij heeft op korte termijn een stageplek nodig, terwijl een procedure tegen een bedrijf lang kan duren. De student zal in veel gevallen ook niet meer met een goed gevoel stage kunnen lopen bij een bedrijf dat hem of haar eerder gediscrimineerd heeft. Om dit probleem op te lossen kunnen opleidingen een stagegarantie bieden. Zij garanderen studenten dan dat zij (eventueel onder bepaalde voorwaarden) binnen een bepaald aantal weken een stage krijgen aangeboden. Soms betekent dit dat studenten een stage 'intern' aangeboden krijgen, bijvoorbeeld bij een werkplek binnen de opleiding zelf. Het is belangrijk om daarbij in de gaten te houden dat dit volwaardige stages zijn, die goed gewaardeerd worden op een CV. De gemeente kan hieraan op drie manieren bijdragen. Ten eerste kan zij scholen stimuleren om een stagegarantie te geven. Ten tweede kan de gemeente zelf stageplekken reserveren binnen de ambtelijke organisatie voor stagiair(e)s die te maken hebben met discriminatie. En ten derde kan de gemeente een regierol vervullen in de bemiddeling tussen scholen en bedrijven.

#### Wat is er al?

In sommige gemeenten wordt al gewerkt met een stagegarantie en veel gemeenten bieden zelf stageplekken aan. In het gemeentelijke beleid rond stagiair(e)s kan specifiek aandacht worden besteed aan jongeren die bij het zoeken naar een stage met discriminatie te maken krijgen. Daarnaast kunnen bestaande overleggen met scholen en het bedrijfsleven worden gebruikt om problemen rond discriminatie bij stages aan te kaarten en te komen tot onderlinge afspraken. Deze afspraken kunnen bijvoorbeeld inhouden dat scholen die van leerlingen signalen ontvangen dat zij gediscrimineerd worden bij een bepaald bedrijf, kunnen aankloppen bij een regionale of lokale bedrijfsvereniging, of dat lokale bedrijven zich kenbaar maken als stageaanbieder waar niet gediscrimineerd wordt.

#### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan gemeenten, scholen en bedrijven of bedrijfsverenigingen informeren over de juridische en sociale aspecten van discriminatie bij stages. Het kan ook adviseren over afspraken die de partijen kunnen maken over het voorkomen en bestrijden van deze discriminatievorm.

### 3.4. Economie

De gemeente heeft niet veel beslissingsbevoegdheden op economisch terrein, maar kan wel stimulerende maatregelen treffen. Bijvoorbeeld om bedrijven te stimuleren om na te denken over diversiteit en het voorkomen van discriminatie, om winkels te stimuleren hun toegankelijkheid te verbeteren en om horeca te stimuleren anti-discriminatiebeleid te voeren.

#### 3.4.2 De gemeente stimuleert winkels en restaurants om drempelvoorzieningen aan te brengen als dit nodig is om de toegankelijkheid voor rolstoelen, rollators en scootmobielen te optimaliseren

Veel winkels en horecagelegenheden hebben drempels die voor mensen in een rolstoel, met een rollator of een scootmobiel te hoog zijn om zonder hulp binnen te komen. Om het voor gehandicapten mogelijk te maken zelfstandig te winkelen en uit eten te gaan zouden drempelvoorzieningen aangebracht moeten worden. De gemeente kan winkeliers en horecaeigenaars daartoe stimuleren. Dat kan bijvoorbeeld door subsidie beschikbaar te stellen. Winkeliers zorgen dan zelf voor een voorziening, waarvan de kosten geheel of gedeeltelijk door de gemeente worden vergoed. Een andere methode is om als gemeente zelf een afspraak te maken met een leverancier van drempelvoorzieningen en deze aan te schaffen voor de panden in een winkelstraat. Voordeel hiervan is dat de voorzieningen dezelfde uitstraling hebben, hetgeen het straatbeeld netter maakt. Bovendien blijven de voorzieningen eigendom van de gemeente. Als een winkel of horecagelegenheid verhuist of ophoudt te bestaan, kan de drempelvoorziening -die op maat gemaakt is voor het pand- blijven liggen.

#### Wat is er al?

In sommige gemeenten wordt al gewerkt aan de toegankelijkheid van winkels en restaurants. Eén van de Amsterdamse stadsdelen heeft in een winkelstraat alle winkeliers en restauranthouders een drempelvoorziening aangeboden en afspraken gemaakt met een leverancier. De voorzieningen blijven eigendom van het stadsdeel. In de gemeente kan gekeken worden of de toegankelijkheid van winkels en restaurants een probleem oplevert voor mensen met een rolstoel, rollator of scootmobiel. Eventueel kan een rolstoelchouw gehouden worden om dit te onderzoeken, of kan de gehandicaptenadviesraad of ouderenadviesraad adviseren. Als er inderdaad

een probleem is, kan de gemeente op verschillende manieren stimuleren dat hier iets aan gedaan wordt, door het aanbieden van een subsidie voor winkeliers of het verzorgen van een drempelvoorziening.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan informeren over bij het bureau binnengekomen klachten aangaande knelpunten in toegankelijkheid. Het kan ook lokale winkels en horecagelegenheden adviseren om gebruik te maken van een regeling vanuit de gemeente.

#### 3.4.3. De gemeente neemt maatregelen om horecadiscriminatie te voorkomen en bestrijden.

Dit kan zij doen door:

- het instellen van een panel deurbeleid,
- het sluiten van een horecaconvenant en
- een exploitatievergunning in te trekken indien de ondernemer zich schuldig maakt aan een discriminatoir (deur-)beleid

Op drukke uitgaansavonden wordt vele jongeren de toegang tot horecagelegenheden geweigerd. Daar kunnen goede redenen voor zijn. Horecaondernemers hebben voor hun zaak vaak een bepaald publiek voor ogen. Om een bepaalde sfeer te creëren wordt gekeken wie in de sfeer past die de ondernemer wenst. Daarbij spelen ook veiligheidsoverwegingen een rol. Aan de deur wordt zodoende gelet op bijvoorbeeld leeftijd, kleding, gedrag, alcohol- en drugsgebruik. Zowel het uitgaanspubliek als de horecaondernemer is gebaat bij prettige en veilige uitgaansgelegenheden. Door horecaondernemers mag een deurbeleid worden gevoerd, maar het beleid mag niet in strijd zijn met de wet.

Indien het deurbeleid niet duidelijk naar het uitgaanspubliek wordt gecommuniceerd, op basis van een helder controleerbaar en herkenbaar deurbeleid, kan een gevoel ontstaan van uitsluiting of discriminatie. Dit kan leiden tot gespannen situaties tijdens uitgaansavonden. De gemeente kan de horecaondernemers stimuleren heldere huisregels op te stellen die onder meer discriminatie aan de deur en tussen klanten onderling moeten voorkomen. De gemeente kan als onafhankelijke partij, vanuit het belang van een veilige en prettige sfeer in de stad het initiatief nemen tot een panel deurbeleid. Het panel deurbeleid is een samenwerkingsverband tussen gemeente, horeca, politie en ADB. Er worden duidelijke afspraken gemaakt over wat wel en niet kan worden opgenomen in het deurbeleid van horecaondernemingen. Het panel deurbeleid toetst de individuele huisregels van de aangesloten horeca en behandelt klachten over vermeende onterechte weigeringen. Het panel kan bemiddelen tussen de horecaondernemer en de geweigerde persoon.

Een horecaconvenant is een overeenkomst waarbij de gemeente, politie en horeca afspraken maken met het doel de veiligheid in de horeca te verbeteren en overlast te voorkomen. Een horecaconvenant is een goed middel om met elkaar afspraken te maken over het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Een convenant is echter wel afhankelijk van de medewerking van partijen. Een gemeente kan die medewerking niet aan een horecaondernemer opleggen, noch afdwingen.

Er blijven, helaas, altijd horecaondernemingen die zich schuldig maken aan een discriminatoir deurbeleid. Een gemeente kan hier tegen optreden. Een horecaondernemer heeft een exploitatievergunning nodig om zijn/haar horecabedrijf te kunnen exploiteren. Aan deze vergunning kunnen door de gemeente voorwaarden worden verbonden. Ook kan de gemeente in haar Algemene Plaatselijke Verordening opnemen dat zij de vergunning intrekt indien de horecaondernemer zich schuldig maakt aan discriminatie.

### Wat is er al?

In een aantal gemeenten functioneert reeds enkele jaren een panel deurbeleid en gemeenten werken steeds meer samen met de horeca in het kader van een geïntegreerd horecabeleid.

Daarnaast heeft een enkele gemeente reeds in haar verordening het volgende artikel opgenomen:

*‘De burgemeester trekt de vergunning in, indien:*

*c. een leidinggevende, dan wel een door de ondernemer ingehuurde portier, zich schuldig maakt aan discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook.’*

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan de gemeente adviseren bij het opstellen van de afspraken over het deurbeleid, met name daar waar het gaat over het voorkomen van discriminatie. Het ADB kan gevraagd worden het secretariaat te voe-

ren van het panel deurbeleid en, vanuit de expertise in klachtbehandelingsprocedures, de klachten behandelen die binnenkomen bij het panel.

Voorts beschikt het ADB over tal van voorbeelden inzake gedragscodes en huisregels die door de horeca gebruikt kunnen worden.

Wilt u meer weten over bestuursrechtelijke middelen ter bestrijding van discriminatie? Neem dan contact op met het ADB bij u in de regio en vraag naar het rapport 'Een verkenning van de bestuursrechtelijke mogelijkheden voor lokale overheden ter bestrijding van discriminatie'.

#### **3.4.4. In samenwerking met het ADB wordt een prijs ingesteld voor de onderneming met het beste diversiteitbeleid of de meeste inspanningen op het gebied van antidiscriminatie**

Een arbeidsmarkt waarop iedereen mee doet, is een arbeidsmarkt die bijdraagt aan een harmonieuze maatschappij. Gemeenten kunnen bewust omgaan met de diversiteit in haar personeelsbestand (zie 4.1). Daarnaast kunnen ze, in samenwerking met andere gemeenten en de ADB's in hun provincie, andere organisaties in hun gemeente stimuleren om bewust om te gaan met diversiteit. Een voorbeeld hiervan is de provincie Overijssel. Eén keer per twee jaar wordt aan bedrijven en instellingen in Overijssel de 'Couleur Provinciale' uitgereikt, een stimulerings- en kwaliteitsprijs voor veelkleurig personeelsbeleid. Bedrijven en instellingen die voor deze prijs in aanmerking komen, laten zien dat een multiculturele bedrijfsvoering een noodzakelijke voorwaarde is om effectief te kunnen inspelen op de verkleurende samenleving.

De onafhankelijke jury bestaat uit vertegenwoordigers van overheid en bedrijfsleven. De jury brengt een bindend advies uit, waarbij nominaties getoetst worden aan verschillende criteria.

##### **Wat is er al?**

In Noord-Holland reikt Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord in 2010 de Art.1 Award uit voor de organisatie met het best werkende diversiteitbeleid. Het arbeidsmarktpanel, opgericht door Art.1 NHN, stelt criteria op en fungeert als jury. Aan het begin van het jaar worden alle organisaties uit de regio uitgenodigd om mee te dingen naar deze Art.1 Award. Aan het eind van het jaar wordt een conferentie georganiseerd voor de hele regio waar lezingen en workshops zijn met als thema 'diversiteit op de arbeidsmarkt'. Op deze regioconferentie wordt ook de winnaar bekendgemaakt en de Art.1 Award uitgereikt.

##### **Wat kan het ADB doen?**

Meedenken, mee-organiseren, adviseren.

#### **3.4.5. Banken worden gestimuleerd om hun pinautomaten toegankelijk te maken voor mensen met een handicap**

Mensen met een handicap, met name mensen die aangewezen zijn op een rolstoel, kunnen vaak niet bij reguliere pinautomaten. Om hen in staat te stellen zelfstandig geld te pinnen zijn verlaagde pinautomaten nodig. De gemeente kan banken die filialen en/of pinautomaten in de gemeente hebben stimuleren om ten minste een aantal van de pinautomaten te verlagen en aan te passen. Eventueel kan de gemeente een subsidie beschikbaar stellen om de benodigde fysieke aanpassingen te verrichten.

##### **Wat is er al?**

In sommige gemeenten hebben banken al verlaagde pinautomaten. De meeste zijn echter onbereikbaar voor rolstoelgebruikers.

##### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan belangenorganisaties van gehandicapten adviseren om onder gehandicapte inwoners van de gemeente te peilen welke behoefte aan aangepaste pinautomaten er bestaat, zodat de gemeente banken gericht kan aanspreken.

#### **3.4.6. TNT Post wordt gestimuleerd om brievenbussen toegankelijk te maken voor mensen met een handicap**

Mensen met een handicap, met name mensen die aangewezen zijn op een rolstoel, kunnen meestal ook niet bij reguliere brievenbussen. Om hen in staat te stellen zelfstandig brieven te posten zijn verlaagde brievenbussen nodig. De gemeente kan TNT Post stimuleren om ten minste een aantal van de brievenbussen te verlagen

en aan te passen of de bestaande verlaagde brievenbussen te behouden. Eventueel kan de gemeente een subsidie beschikbaar stellen om de benodigde fysieke aanpassingen te verrichten of de veiligheid rond de verlaagde brievenbussen te verbeteren.

#### **Wat is er al?**

In veel gemeenten is er al een aantal verlaagde brievenbussen. Deze worden echter verwijderd door TNT Post. Het belang van deze brievenbussen voor gehandicapten is echter groot. De gemeente kan kijken of zij bij kan dragen aan de veiligheid van de verlaagde bussen om tegemoet te komen aan de bezwaren van TNT Post.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan belangenorganisaties van gehandicapten adviseren om onder gehandicapte inwoners van de gemeente te peilen welke behoefte aan aangepaste brievenbussen er bestaat, zodat de gemeente TNT Post gericht kan aanspreken.

### **3.5. Wonen en wijken**

De soorten discriminatie die spelen op het terrein van wonen en wijken zijn heel divers: leeftijdsdiscriminatie bij woningverdeling, discriminatie tussen buurtbewoners, toegankelijkheid voor mensen met beperkingen, discriminatie van woonwagenbewoners en discriminerende maatregelen om tot gemengde wijken te komen. De gemeente kan maatregelen nemen of stimuleren om deze verschillende soorten discriminatie tegen te gaan.

#### **3.5.1. In samenwerking met corporaties wordt het woningverdeelsysteem gecontroleerd op leeftijdsdiscriminatie en etnische bias**

Toen het Expertisecentrum Leeftijd een aantal jaren geleden onderzoek deed naar woningverdeelsystemen bleek dat op allerlei manieren onderscheid naar leeftijd werd gemaakt. Dit mag wettelijk gezien, want leeftijdsdiscriminatie is alleen op de arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs verboden, maar het is niet wenselijk. In sommige systemen werden jongeren erg benadeeld, omdat de inschrijvingstermijn of woontijd bepalend was, in andere systemen werden huizen gelijkmatig verdeeld over leeftijdscategorieën om dit te voorkomen, maar hadden de oudste mensen binnen een leeftijdscategorie de meeste kans op een woning. Ook etnische bias kan voorkomen in een woningverdeelsysteem, doordat bijvoorbeeld eisen worden gesteld aan gezinsgrootte en inkomen. Aangezien allochtonen gemiddeld vaker grotere gezinnen en lagere inkomens hebben, kan dit hen onbedoeld uitsluiten voor sommige woningen of juist dwingen tot het kiezen van andere woningen. Het kan nuttig zijn om het lokale woningverdeelsysteem door te lichten op mogelijke leeftijdsdiscriminatie en/of etnische bias.

#### **Wat is er al?**

Gemeenten hebben geen rechtstreekse invloed meer op woningverdeelsystemen. Deze worden vastgesteld en uitgevoerd door woningcorporaties. Wel hebben gemeenten nauw overleg met corporaties en kan daarin uitgesproken worden dat discriminatie bij woningverdeling onwenselijk is en gekeken wordt of daar sprake van is. De publicatie van het Expertisecentrum Leeftijd kan helpen bij het doorlichten van het lokale systeem. Daarin worden de verschillende systemen uitgelegd en wordt aangegeven wat de mogelijke valkuilen met betrekking tot discriminatie zijn.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan adviseren over de publicatie en kan woningcorporaties adviseren over hun beleid.

#### **3.5.2. Er wordt een draaiboek opgesteld met corporaties, politie, gemeente en ADB over het omgaan met discriminatie tussen burens of in de buurt**

Na klachten met betrekking tot de arbeid zijn klachten over discriminatie in de buurt de grootste klachtenbron die ADB's ontvangen. Woningcorporaties en andere verhuurders zijn meestal nog niet zo actief op het vlak van discriminatiebestrijding in de buurt. En dat terwijl zij vaak een sleutelrol vervullen in wijken. Medewerkers van woningcorporaties weten door intensief contact in de wijk vaak goed wat onder bewoners speelt en kennen de problemen 'achter de voordeur'. Feitelijk zijn zij de enige partij die instrumenten heeft om discriminatie in de buurt te voorkomen en zo nodig te beëindigen. Zo kunnen zij bij de toewijzing van huurwoningen bepaalde voorzorgsmaatregelen in acht nemen en hebben zij op grond van het huurrecht effectieve

mogelijkheden bij escalatie van buurtconflicten. De handvatten die het huurrecht kent, hebben betrekking op de verplichting van verhuurders om hun huurders in hun woongenot te beschermen. Vaak wordt discriminatie door de verhuurder, ten onrechte, niet als een vorm van overlast gezien en laat een verhuurder de wettelijke middelen onbenut. Woningcorporaties zijn bovendien verplicht te investeren in de sociale kwaliteit van de wijken waarin zij bezit hebben. Dit alles betekent dat zij een belangrijke rol (kunnen) spelen in lokale discriminatiebestrijding.

#### **Wat is er al?**

Woningbouwcorporaties werken in geval van discriminatieklachten nu vaak samen met buurtbemiddelaars, de gemeente en/of de politie. Voor zover bekend zijn er geen woningbouwcorporaties die specifiek een beleid voeren op discriminatie.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB beschikt over expertise en ervaring met discriminatieklachten in de buurt. Zij kan adviseren en good practices ter beschikking stellen.

### **3.5.3 Wijkteams, buurtbemiddelaars en/of buurtvaders en -moeders worden getraind in het reageren op discriminatie in de buurt**

Burenruzies waarin wordt gediscrimineerd behoren tot een vaak voorkomende categorie meldingen bij ADB's, maar zijn vaak moeilijk op te lossen. In de meeste gevallen is er al heel veel gebeurd voordat mensen aankloppen bij een ADB. Een (semi-)juridische weg is meestal niet de meest effectieve methode om tot een oplossing te komen, omdat burens daarna toch weer met elkaar verder moeten. Beter is het als de burens er met bemiddeling onderling uitkomen en het eens worden over onderlinge omgangsvormen. In bijna alle gemeenten is er wel een groep mensen die zich met de samenleving in buurten en wijken bezig houdt, of dit nu wijkteams, wijkcommissies, buurtbemiddelaars of buurtvaders en -moeders zijn. Deze groepen kunnen een rol spelen in het bemiddelen tussen burens die een ruzie hebben waarbij discriminatie een rol speelt. Om hen de kennis en instrumenten in handen te geven om deze rol in te vullen kan een training 'reageren op discriminatie' worden aangeboden.

#### **Wat is er al?**

Bijna alle gemeenten hebben in de wijken groepen die een vorm van buurtcoördinatie of buurtbemiddeling op zich nemen. Er kan worden gekeken of deze groepen met een bemiddelingstaak bij discriminatoire burenruzies belast kunnen worden. Daar is in sommige gevallen een besluit van de gemeenteraad voor nodig over het kader waarbinnen de groep werkt. Als het mogelijk is gemaakt dat groepen in de wijken deze rol spelen, kunnen zij getraind worden om discriminatie te herkennen en daar adequaat mee om te gaan.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan instellingen of personen die buurtbemiddeling (mede) tot taak hebben trainen in het herkennen van en reageren op discriminatie. Als deze mensen de nodige kennis en vaardigheden hebben opgedaan, kunnen zij worden ingezet wanneer bij het ADB melding wordt gedaan van discriminatoire burenruzies. Een strafrechtelijke aanpak is vaak niet aan de orde, omdat daarmee het probleem niet wordt opgelost.

### **3.5.4. Er wordt op toegezien dat maatregelen om tot etnisch en/of sociaal-economisch gemengde wijken te komen niet discriminerend zijn**

In een aantal Nederlandse wijken in Nederland is het percentage allochtone inwoners verhoudingsgewijs hoog. Vaak gaat het daarbij om wijken waarin veel goedkopere woningen staan en is het gemiddeld inkomen in de wijk relatief laag. Soms is er in deze wijken relatief veel overlast van hangjongeren, zwerfvuil en criminaliteit. Sommige gemeenten willen maatregelen nemen om deze eenzijdige wijksamenstelling te wijzigen. Veel van de bedachte maatregelen kunnen echter discriminerend uitwerken. In Rotterdam is de 'Rotterdamwet' ingevoerd en verlengd om allochtonen uit bepaalde zwakke wijken te weren. Omdat dit discriminerend was, besloot men onder meer een inkomenseis te stellen. In Nijmegen zijn er soortgelijke ontwikkelingen en in Culemborg wil men ook gaan 'sturen aan de voordeur'. Het oorspronkelijke plaatsingsbeleid, waarbij expliciet op etniciteit werd geselecteerd, is door de rechter beoordeeld als discriminerend. Het is de vraag of dit niet evenzeer geldt voor de nieuwe methoden. Er is misschien geen sprake van directe discriminatie op grond van etniciteit, maar het kan wel gaan om indirect onderscheid. Door de inkomenseis en eisen omtrent gezinsgrootte worden allochtonen wellicht onevenredig getroffen. Het zou beter zijn om divers te bouwen in alle

wijken en om aantrekkelijke, duurere wijken ook open te stellen voor huishoudens met een laag inkomen, bijvoorbeeld door de huursubsidie te verhogen. Bovendien zou het voorzieningsniveau in achterstandswijken op peil moeten worden gehouden c.q. gebracht, opdat ook deze wijken een zekere aantrekkelijkheid behouden of verkrijgen. Op deze manier kan een spreiding, indien gewenst, worden bereikt zonder discriminerende maatregelen toe te passen.

#### **Wat is er al?**

Een aantal grotere gemeenten heeft geëxperimenteerd met maatregelen om tot spreiding op grond van sociaal-economische positie te komen, maar de meeste voorgenomen maatregelen zijn nooit uitgevoerd omdat ze tot indirecte discriminatie konden leiden. Op dit moment wordt met name met herstructurering geprobeerd achterstandswijken weer aantrekkelijk te maken, soms met groot succes.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan de gemeente adviseren of eventuele voorgenomen maatregelen om wijken etnisch of sociaal-economisch te mengen discriminerend zijn of niet.

### **3.5.5. Bij de (her)inrichting van een straat/wijk en bij nieuwe overheidsgebouwen wordt al in de ontwerpfaserekening gehouden met de bereikbaarheid voor mensen met een beperking**

Het Bouwbesluit schrijft voor dat bij (ver)nieuwbouw overheidsgebouwen toegankelijk moeten zijn voor rolstoelgebruikers. Denk hierbij aan een schuine helling bij de entree, een knop die automatisch de deur opent, een rolstoellift, een lage balie, een invalidentoilet. Deze doeltreffende aanpassingen beogen de toegankelijkheid van het gebouw te verruimen. Logischerwijs moet er ook bij de herinrichting van de openbare ruimte rondom het gebouw rekening worden gehouden met de behoeften van gehandicapten. Denk bijvoorbeeld aan parkeerplaatsen voor minder validen of een parkeerhaven waar minder validen kunnen in- en uitstappen. Momenteel bestaat er geen wettelijke regeling die voorschrijft dat bij de (her)inrichting van de openbare ruimte rekening wordt gehouden met de behoeften van mensen met een beperking. Het gevolg is dat dergelijke aanpassingen regelmatig worden ‘vergeten’. Om dit probleem het hoofd te bieden moet de gemeente al bij het toekennen van de opdracht aan de architect/wijkplanning bedacht zijn op het creëren van invalidenparkeerplaatsen. Ook komt het voor dat parkeerplaatsen weliswaar worden gebouwd (denk aan een parkeergarage) en de toekomstige huurder van het pand de mogelijkheid wordt geboden parkeerplaatsen te huren, maar de huurder daar geen budget voor heeft ingecalculleerd.

#### **Wat is er al?**

In sommige gemeenten zijn er adviesraden die oog hebben voor de behoeften van minder validen en dit bij de besluitvorming aankaarten. Lang niet alle gemeenten letten hierop. Bovendien heeft een advies een vrijblijvend karakter. Gemeentelijke bouwplannen moeten structureel worden gecontroleerd op bereikbaarheid, zoals parkeergelegenheid voor minder validen. De gemeente Amsterdam nam in 2008 een stadsergonoom in dienst. Hoewel een stadsergonoom voor kleinere gemeenten te kostbaar is, zouden er afspraken kunnen worden gemaakt over het tijdelijk inhuren van expertise van een stadsergonoom.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan informeren over knelpunten, op basis van meldingen van mensen met een beperking die een klacht indienen over de bereikbaarheid van gebouwen.

## **3.6. Inburgering en integratie**

Mensen met een niet-Nederlandse etniciteit of herkomst die proberen te integreren en inburgeren lopen relatief vaak tegen discriminatie op. Zij kunnen op allerlei maatschappelijke terreinen worden uitgesloten of ongelijk worden behandeld vanwege hun afkomst of huidskleur. Dit kan een succesvolle integratie in de weg staan. Door hen te informeren over de Nederlandse anti-discriminatiewetgeving en de mogelijkheden om een klacht in te dienen bij een ADB, en door ontmoetingen tussen mensen met verschillende achtergronden te stimuleren, kunnen deze integratiebarrières worden verlaagd.

### **3.6.1. In inburgeringcursussen wordt een onderdeel opgenomen over antidiscriminatierechten en de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een ADB**

Asielzoekers en migranten die proberen te integreren in de Nederlandse samenleving lopen de kans gedis-

crimineerd te worden bij het zoeken naar werk, recreëren, afnemen van diensten en allerlei andere terreinen. Het is van belang dat zij op de hoogte zijn van de antidiscriminatierechten en van de manieren om deze rechten te doen gelden wanneer wetten overtreden worden. Met name asielzoekers hebben vaak slechte ervaringen met politie en justitie in het land van herkomst en voelen daardoor een hogere drempel om discriminatie te melden. Het feit dat een ADB onafhankelijk en laagdrempelig is, kan helpen om deze mensen toch de gelegenheid te bieden discriminatie te melden. Daarom kan in de inburgeringscursus een onderdeel opgenomen worden waarin uitgelegd wordt welke rechten burgers hebben en wat de taken zijn van een antidiscriminatiebureau.

### **Wat is er al?**

Het verzorgen van inburgeringscursussen is in Nederland uitbesteed aan marktpartijen. Wel kan een gemeente kaders of wensen neerleggen ten aanzien van het programma dat de cursisten volgen. Hierbij kan het opnemen van een onderdeel over discriminatie meegenomen worden. Van belang is dat het onderdeel over discriminatie voldoende uitgebreid is om inburgeraars de informatie te bieden die zij nodig hebben om te kunnen beoordelen of zij vermoedelijk worden gediscrimineerd en waar zij in dat geval terecht kunnen voor ondersteuning. In veel van de huidige cursussen wordt discriminatie wel al genoemd, maar is de geboden informatie zeer beperkt.

### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan het onderdeel van de inburgeringscursus over discriminatie verzorgen, in overleg met de uitvoerder. Zo staat in de 'Eindtermen inburgering' een aantal punten waarover het ADB heldere en effectieve voorlichting kan geven. Een aantal voorbeelden:

- omgaan met ongewone of botsende gewoonten, waarden en normen
- in het dagelijks handelen invulling geven aan de Nederlandse grondwet
- omgaan met (verborgen) discriminatie op de arbeidsmarkt

### **3.6.2. Er wordt een jaarlijkse Dag van de Dialoog of ander dialoogproject georganiseerd om contact tussen verschillende groepen burgers te bevorderen**

In steeds meer Nederlandse steden wordt jaarlijks een Dag van de Dialoog georganiseerd. Op de Dag van de Dialoog zijn alle inwoners uitgenodigd om met elkaar in gesprek te gaan, aan lunch- of dinertafels verspreid over de stad. Het initiatief is in 2001 ontstaan in Rotterdam, waar inmiddels jaarlijks meer dan 1500 mensen aan 200 tafels met elkaar de dialoog aangaan. Het is een unieke kans om stadsgenoten te ontmoeten, op een verrassende plek; van buurthuizen tot banken, van vrijwilligersorganisaties tot voetbalclubs en van scholen tot supermarkten. Een dialooggesprek duurt ongeveer twee uur en wordt geleid door een gespreksleider. Het doel is om meer inzicht te krijgen in de belevingswereld van anderen en voor meer begrip over en weer te zorgen tussen loodgieters en directeuren, senioren en scholieren, autochtonen en allochtonen, en allerlei andere mensen die elkaar in het dagelijks leven niet zo snel tegenkomen. Onbekend maakt onbemind, maar gelukkig is het omgekeerde ook waar; bekend maakt bemind. Een dialoogproject kan een bijdrage leveren aan integratie in de gemeente, niet alleen tussen allochtonen en autochtonen, maar tussen allerlei groepen in de lokale samenleving.

### **Wat is er al?**

Er doen inmiddels al dertig gemeenten en provincies mee met de Dag van de Dialoog. De meeste van hen organiseren de dag in de nationale dialoogweek in november. Het aantal deelnemende steden breidt ieder jaar uit. Iedere gemeente of stad die dat wil kan zich aansluiten.

### **Wat kan het ADB doen?**

Zoals gezegd nemen sommige ADB's zelf het initiatief en organiseren ze de Dag van de Dialoog. In ieder geval kunnen zij informatie verschaffen over de organisatie van een Dag van de Dialoog en/of deelnemen in een kerngroep of platform voor de organisatie.

## **3.7. Sport en recreatie**

De landelijke overheid stimuleert het beoefenen van sport. Samen sporten bevordert de integratie<sup>5</sup> en sport en bewegen voorkomt overgewicht. Daarnaast maken sporten en andere manieren van recreatie, zoals het

---

<sup>5</sup> Het Mulier Instituut heeft hier onderzoek naar gedaan en dit is aangetoond. Ook de campagne 'Meedoen alle jeugd door sport' heeft aangetoond dat gemengde clubs integratie goed laten verlopen.

zingen in een koor, het hebben van een volkstuin of het doen van vrijwilligerswerk een aanzienlijk deel uit van de vrijetijdsbesteding van burgers. Maatschappelijk gezien spelen sport en recreatie een belangrijke rol. Hoewel sport- en andere vrijetijdsverenigingen zelfstandige rechtspersonen zijn, kunnen overheden toch invloed uitoefenen op die verenigingen. Vaak is er een relatie vanwege accommodaties, subsidies of vergunningen. Maatregelen die te maken hebben met subsidie- en vergunningverlening staan in hoofdstuk 4. Daarnaast kan een gemeente in goed overleg met verenigingen proberen hen te stimuleren discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Hieronder staat een aantal maatregelen die dit beogen. Ook worden maatregelen genoemd ter bestrijding van verbaal geweld in amateur- en betaald voetbal.

### **3.7.1. Sportverenigingen worden verzocht een gedragscode op te stellen en te implementeren, waarin discriminatie verboden wordt en een mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een vertrouwenspersoon wordt gecreëerd**

In verschillende branches en bij diverse organisaties bestaan gedragscodes. Hierin worden onder meer afspraken vastgelegd die gaan over hoe mensen met elkaar omgaan en wat grenzen in gedrag en uitlatingen zijn. Voorbeelden van onderwerpen die in een gedragscode terecht kunnen komen, toegespitst op de sport:

- discriminatie sporters onderling
- discriminatie van vereniging naar sporter, uitsluiting
- kledingcodes om uitsluiting te voorkomen
- verbaal geweld tegengaan
- klachtenregeling
- vertrouwenspersoon

Van belang bij het opstellen van een gedragscode is de bekendmaking ervan, ook naar nieuwe leden, het naleven van de inhoud en afspraken over wat te doen bij schending van afspraken. Er zal iemand aangewezen moeten worden die in die gevallen optreedt.

#### **Wat is er al?**

Er zijn initiatieven om in een samenwerkingsverband tussen gemeente, sportverenigingen en bond verbaal geweld aan te pakken, waarbij het opstellen van een gedragscode een belangrijk aspect is. Concrete activiteiten echter zijn er nog niet.

Naar aanleiding van uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) over het dragen van een hoofddoek door moslimvrouwen op sportscholen, heeft in het vakblad voor fitness een artikel gestaan over het verbod om het dragen van een hoofddoek te verbieden.

Als een gemeente hier werkelijk waarde aan hecht, kan ze subsidie verstrekken aan verenigingen om de diensten van een ADB in te huren.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB heeft ervaring in het opstellen en adviseren over gedragscodes en kan daartoe ingeschakeld worden. Daarnaast kan het ADB aan verenigingsleden voorlichting geven over discriminatie en vooroordelen en hoe ze herkend en ervaren kunnen worden. Naar aanleiding van klachten die bij ADB's binnenkomen, kunnen de ADB's stappen ondernemen, waaronder het leggen van contacten met bonden.

### **3.7.2. Sportverenigingen worden verzocht een diversiteitsbeleid in te voeren, waarin vastgelegd wordt hoe met diverse medewerkers en vrijwilligers omgegaan moet worden**

Bij verenigingen wordt af en toe geklaagd dat zo weinig ouders van allochtone afkomst het broodnodige vrijwilligerswerk willen doen, zoals kantinediensten, vervoer of begeleiding van kinderen. Belangrijk is echter dat men er zich van bewust is dat dergelijke klussen er ook bij horen. Daarom is het aan te raden, mede om irritatie te voorkomen, om bij aanmelding van nieuwe leden duidelijk te maken wat er naast het lidmaatschap verwacht wordt van ofwel een kind of een ouder. Er kan dan ook overlegd worden wat iemand wel of niet wil en kan doen. Het gaat vooral om duidelijkheid en inzichtelijkheid. Daarnaast kan een vereniging rekening houden met wat in de kantine verkrijgbaar is (bijvoorbeeld halal en koosjere producten).

#### **Wat is er al?**

In elke provincie bestaan service- en ondersteuningsbureaus voor sportverenigingen. In Noord-Holland is dat Sportservice Noord-Holland. Zij geven onder meer trainingen aan bestuurders over het werven en behouden van vrijwilligers. Bij deze trainingen zouden de aspecten diversiteit en discriminatiebestrijding ook

aandacht moeten krijgen.

In Kennemerland hebben verschillende gemeentes en sportverenigingen de door het ADB opgestelde 'Verklaring gelijke behandeling in de sport' getekend waarin onder meer staat dat de vereniging open staat voor diversiteit en discriminatie wordt bestreden.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB heeft ervaring in het adviseren over diversiteitbeleid en kan daartoe ingeschakeld worden. Daarnaast kan het ADB voorlichting geven aan de verenigingsleden over wat discriminatie en vooroordelen zijn en hoe die herkend en ervaren kunnen worden. Het ADB kan samenwerking zoeken met Sportservice Noord-Holland om gezamenlijk de verenigingen te benaderen en de verklaring over gelijke behandeling te propageren en in te laten voeren.

#### **3.7.3. Aan sportverenigingen wordt een training voor (jeugd)trainers en (jeugd)scheidsrechters aangeboden in het reageren op discriminatie**

Niet alleen in het betaald voetbal, maar ook in de amateursport wordt behoorlijk veel gescholden en gepest. Niet alleen op het veld, maar ook er omheen. Kleine kinderen worden hier al mee geconfronteerd en gaan dat normaal vinden.

#### **Wat is er al?**

Naar aanleiding van binnengekomen klachten hebben ADB's contact opgenomen met sportverenigingen om hen bewust te maken van het feit dat dit een probleem is. Het is helaas vaak persoonsgebonden of men openstaat voor een training over een dergelijk onderwerp. De training op zich bestaat al.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB heeft ervaring in het geven van training en voorlichting over reageren op discriminatie en vooroordelen en kan daartoe ingeschakeld worden. Ook hier kan samenwerking tussen het ADB en Sportservice Noord-Holland zinvol zijn.

#### **3.7.4. De gemeente maakt afspraken met betaald-voetbalorganisaties en amateursportclubs over de bestrijding van verbaal geweld**

Regelmatig staan er berichten in de media over spreekkoren tijdens en rondom betaald-voetbalwedstrijden. Dit gebeurt ook bij amateurwedstrijden bij verschillende sporten. En zelfs bij kinderen. Weliswaar meestal niet in de vorm van spreekkoren, maar op kleine schaal door ouders, begeleiders, trainers en spelers onderling. Om de verharding in de samenleving tegen te gaan, kan op sportvelden een slag gemaakt worden door verenigingen en hun leden bewust te maken van het feit dat discriminerende opmerkingen niet kunnen. Ook al worden ze gemaakt in het vuur van het spel.

Er is in verschillende steden onderzoek gedaan, waaruit bleek dat discriminerende scheldpartijen op en rondom met name het voetbalveld soms de spuigaten uitliepen. In een aantal gevallen is vervolgens de intentie uitgesproken om deze problemen met verschillende partijen aan te pakken. Gemeentes kunnen hierbij een rol spelen door bijvoorbeeld onderzoek te stimuleren, contacten te leggen met verenigingen en bonden en partner te zijn in een aanpak van problemen.

#### **Wat is er al?**

Rondom het betaald voetbal hebben burgemeesters incidenteel maatregelen genomen, bijvoorbeeld door supporters al voor de wedstrijd terug te sturen. De politie speelt hierbij een belangrijke rol.

Bonden maken met scheidsrechters afspraken over toelaatbaarheid van termen. Deze moeten dan wel consequent gehandhaafd worden.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan een adviserende rol spelen bij de genoemde ketenaanpak.

## Richtlijn Bestrijding Verbaal Geweld

### Beleidsuitgangspunten van de KNVB

- Betaald-voetbalorganisaties en supportersverenigingen zijn in beginsel verantwoordelijk voor het gedrag van hun supportersaanhang c.q. leden.
- Betaald-voetbalorganisaties en supportersverenigingen zijn verantwoordelijk voor het duidelijk stellen van tolerantiegrenzen ten aanzien van ongewenste spreekkoren c.q. verbaal geweld. Dit dient onder meer te geschieden door actieve bekendmaking van het opgestelde huisreglement.
- Betaald-voetbalorganisaties en supportersverenigingen dienen al het mogelijke – vanuit zowel preventief, beheersmatig als repressief perspectief – te ondernemen om ongewenste spreekkoren c.q. verbaal geweld tegen te gaan. Dit betekent in ieder geval dat aanstichters en daders worden aangesproken op hun gedrag.
- Aanstichters van ongewenste spreekkoren dienen te worden opgespoord en te worden gecorrigeerd via de ketenbenadering (betaald voetbal organisatie, supportersvereniging, KNVB en politie en justitie).

### 3.7.5. De gemeente verbindt voorwaarden aan de door haar verstrekte subsidies aan sportclubs met het doel discriminatie tegen te gaan

In de punten hierboven is reeds een aantal voorbeelden genoemd van discriminatie in de sport. Sportclubs kunnen hier gedragsregels voor opstellen en met een diversiteitbeleid gaan werken. Sporttrainers kunnen geschoold worden in het bestrijden van discriminatie. En de gemeente kan specifieke afspraken maken met voetbalclubs. Al deze maatregelen zijn uiteraard afhankelijk van de medewerking van de betreffende club, die op vrijwillige basis is. Gemeenten kunnen dit echter wat zwaarder, en minder vrijblijvend, inzetten door voorwaarden te stellen aan de subsidies die zij verstrekken. Het bestuursorgaan dat subsidie verstrekt kan verplichtingen opleggen aan de subsidieontvanger. Dergelijke verplichtingen worden meestal in de vorm van subsidievoorschriften verbonden aan de subsidieverplichtingen. Enige voorwaarde is dat er een wettelijke grondslag is gecreëerd in de betreffende subsidieverordening. Ook kan het gemeentebestuur overwegen in het kader van subsidiëring een 'premie' te zetten op goed gedrag, bijvoorbeeld in de vorm van het naleven van een gedragscode. Indien u meer wilt weten over bestuursrechtelijke handhavingmechanismen kunt u contact opnemen met het ADB bij u in de regio. Zij sturen u graag het rapport 'Een verkenning van de bestuursrechtelijke mogelijkheden voor lokale overheden ter bestrijding van discriminatie' toe.

## 3.8. Kunst en cultuur

Ook op het terrein van kunst en cultuur kan een gemeente maatregelen nemen om discriminatie te bestrijden. Deze maatregelen hebben vooral te maken met oog hebben voor verschillende bevolkingsgroepen in de lokale samenleving en met toegankelijkheid voor gehandicapten.

### 3.8.1. In het kunst- en cultuurbeleid wordt er op gelet dat gemeentelijke middelen evenredig verdeeld worden over diverse lokale bevolkingsgroepen en dat subsidievoorwaarden geen (indirect) discriminerende bepalingen bevatten

Gemeenten stellen vaak subsidies beschikbaar aan lokale kunstenaars. Soms zijn dit starterssubsidies waar een leeftijdsgrens aan gesteld is, of worden er voorwaarden gesteld die sommige groepen indirect uitsluiten, zoals het hebben van een diploma van een erkende kunstopleiding in Nederland. Mensen die op latere leeftijd een nieuwe carrière in de kunst beginnen, of migranten die pas na hun opleiding naar Nederland komen, vallen dan buiten de boot. Ook kan het zijn dat de beoordeling van subsidieaanvragen onbewust bepaalde groepen uitsluit, omdat hun vorm van kunst minder gangbaar is. Gemeenten zouden hun subsidieverordeningen voor kunst en cultuur tegen het licht kunnen houden om te kijken of er voorwaarden zijn die indirecte discriminatie kunnen inhouden. En gemeenten kunnen kijken bij welke groepen de middelen uiteindelijk terecht zijn gekomen in de afgelopen jaren, en of dit overeen komt met de bevolkingssamenstelling van de gemeente.

#### Wat is er al?

Veel gemeenten hebben een subsidieverordening voor kunst en cultuur, waarvan lokale kunstenaars gebruik

kunnen maken. Die kan bijvoorbeeld door het ADB getoetst worden op discriminerende voorwaarden. De subsidieaanvragen worden soms door een ambtelijke afdeling beoordeeld en soms door een onafhankelijke commissie. Er kan onderzocht worden wie gebruik hebben gemaakt van de subsidies en welke subsidies zijn afgewezen, om te kijken of bij deze beoordeling mogelijke onbewuste vooroordelen een rol hebben gespeeld. Aan de hand daarvan kan de subsidieverordening eventueel worden aangepast en kan de beoordelende instantie tot meer culturele sensitiviteit gestimuleerd worden.

### **3.8.2. Bij kunstaankopen door de gemeente wordt gelet op de diversiteit van de (lokale) bevolking**

De meeste gemeenten kopen zelf regelmatig kunst aan, om op te hangen in gemeentelijke gebouwen of in de openbare ruimte te plaatsen. In sommige gemeenten is het gangbaar om daarvoor naar lokale kunstenaars te gaan, andere gemeenten laten andere aspecten zwaarder tellen. Het kan nuttig zijn om te kijken welke soorten kunst van welke kunstenaars in de laatste jaren zijn aangekocht, en of dit een eenzijdig beeld oplevert. Het zou kunnen dat minder bekende kunstenaars of kunstenaars die minder gangbare kunst maken vaak achter het net vissen. Meer culturele sensitiviteit is dan misschien nodig bij degenen die verantwoordelijk zijn voor de kunstaankopen. De gemeente kan bepalen of zij het van belang vindt dat de kunstaankopen bij lokale kunstenaars worden gedaan. In dat geval kan gekeken worden of er ook lokale kunstenaars zijn die wellicht minder bekend zijn bij de gemeente, en die in de toekomst een opdracht kunnen krijgen. Een gemeente die een redelijk eenzijdig autochtone bevolking heeft kan juist af en toe over de gemeentegrenzen kijken om door allochtonen gemaakte kunst aan te kopen. Burgers komen dan in deze gemeenten in aanraking met kunst van allochtone kunstenaars, als vorm van ontmoeting tussen mensen met verschillende etnische achtergronden.

#### **Wat is er al?**

Sommige gemeenten hebben een vastgesteld beleid voor de aankoop van kunst door de gemeente, andere gemeenten gaan hier meer ad hoc mee om, omdat zij bijvoorbeeld zelden kunst aankopen. Als er beleid is, kan dit bekeken worden op mogelijke discriminerende bepalingen. Gemeenten kunnen onderzoeken welke soorten kunst van welke kunstenaars in de laatste jaren zijn aangekocht om te bezien of de gemeentemiddelen voor kunst bij een diverse groep terecht komen, en maatregelen nemen als dit niet het geval is.

### **3.8.3. Bij het verlenen van vergunningen voor (culturele) evenementen, of bij het organiseren van een evenement door de gemeente zelf, worden eisen gesteld aan de toegankelijkheid voor gehandicapten**

Bij evenementen moet van tevoren nagedacht worden over toegankelijkheid. Is de locatie toegankelijk voor mensen met een rolstoel? Kunnen deze mensen weg als er iets gebeurt? Vaak stelt de brandweer eisen aan de locatie en vluchtwegen. Er moeten dan passende maatregelen genomen worden om het mogelijk te maken voor mensen in een rolstoel of met een rollator of scootmobiel het evenement te bezoeken. Soms ziet de organisatie daarvan af, waardoor mensen in een rolstoel niet welkom zijn. De gemeente kan bij het verlenen van een vergunning voor een evenement eisen stellen aan de toegankelijkheid, en hierop letten als een evenement door de gemeente zelf wordt georganiseerd.

#### **Wat is er al?**

Voor grotere evenementen is een gemeentelijke vergunning en toestemming van politie en brandweer vereist. De gemeente kan als voorwaarde voor de verlening van zo'n vergunning stellen dat de toegankelijkheid voor een minimum aantal rolstoelen, rollators of scootmobielen moet worden gewaarborgd.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan de gemeente op de hoogte brengen als er meldingen zijn van gehandicapten die niet konden deelnemen aan evenementen, zodat de gemeente maatregelen kan nemen.

### **3.8.4. Jaarlijks, of vaker, wordt een activiteit georganiseerd om discriminatie onder de aandacht te brengen, bijvoorbeeld op 21 maart**

21 maart is de internationale dag tegen racisme en discriminatie. Veel organisaties grijpen deze gelegenheid aan om aandacht te vragen voor discriminatie en de gevolgen daarvan. Met evenementen en activiteiten wordt vaak een breed publiek bereikt, dat gestimuleerd wordt na te denken over het probleem van discriminatie. De gemeente kan initiatieven van lokale organisaties stimuleren of zelf het initiatief nemen om samen met lokale actoren een activiteit te organiseren. Daarmee kan de gemeente haar commitment aan discrimina-

tiebestrijding tonen en bij inwoners onder de aandacht brengen.

#### **Wat is er al?**

Als er al organisaties zijn die een activiteit organiseren op 21 maart of een ander relevant moment (10 december, de Dag van de Mensenrechten, wordt ook vaak aangegrepen) kan de gemeente zich daar bij aansluiten door aanwezigheid van bestuurders en raadsleden, het leveren van een bijdrage aan het programma, het helpen met de bekendmaking van de activiteit of het beschikbaar stellen van een subsidie. Is zo'n initiatief er nog niet, dan kan de gemeente dit stimuleren door organisaties te enthousiasmeren en een bedrag uit te trekken.

Er zijn kalenders beschikbaar waarop speciale dagen in het teken van feesten, herdenkingen en onderwerpen vermeld staan.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Veel ADB's organiseren activiteiten rond 21 maart of 10 december. Er bestaan door het hele land allerlei goede ideeën en initiatieven die door andere ADB's kunnen worden overgenomen. Het ADB kan medeorganisator of deelnemer aan een activiteit zijn.

### **3.8.5. Musea worden gestimuleerd om hun huisvesting toegankelijk te maken voor bezoekers met fysieke handicaps**

In gemeentelijke cultuurnota's wordt in toenemende mate een passage opgenomen over diversiteit: 'Kunst en cultuur moet toegankelijk zijn voor iedereen.' Tegelijkertijd wordt het cultuurbezit tentoongesteld in gebouwen die slechts voor een deel van de bevolking toegankelijk zijn. Veel musea zijn gehuisvest in panden met historische waarde. Ze vallen onder het beschermd stadsgezicht of de gevels staan op een monumentenlijst. Dat heeft consequenties voor de mate waarin deze gebouwen kunnen worden aangepast aan de eisen van deze tijd. Met een eenvoudige bouwtechnische aanpassing kan bijvoorbeeld wel een helling worden gerealiseerd waarmee rolstoelgebruikers de entree kunnen bereiken. Eenmaal binnen is een lift naar de eerste verdieping soms niet mogelijk, omdat de verbouwing die daarvoor nodig is het monumentale karakter van het pand aantast.

Toegankelijkheid van tentoonstellingen en van de vaste kunstcollectie moet een structureel aandachtspunt worden bij het opstellen van een gemeentelijke cultuurnota. Tot op heden wordt er te vaak al bij voorbaat vanuit gegaan dat een bouwtechnische verandering of het toegankelijk maken van de collectie in braille of door middel van een ringleidingsysteem (te) hoge kosten met zich meebrengt, zonder dat de vereiste aanpassing wordt berekend.

#### **Wat is er al?**

Een positief voorbeeld komt van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Een klacht die het meldpunt namens een rolstoelgebruiker indiende, leidde ertoe dat een museumdirectie met de gemeente, een architect en het Bureau Monumentenzorg in overleg trad om de vereiste aanpassingen te realiseren.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan in samenwerking met de gemeentelijke gehandicaptenorganisaties de belemmeringen bij de toegang tot musea in kaart brengen en aan de gemeente overhandigen.

## **3.9. Communicatie**

Gemeenten brengen persberichten, informatiefolders en magazines uit, hebben websites en formuleren communicatiestrategieën als er incidenten zijn die aandacht van de pers krijgen of als inspraak van inwoners gewenst is. Bij al deze communicatievormen is het van belang dat groepen inwoners niet uitgesloten of gestereotypeerd worden, en dat communicatiestrategieën effectief zijn in het voorkomen van discriminatie en polarisatie in de lokale samenleving.

### **3.9.1. Eenzijdige, stereotyperende beeldvorming in communicatie-uitingen van de gemeente wordt voorkomen**

Onderscheid maken op basis van leeftijd, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid, ras of op welke grond dan ook gebeurt vaak op een subtiele en onbewuste manier. Stereotypering en negatieve berichtgeving komt helaas nog steeds voor. Dit geldt ook voor gemeentelijke communicatie, zoals persberichten, de website, infor-

matiefolders en bewonersbrieven. De gemeente kan de wens uitspreken dat dit zoveel mogelijk wordt voorkomen. Communicatiemedewerkers kunnen dit dan hanteren als blijvend aandachtspunt. Er is een aantal simpele stelregels waarmee communicatiemedewerkers eenzijdige beeldvorming kunnen voorkomen:

1. Wees bewust van eigen vooroordelen;
2. Vermijd termen/benamingen die stigmatiseren;
3. Zorg dat de lokale bevolking evenwichtig wordt gerepresenteerd in tekst en beeldmateriaal;
4. Check of een beschrijving of foto een stereotype beeld oproept;
5. Benadruk niet het anders zijn van mensen, maar hun individuele kwaliteiten.

#### Wat is er al?

Sommige communicatiemedewerkers hebben al in hun opleiding geleerd te letten op stereotyperende beeldvorming of hebben daar van nature oog voor. Anderen zijn dat minder gewend. De gemeente zou bijvoorbeeld een analyse kunnen maken van alle communicatie-uitingen in het laatste jaar om te kijken of de lokale bevolking evenwichtig gerepresenteerd wordt of dat er groepen stelselmatig niet genoemd worden, of het beeldmateriaal stereotyperend is en of de communicatie-uitingen toegankelijk zijn voor alle groepen waarvoor zij bedoeld zijn. Op basis daarvan kan de communicatieafdeling bepalen op welke zaken zij eventueel beter kunnen letten.

#### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan worden ingezet bij de analyse van communicatie-uitingen, adviseren over mogelijke verbeterpunten en helpen bij het monitoren van de uitvoering daarvan.

### 3.9.2. De gemeentelijke website wordt toegankelijk gemaakt voor mensen met een handicap

Steeds meer overheidsinformatie en -dienstverlening wordt via internet aangeboden. Het is belangrijk dat deze informatie en diensten voor iedereen toegankelijk zijn. Uit de Accessibility Monitor<sup>6</sup> (2005) blijkt echter dat veel overheidswebsites nog steeds slecht toegankelijk zijn voor senioren en voor mensen met een functiebeperking, zoals een visuele, auditieve, verstandelijke of motorische beperking. In 2005 werd een indicatieve scan uitgevoerd naar de toegankelijkheid van 100 van de naar schatting 1300 overheidssites. Het ging om alle ministeriële en provinciesites, zestig gemeentewebsites en overige websites, zoals waterschappen. Uit dit onderzoek bleek dat 96% van de onderzochte websites niet voldoet aan de minimale eisen van toegankelijkheid zoals die zijn vastgesteld door alle belanghebbenden voor het Waarmerk drempelvrij.nl.

#### Wat is er al?

De toegankelijkheid van de huidige website van de gemeente kan gecheckt worden door de gemeentelijke webmasters zelf, met behulp van tools die online te vinden zijn. Ook is het mogelijk om als gemeente aan te sluiten bij de waarmerkregeling voor het Waarmerk drempelvrij.nl. Aanvullend daaraan kan een inspectie plaatsvinden op de webrichtlijnen van de overheid en kan een testteam gebruikersonderzoek op de site uitvoeren. Omdat dergelijke inspecties tijdrovend zijn, zijn daaraan wel kosten verbonden.

### Op [www.accessibility.nl](http://www.accessibility.nl), 22 juli 2008

#### Eerste site die 100% voldoet aan webrichtlijnen norm

De Regelingenbank van gemeente Stadskanaal voldoet 100% aan de webrichtlijnen norm van het Waarmerk drempelvrij.nl. Al twee en een half jaar publiceren de juristen van de gemeente Stadskanaal de verordeningen van de gemeente online in hun Regelingenbank ([www.regels-stadskanaal.nl](http://www.regels-stadskanaal.nl)). Als een van de eersten deden zij mee met een project van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, waarmee alle regelgeving in Nederland in onderlinge samenhang online wordt gepubliceerd. Niet alleen daarmee liep Stadskanaal voorop, ook wat betreft de toegankelijkheid behoort de Regelingenbank tot de top. Al tweemaal mochten ze in Stadskanaal een prestigieuze internationale Award in ontvangst nemen; vorige week kwam de inspectieafdeling van de Stichting Accessibility tot het oordeel dat de regelingenbank de eerste Nederlandse website is die volgens de nieuwe kwaliteitsregeling voor 100% voldoet aan de Webrichtlijnen norm voor overheidssites.

<sup>6</sup> Stichting Accessibility, [www.accessibility.nl](http://www.accessibility.nl)

### 3.9.3. Met gemeentelijke communicatiekanalen wordt het melden van discriminatie gestimuleerd

Het vergroten van de meldingsbereidheid door slachtoffers van discriminatie is van groot belang voor een effectief antidiscriminatiebeleid. Als incidenten niet gemeld worden, kan er in het individuele geval niets mee gedaan worden, wordt het slachtoffer niet geholpen en de dader niet aangepakt. Ook ontstaat er geen goed beeld van de aard en omvang van het probleem, zodat er geen passende maatregelen genomen kunnen worden. De meldingsbereidheid van slachtoffers kan enerzijds vergroot worden door naamsbekendheid van het ADB of meldpunt waar discriminatie gemeld kan worden, zodat mensen die willen melden ook weten waar zij terecht kunnen. Anderzijds zit er nog een groeimogelijkheid in het vertrouwen en de kennis die mensen hebben over het nut van melden: Melden helpt! De gemeente kan hier een bijdrage aan leveren door met haar communicatiekanalen (zoals een gemeentekrant, een magazine of de website) meldingen te stimuleren.

#### Wat is er al?

Gemeenten hebben verschillende manieren waarop zij met inwoners communiceren; een pagina in de lokale krant, een eigen magazine, een website en/of folders. Deze zouden gebruikt kunnen worden om regelmatig de aandacht te vestigen op de mogelijkheid melding te maken van discriminatie bij het lokale of regionale ADB of meldpunt.

#### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan informatie voor een artikel of een advertentietekst aanleveren.

De gemeente heeft in verschillende hoedanigheden met de arbeidsmarkt te maken. Naast haar rol als werkgever vervult zij een belangrijke rol bij het begeleiden naar werk en re-integratie op de arbeidsmarkt. De gemeente als overheidsinstantie treedt normerend, maar bovenal faciliterend op. Faciliterend daar waar werkzoekenden middels scholing in staat worden gesteld om de benodigde kwalificaties te behalen om succesvol deel te nemen aan het arbeidsproces. De gemeente als opdrachtgever heeft mogelijkheden en bevoegdheden om sturend op te treden en het arbeidsmarktbeleid in de regio te beïnvloeden en mede vorm te geven.

Arbeid is voor werkgevers een van de belangrijkste middelen om de doelstellingen van hun organisatie te bereiken. Dit geldt ook voor de gemeente als werkgever. De gemeente is in de regio vaak een van de grootste werkgevers. Het is dan ook van het grootste belang goed functionerende werknemers in dienst te hebben. Eén van de zaken die bijdragen aan goed functioneren is het welbevinden van werknemers. Ze moeten op de werkplek competent zijn, op hun niveau kunnen werken en zich kunnen ontwikkelen. Veel mensen ontlenen hun status en persoonlijk welzijn aan het deelnemen aan het arbeidsproces. Het is in het belang van werkgever én werknemer dat de arbeidsmarkt toegankelijk is voor iedereen. Maar arbeid is vaak ook een schaars goed, dat verdeeld moet worden tussen veel vragers: de toegang tot de arbeidsmarkt is niet onbeperkt. Er vindt selectie plaats. Objectieve selectiecriteria (opleiding, vereiste kwalificaties, ervaring etc.) moeten dan zorgen voor een zo goed mogelijke match. De juiste persoon op de juiste plaats.<sup>7</sup>

## 4.1 Instroom en uitstroom

Het verbod op ongelijke behandeling bij arbeid betekent dat werkgevers, arbeidsbemiddelaars, uitzendbureaus en inleners van werknemers in alle fasen van de arbeidsverhouding inzichtelijke, systematische en controleerbare procedures moeten hanteren. De reden daarvoor is dat zij anders bewust of onbewust verboden onderscheid zouden kunnen maken.

Het waarborgen van een discriminatievrije werkomgeving speelt hierbij een grote rol. Efficiënt beleid om discriminatie tegen te gaan omvat het serieus nemen van discriminatie-ervaringen onder werknemers en het tegengaan van victimisatie van mensen die hiervan melding maken. Het bevorderen van gelijke behandeling en het effectief omgaan met discriminatie binnen een organisatie zal zijn weerslag hebben op het aantrekken van diverse groepen. Daarbij plaatsen wij werving en selectie nadrukkelijk binnen het brede personeelsbeleid. Want: bij een personeelsbeleid dat met objectieve criteria kijkt naar de medewerkers varen uiteindelijk alle werkgevers en werknemers wel.

### 4.1.1. Wervings- en selectiebeleid van de gemeente dient 'gelijke-behandelingsproof' te zijn, vanaf het opstellen van de vacature tot aan de aanstelling

Belangrijk is dat er een schriftelijke regeling of procedure bestaat voor werving en selectie. In die regeling kunnen regels worden opgenomen over hoe de vacature bekend wordt gemaakt, de keuze voor een bepaald selectie-instrument, de lengte van de selectieprocedure, wie de eerste briefselectie doet, hoe de sollicitatiecommissie is samengesteld en hoe c.q. binnen welke termijnen met de kandidaten wordt gecommuniceerd. Het is aan te bevelen om periodiek te evalueren en na te gaan of het gehanteerde selectiebeleid naar tevredenheid functioneert.

Naast het op schrift stellen van alle procedures en voorschriften is het aan te raden om ook een zorgvuldige en toegankelijke klachtenregeling te hebben. Uit de klachtenregeling moet blijken bij wie de eventuele klagers terecht kunnen met klachten over discriminatie door de werkgever zelf, directe leidinggevenden enz., en hoe die klachten zullen worden afgehandeld. Daarbij is het noodzakelijk dat de werkgever/arbeidsbemiddelaar bij klachten over discriminatie actief, deugdelijk, onafhankelijk en onpartijdig onderzoek laat doen. Het hebben van een interne klachtenprocedure kan in veel gevallen problemen voorkomen. Zorgvuldig wervings- en selectiebeleid voorkomt ongelijke behandeling en zorgt er ook voor dat een werkgever sterker staat in een eventuele latere procedure bij CGB of rechter.

<sup>7</sup> Bochhah, N. *Iedereen aan de slag*: handboek gelijke behandeling bij werving en selectie, Rotterdam Art.1 2008

#### **4.1.2. De gemeente voert een diversiteitbeleid. Daarvoor maakt de gemeente een overzicht van het eigen personeelsbestand, gespecificeerd naar etniciteit, handicap en geslacht, zowel per dienst als per functiegroep**

Elke gemeente in Nederland kan met trots stellen dat zij divers samengesteld is als het gaat om haar inwoners. Er wonen ouderen en jongeren, gehandicapten en niet-gehandicapten, hoog- en laagopgeleiden, allochtonen en autochtonen, vrouwen en mannen. De volgende stap is diversiteit bereiken in de samenstelling van het personeelsbestand binnen de eigen organisatie. De gemeente dient een afspiegeling te zijn van haar inwoners en daarin een voorbeeldfunctie te hebben.

De meerwaarde van diversiteit is onlangs door TNO wederom aangetoond. Werkgevers in het midden- en kleinbedrijf met een gemengde etnische samenstelling van hun personeelsbestand ervaren economische meerwaarde. Diversiteit leidt tot creatievere oplossingen en een divers samengesteld personeelsbestand kan beter inspelen op de wensen van de klant. Dit zal uiteindelijk leiden tot hogere verkoopcijfers en een betere dienstverlening. Een goed voorbeeld van een stappenplan hoe diversiteitsbeleid is in te voeren, is op [www.div-management.nl](http://www.div-management.nl) te vinden. Diversiteitbeleid is breder dan alleen maar etnische diversiteit. Diversiteit op grond van leeftijd, geslacht en handicap moet minstens zo veel aandacht krijgen. Belangrijk is om concrete doelen te stellen en een tijdspad af te bakenen om de resultaten goed te volgen en op tijd bij te stellen. Cruciaal is ook om binnen de organisatie een verantwoordelijke aan te wijzen. Dit is niet alleen belangrijk met het oog op het afleggen van verantwoording, maar vooral ook om aandacht vast te houden voor het thema. Het vergt namelijk een lange adem om concrete resultaten te zien. Het onderzoek van TNO heeft echter aangetoond dat deze investering de moeite meer dan waard is.

#### **Wat is er al?**

Veel gemeenten hanteren in meer of mindere mate diversiteitbeleid of voorkeursbeleid. De website [www.div-management.nl](http://www.div-management.nl) geeft heldere informatie over hoe diversiteitsbeleid in te voeren is.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan adviseren over diversiteitsbeleid.

#### **4.1.3. Er wordt een voorkeursbeleid gehanteerd voor mensen die zich op dit moment aantoonbaar in een achterstandspositie op de arbeidsmarkt bevinden. Zo wordt gestreefd naar een personeelsbestand dat een representatieve afspiegeling is van de lokale bevolking.**

Positieve maatregelen om achterstanden van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt op te heffen, zoals voorkeursbeleid, kunnen een bijdrage leveren aan de instroom van vrouwen, allochtonen en gehandicapten in de gemeentelijke organisatie. Dit beleid is het meest effectief als het gepaard gaat met streefcijfers en concrete doelstellingen die periodiek worden geëvalueerd. Daarnaast is het van belang dat binnen de organisatie een eindverantwoordelijke voor dat beleid wordt aangewezen. Het instellen van een werkgroep die zich bezig houdt met het thema diversiteitbeleid en het formuleren van concrete doelstellingen zorgt er vooral voor dat verantwoordelijke medewerkers meer inzet plegen om een diverse groep sollicitanten aan te spreken, bijvoorbeeld door het gebruik van andere communicatiekanalen of het anders opstellen van een vacaturetekst.

De mogelijkheid tot het hanteren van voorkeursbeleid is in de wet opgenomen en geldt uitsluitend voor de volgende drie groepen: vrouwen, etnische minderheden en gehandicapten en chronisch zieken.

De wet verplicht niet tot het hanteren van voorkeursbeleid. Het staat de werkgever volledig vrij het beleid te hanteren, mits er sprake is van een aantoonbare duidelijke achterstand binnen de onderneming of instelling en aan de randvoorwaarden is voldaan.

Voorkeursbeleid is met waarborgen omkleed. De eisen waaraan voorkeursbeleid bij de toegang tot de arbeid moet voldoen zijn:

1. De achterstand van de doelgroep dient te zijn aangetoond en te worden gerelateerd aan het beschikbare arbeidsaanbod.
2. De regeling waarborgt dat sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling van alle kandidaten, waarbij rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten.
3. Het onderscheid dient in een redelijke verhouding te staan tot het doel. De voorkeursmaatregel moet kunnen worden gerechtvaardigd door de mate van achterstand.
4. Het voorkeursbeleid dient duidelijk kenbaar te zijn.

## 4.2. Werkvloer en personeelsbeleid

Het bevorderen van gelijke behandeling houdt niet op bij het werven en selecteren. Immers, werven is één, de werknemer vervolgens behouden en goed laten functioneren is even belangrijk. Zo is een inwerkperiode van belang die ervoor zorgt dat alle nieuwkomers goed socialiseren op het werk. Naast de fase van instroom, verdient gelijke behandeling ook aandacht bij het bieden van doorgroeimogelijkheden aan verschillende groepen. Bij het managen van een divers personeelsbestand komt veel meer kijken dan alleen het binnenhalen van werknemers uit diverse groepen. Diversiteitmanagement houdt ook in het waarderen en het weten te benutten van diversiteit op de werkvloer.

### Preventief beleid

Met ingang van 1 augustus 2009 maakt discriminatie onderdeel uit van de Arbo-wet. Dit betekent dat de werkgever, ook de gemeentelijke organisatie, risico's op discriminatie moet inventariseren en beleid, inclusief maatregelen om dit tegen te gaan, moet ontwikkelen. Klachten over discriminatie dienen zorgvuldig te worden behandeld. Dit is een verplichting die op de werkgever rust. Het veronachtzamen van deze verplichting levert strijd met de gelijkebehandelingswetgeving op.

### Aanbevelingen voor preventief beleid

Beleid dient bij voorkeur aangevuld te zijn met registratie van klachten en analyse daarvan. Dit verschaft waardevolle informatie over de effectiviteit van het beleid en geeft inzicht waar eventuele bijstelling nodig is.

Om van succesvol beleid te spreken is een aantal minimumvoorwaarden te formuleren:

1. de voorbeeldfunctie van het management;
2. informatievoorziening;
3. het bespreekbaar maken van het onderwerp (zorg dragen voor communicatie en bekendmaking ervan);
4. het voeren van diversiteitbeleid;
5. de oplossing in eerste instantie zoeken in de lijn: binnen de geleding van de organisatie waar het incident zich heeft voorgedaan;
6. het kunnen inschakelen van een vertrouwenspersoon (intern/extern);
7. een adequate klachtenregeling en klachtencommissie.

Antidiscriminatiebeleid dient bij voorkeur deel uit te maken van het integrale organisatiebeleid.

Daarnaast zijn de volgende maatregelen aan te bevelen:

- trainingen voor leidinggevenden in het herkennen en onderkennen van discriminatie
- een vertrouwenspersoon aanstellen
- weerbaarheidstrainingen
- leidinggevende moet optreden tegen de 'dader' en hem/haar aanspreken op het gedrag, met als uiterste middel een sanctie opleggen, mocht een waarschuwing of aanmaning niet volstaan om het gedrag te veranderen
- transparant beleid opstellen tegen ongewenst gedrag
- opvang van slachtoffers regelen om te voorkomen dat een incident leidt tot een langdurige uitval
- adequaat optreden en goede opvang naast transparant beleid voorkomen dat ongewenst gedrag binnen de organisatie gedijt.

#### 4.2.1. Er wordt een gedragscode voor de ambtelijke organisatie opgesteld die discriminatie verbiedt en die geen discriminerende bepalingen bevat

Los van de wettelijke verplichtingen die de gemeente heeft om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer tegen te gaan, hanteren veel gemeenten een antidiscriminatiecode die een grote reikwijdte heeft. In dergelijke codes is vastgelegd hoe het personeel zich dient te gedragen bij publiekscontacten of wanneer een burger zich discriminerend uitlaat of een ambtenaar discriminatoir bejegt. Het openlijk hanteren van een dergelijke code en het toezien op de naleving ervan, werkt ondersteunend richting het personeel en is een signaal naar de samenleving.

Alhoewel er verschillende wettelijke antidiscriminatiebepalingen bestaan, is het om drie redenen zinvol tot invoering van gedragscodes over te gaan. Allereerst weten mensen en organisaties, wanneer gedragsregels en procedures vaststaan, hoe te handelen en welke procedures gevolgd dienen te worden. Ten tweede zijn de wettelijke antidiscriminatiebepalingen algemeen geformuleerd, terwijl gedragscodes specifiek zijn toegespitst op de organisatie. Eigen normen worden per definitie beter nageleefd dan regels die van buiten af zijn opgelegd. Bovendien zijn eigen regels laagdrempelig(er). Hiermee wordt de naleving eveneens bevorderd.

Een derde reden is de positieve uitstraling die invoering van gedragscodes op een organisatie kan hebben. Het sociale gezicht en het werkklimaat van de organisatie worden verbeterd. Andersom blijkt een negatief werkklimaat ziekteverzuim in de hand te werken. De gedragsregels worden vastgesteld door de gemeenteraad op grond van de Gemeentewet, artikel 148, lid 1, juncto artikel 147, lid 1, juncto artikel 108. Deze juridische kwalificatie is van belang in verband met de mogelijkheden tot handhaving en daaraan gerelateerde aspecten, zoals sanctionering en bewijsvoering.

Het is van belang dat er in de gedragscode zelf geen (indirect) discriminerende bepalingen staan. Het is mogelijk dat dit onbedoeld gebeurt, vooral als er sprake is van een kledingvoorschrift. Dan kan het zijn dat bijvoorbeeld hoofddoeken of keppeltjes volgens de regel ook verboden zijn voor functies waarbij dit verbod niet mogelijk is.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan adviseren over het opstellen van een gedragscode c.q. klachtenregeling.

#### **4.2.2. De deskundigheid van vertrouwenspersonen ten aanzien van het omgaan met discriminatiemeldingen op de werkvloer**

Het hebben van een gedragscode en een klachtenregeling zorgen ervoor dat de vuile was binnen de organisatie blijft. Onontbeerlijk daarbij is een deskundige en benaderbare vertrouwenspersoon. Vertrouwenspersonen dienen te beschikken over een zekere mate van deskundigheid hoe om te gaan met klachten over ongewenst gedrag op de werkvloer in het algemeen en hoe om te gaan met klachten over discriminatie in het bijzonder.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB draagt er zorg voor dat het bureau bekend is bij vertrouwenspersonen zodat die zonodig mensen kunnen doorverwijzen naar het ADB.

Het ADB kan trainingen en voorlichting geven aan vertrouwenspersonen, opdat zij vooroordelen en discriminatie herkennen en weten hoe hier op gereageerd kan worden.

#### **4.2.3. De gemeente zorgt voor een interne klachtenregeling**

Een instrument dat beslist niet mag ontbreken bij een gedragscode is een klachtenregeling. Een klachtenregeling moet aan de volgende voorwaarden voldoen, wil je kunnen spreken van een goede regeling:<sup>8</sup>

- de regeling moet inzichtelijk zijn. Daarvan is sprake indien potentiële klagers en beklaagden bekend zijn met het bestaan van de regeling en de werking ervan en weten welke maatregelen uit de procedure kunnen voortvloeien;
- de regeling moet systematisch zijn. Daarvan is sprake indien de werkwijze en termijnen zijn vastgelegd;
- bovendien dient de regeling te voorzien in de voorwaarden die aan een zorgvuldige klachtenbehandeling worden gesteld, te weten: hoor en wederhoor, vertrouwelijkheid en informatievoorziening.

Een bijkomende voorwaarde is dat in de klachtenregeling moet zijn opgenomen dat een klager geen nadeel mag ondervinden van het indienen van een klacht. Daarop moet ook worden toegezien.

Aan de klachtenbehandeling zelf worden ook zorgvuldigheidseisen gesteld:

- er moet een deugdelijk onderzoek worden gedaan. Dat wil zeggen dat in ieder geval het principe van hoor en wederhoor dient te worden toegepast door een onpartijdige en bij voorkeur onafhankelijke en deskundige klachtenbehandelaar;
- de klacht moet voortvarend en vertrouwelijk worden behandeld;
- klager(s) en beklaagde(n) moeten op de hoogte worden gesteld van de conclusies van het onderzoek, die

---

<sup>8</sup> Zie CGB oordeel 2004-155

- gemotiveerd dienen te zijn;
- er moeten zo nodig passende maatregelen worden getroffen.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB draagt er zorg voor dat het bureau bekend is bij betrokkenen zodat die zonnodig mensen kunnen doorverwijzen naar het ADB.

Het ADB kan adviseren over het opstellen van een klachtenregeling.

#### 4.2.4. Het personeel krijgt een training in het omgaan met diversiteit op de werkvloer

Naleving van de eigen regelingen en van het geformuleerde beleid, zoals diversiteitbeleid, is enorm gebaat bij het vergroten van draagvlak onder en betrokkenheid van zoveel mogelijk medewerkers. Diversiteitbeleid is het meest effectief wanneer dit binnen alle lagen van de organisatie is verankerd. Daarvoor dient draagvlak te worden gecreëerd en dient de betrokkenheid van de medewerkers te worden gestimuleerd en vergroot. Daarvoor is een aantal hulpmiddelen. Deskundigheidsbevordering van de eigen medewerkers over het nut van het beleid en de na te streven doelstellingen is één van de instrumenten die ingezet kunnen worden. Belangrijk is ook voortdurende agendering van het beleid en periodieke evaluatie om de werking van het beleid en het effect ervan te monitoren en te meten en zo nodig bij te stellen.

Wat voor de medewerkers geldt, geldt in sterkere mate voor het management. Sterker nog, zonder commitment van het management is het beleid gedoemd te mislukken. Met andere woorden, beleid valt of staat met de bereidheid van het management dat beleid daadwerkelijk te verankeren binnen de eigen organisatie en de overtuiging dat het beleid nuttig maar bovenal noodzakelijk is. Medewerkers kopiëren vaak het gedrag van leidinggevend. Leidinggevend dienen zich hiervan bewust te zijn. Bij veel voorvallen van discriminatie op de werkvloer blijkt de rol van de leidinggevende daarin doorslaggevend te zijn.

### Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan de trainingen en voorlichting geven en adviseren hoe discriminatie bespreekbaar gemaakt kan worden.

## 4.3. Stages

### 4.3.1. De gemeente stelt een aantal stageplaatsen ter beschikking voor scholieren en studenten die vanwege hun leeftijd, etniciteit, handicap, seksuele gerichtheid of een andere grond moeilijk aan een stageplek kunnen komen

Een gemeente is binnen de regio een grote werkgever. In deze hoedanigheid maar ook vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid die een overheidsinstelling heeft, is het niet meer dan logisch dat de gemeente stageplaatsen creëert en beschikbaar stelt aan scholieren en studenten. Met name voor de groep die elders moeilijk een stageplek kan verwerven. Daarnaast kan de gemeente afspraken met bedrijven maken om stageplaatsen voor deze groep ter beschikking te stellen. Voor heel veel leerlingen is het lopen van stage een verplicht onderdeel om succesvol de opleiding af te ronden. Gemeente en samenleving als geheel hebben er belang bij dat jongeren goed gekwalificeerd de school verlaten. Het ontbreken van een kwalificatie bemoeilijkt de toegang tot en de participatie op de arbeidsmarkt.

## 4.4. Overig

### 4.4.1. Er wordt voor gezorgd dat alle ambtenaren van de burgerlijke stand bereid zijn om homohuwelijken te sluiten

Met de Wet Openstelling Huwelijk<sup>9</sup> werd het mogelijk dat homoparen een burgerlijk huwelijk kunnen sluiten. In elke gemeente moet een ambtenaar van de burgerlijke stand bereid zijn een huwelijk tussen paren van gelijk geslacht te sluiten. Toepassing van deze wet in de praktijk heeft regelmatig tot commotie geleid, omdat trouwambtenaren die gewetensbezwaren tegen een dergelijk huwelijk hadden door de gemeente tijdelijk vervangen werden.

Het geldende beleid was dat een trouwambtenaar zich op gewetensbezwaren kon beroepen, mits een andere

---

<sup>9</sup> Deze wet is in werking getreden op 1 april 2001

trouwambtenaar bereid was het huwelijk te sluiten. Deze praktijk werd door velen als discriminatoir ervaren, omdat het voltrekken van huwelijken een overheidstaak is en een ambtenaar zijn werk moet uitvoeren 'zonder onderscheid des persoons'.

Aan deze praktijk kwam een einde na een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling. Op 15 april 2008 heeft de CGB uitspraak gedaan over de vraag of een gemeente verboden onderscheid maakt op grond van godsdienst door het hanteren van de functie-eis dat kandidaten voor de functie van buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand tevens bereid moeten zijn tot het voltrekken van huwelijken en het registreren van partnerschappen tussen personen van hetzelfde geslacht (oordeel 2008-40). De verzoeker (sollicitant) in deze zaak voldeed niet aan deze functie-eis en kwam daarom niet voor de functie in aanmerking. De Commissie kwam tot de conclusie dat de gemeente geen verboden onderscheid naar godsdienst maakte door deze functie-eis te hanteren.

### **Wat is er al?**

De CGB heeft in haar advies inzake gewetensbezwaarde ambtenaren van de burgerlijke stand: 'Trouwen? Geen bezwaar!' (Advies 2008-04, zie [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl) 'Publicaties') duidelijk uiteengezet dat een gemeente van nieuw aan te stellen en her te benoemen (buiten)gewoon ambtenaren van de burgerlijke stand mag eisen dat zij alle huwelijken voltrekken. De gemeente mag ook van alle ambtenaren van de burgerlijke stand die reeds in dienst zijn eisen dat zij alle huwelijken voltrekken. Dit geldt eveneens ten aanzien van ambtenaren van de burgerlijke stand die tijdens het dienstverband gewetensbezwaren krijgen.

De CGB tekent daarbij aan dat de gemeente deze eis in de praktijk veelal zal moeten stellen, gelet op haar taak wettelijke verplichtingen na te leven en uit te voeren zonder onderscheid naar seksuele voorkeur en het voorkomen van discriminatie door haar ambtenaren.

### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan gemeenten waar trouwambtenaren in dienst zijn die weigeren een homohuwelijk te voltrekken vragen hoe zij het oordeel en het advies in de praktijk gaan toepassen. Mocht de praktijk er op neerkomen dat de oude situatie wordt voortgezet, dan kan het ADB door middel van de lokale politiek hiervoor aandacht vragen in de gemeenteraad. Daarbij is van belang dat de gemeente gewezen wordt op haar taak wettelijke verplichtingen na te leven. Indien de gemeente het CGB-advies niet opvolgt, dan handelt zij in strijd met de wet en kan zij daarvoor worden vervolgd.

# Stimuleren antidiscriminatiebeleid

Het invoeren van maatregelen op papier is niet voldoende om discriminatie effectief te bestrijden. Als er geen commitment is blijft het een dode letter. De politiek, ambtenarij en het sociale middenveld in de gemeente kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het stimuleren van antidiscriminatiebeleid, zodat helder is voor burgers, bedrijven en organisaties dat dit voortvarend ter hand wordt genomen. Hieronder staat een aantal suggesties voor stimuleringsmaatregelen.

## **5.1. Er wordt een portefeuille discriminatiebestrijding ingesteld. De burgemeester of wethouder die verantwoordelijk is voor deze portefeuille zorgt voor de coördinatie van antidiscriminatiebeleid op verschillende beleidsterreinen**

Zoals uit de bovenstaande mogelijke maatregelen blijkt, is de bestrijding van discriminatie een onderwerp dat bijna alle beleidsterreinen raakt. Het is niet voldoende om discriminatiebestrijding onder te brengen bij veiligheid of sociale zaken en er op de andere terreinen geen aandacht aan te geven. Het is een zaak voor alle wethouders en de burgemeester. Toch is het van belang dat er een specifieke portefeuille discriminatiebestrijding wordt ingesteld, zodat één wethouder of de burgemeester verantwoordelijk is voor de coördinatie van discriminatiebestrijding op alle relevante terreinen en aanspreekpunt is voor organisaties en burgers op dit vlak. In voorgaande jaren werd er zowel op rijks- als lokaal niveau soms voor gekozen om beleidsterreinen als discriminatie of emancipatie niet specifiek toe te wijzen, zodat alle ministers of wethouders zich gelijk verantwoordelijk zouden voelen voor het onderwerp. In de praktijk zorgde dit er echter vaak voor dat geen van de ministers of wethouders echt aanspreekbaar was op aanpak en resultaten en het voor burgers en maatschappelijke organisaties niet helder was bij wie ze moesten aankloppen voor meer informatie of verantwoording. Daarom is het raadzaam om toch een coördinerende portefeuille toe te wijzen.

### **Wat is er al?**

Tijdens de coalitieonderhandelingen wordt vastgesteld welke portefeuilles er voor de komende raadsperiode genoemd worden en wie deze onder zijn of haar hoede krijgt. Maar ook gedurende een raadsperiode kan het college ervoor kiezen om een extra portefeuille te benoemen, of kan de raad het college hiertoe opdracht geven.

### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan contact onderhouden met de portefeuillehouder discriminatiebeleid en hem/haar op de hoogte houden van ontwikkelingen met betrekking tot de aard en omvang van discriminatie in de gemeente, signalen van discriminatie uit de lokale gemeenschap en actuele zaken waarbij bemoeienis van de portefeuillehouder gewenst is.

## **5.2. Er wordt een beleidsambtenaar belast met het aandachtsveld discriminatiebestrijding**

Net zo als er in het college van B&W versnippering dreigt als niemand specifiek verantwoordelijk is voor het beleidsveld discriminatiebestrijding, is dit ook het geval in de ambtelijke organisatie. Het is raadzaam om een beleidsambtenaar verantwoordelijk te maken voor de coördinatie van en rapportage over maatregelen tegen discriminatie op de verschillende beleidsterreinen. Deze kan rapporteren over de implementatie van antidiscriminatiebeleid aan de wethouder of burgemeester met discriminatie in de portefeuille en aan de raad. Hij/zij kan ook zorgen dat verschillende maatregelen op elkaar afgestemd worden. Ook kan deze ambtenaar fungeren als aanspreekpunt voor het lokale of regionale ADB en voor lokale organisaties.

### **Wat is er al?**

Gemeenten die aangesloten zijn bij een ADB zullen in veel gevallen al een ambtenaar hebben die de contacten met het ADB onderhoudt. Het verschilt per gemeente bij welke ambtenaar dit is ondergebracht. Sommige gemeenten kiezen ervoor het aan te haken bij een portefeuille als integratie en sociale cohesie, anderen brengen het onder bij sociale zaken, zorg of welzijn, en bij weer anderen valt discriminatiebestrijding onder het openbare orde- en veiligheidsbeleid. Het is van belang dat discriminatiebestrijding niet beperkt blijft tot

het beleidsveld van deze ambtenaar en daardoor andere terreinen buiten beeld blijven. Een beleidsambtenaar integratie zal zich wellicht teveel richten op discriminatie op grond van etniciteit, waardoor leeftijd, seksuele gerichtheid en handicap er misschien bij in schieten. Waar het ook ondergebracht is, het moet duidelijk zijn dat discriminatiebestrijding een coördinerend beleidsveld is waar praktisch alle beleidsterreinen mee te maken hebben.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan contact onderhouden met de beleidsambtenaar discriminatiebeleid en hem of haar op de hoogte houden van ontwikkelingen met betrekking tot de aard en omvang van discriminatie in de gemeente, signalen van discriminatie uit de lokale gemeenschap en actuele zaken waarbij bemoeienis van de gemeente gewenst is.

### **5.3. Er wordt aandacht besteed aan discriminatiebestrijding in overleg met ambtenaren op verschillende beleidsterreinen**

Het aanwijzen van een beleidsambtenaar voor de portefeuille discriminatiebestrijding alleen is niet voldoende om ervoor te zorgen dat op allerlei verschillende beleidsterreinen rekening wordt gehouden met de mogelijkheden om discriminatie te bestrijden of te voorkomen. Zeker bij diensten in de 'harde' sector, zoals openbare ruimte, huisvesting of vergunningverlening, zijn ambtenaren vaak niet gewend om dit in gedachten te houden. Als B&W en het management in overleg met de diensten of afdelingen regelmatig aandacht besteden aan discriminatiebestrijding kan er gevoeligheid voor het onderwerp worden gekweekt.

#### **Wat is er al?**

Bijna alle diensten of afdelingen binnen een gemeente hebben regelmatig werkoverleg of een andere overlegvorm. Discriminatiebestrijding kan eens in de zoveel tijd op de agenda van dit overleg gezet worden, om ambtenaren aan de doelstellingen te herinneren en de voortgang van de uitvoering van maatregelen te monitoren.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan één keer per jaar aanwezig zijn bij een intern overleg om te vertellen over discriminatie in de gemeente en de manieren waarop het beleidsterrein van die specifieke dienst of afdeling bij kan dragen aan de bestrijding daarvan. Ook kunnen ambtenaren die vragen hebben over discriminatie daarmee terecht bij het ADB.

### **5.4. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in het burgerjaarverslag**

In het burgerjaarverslag kan de gemeente burgers informeren over de maatregelen die genomen worden tegen discriminatie, en verantwoording afleggen over de vorderingen. Zo weten burgers en organisaties dat de gemeente het onderwerp van belang vindt en blijft het onder de aandacht. Ook worden het college en de ambtelijke organisatie gestimuleerd om blijvende aandacht te hebben voor discriminatiebestrijding als zij daarover in het burgerjaarverslag verantwoording moeten afleggen.

#### **Wat is er al?**

Veel gemeenten hebben een burgerjaarverslag, waarin de vorderingen die het college heeft gemaakt op een aantal belangrijke beleidsterreinen worden vermeld. Dit zijn meestal punten die in het collegeprogramma staan en het succes van de coalitie weerspiegelen. In sommige gemeenten wordt het burgerjaarverslag huis aan huis verspreid, in andere ligt het bij burgerzaken en op andere publieksplekken om mee te nemen. Het is daarmee een belangrijk communicatiemiddel richting de burgers. Discriminatie kan toegevoegd worden als onderwerp waarover het college zich in het burgerjaarverslag verantwoordt.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan de gemeente adviseren bij het kiezen van onderwerpen en effectindicatoren die opgenomen kunnen worden in een paragraaf over discriminatie in het burgerjaarverslag. Ook kan het ADB cijfers aanleveren over onder meer de meldingen bij het bureau. Het aantal meldingen kan een effectindicator zijn van het doel de meldingsbereidheid te vergroten onder slachtoffers en getuigen van discriminatie.

### **5.5. Burgemeester en wethouders besteden regelmatig aandacht aan discriminatiebestrijding in speeches, op weblogs en in overleggen**

Om ervoor te zorgen dat het onderwerp discriminatie gaat leven, zowel voor burgers als voor de ambtelijke organisatie, is het belangrijk dat er ook na het invoeren van beleid regelmatig aandacht aan wordt besteed. Burgemeester en wethouders kunnen het belang van discriminatiebestrijding bijvoorbeeld noemen in speeches, op hun weblogs en in overleg met lokale instanties.

#### **Wat is er al?**

Burgemeester en wethouders worden regelmatig gevraagd om een spreekbeurt te houden of een overleg met lokale instanties te voeren. Ook hebben velen van hen een eigen weblog. Zij zouden regelmatig discriminatiebestrijding kunnen noemen als onderwerp dat voor hen van belang is. Daarmee worden toehoorders en lezers gestimuleerd om na te blijven denken over discriminatie.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan het college op de hoogte houden van actuele ontwikkelingen of informatie over discriminatie op een specifiek maatschappelijk terrein die in bijvoorbeeld een nieuwjaarsspeech of een spreekbeurt genoemd kunnen worden.

### **5.6. Het bestaan van het lokale ADB en de mogelijkheid tot melding van discriminatie-incidenten worden onder de aandacht gebracht bij relevante lokale organisaties**

Het verhogen van de meldingsbereidheid onder slachtoffers van discriminatie is één van de belangrijkste uitdagingen voor een effectieve bestrijding van discriminatie. Alleen als discriminatie zichtbaar wordt door melding kan effectief opgetreden worden tegen daders of kan een structurele misstand opgespoord en aangepakt worden. De gemeenteraad en het college kunnen een bijdrage leveren aan het verhogen van de meldingsbereidheid door de mogelijkheid tot melden bij het ADB onder de aandacht te brengen van lokale organisaties. Dat geldt bijvoorbeeld voor migrantenorganisaties, adviesraden en belangenverenigingen, maar ook voor woningbouwcorporaties, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en gemeentelijke instanties. Zij komen soms in contact met slachtoffers van discriminatie en kunnen een belangrijke doorverwijsfunctie vervullen.

#### **Wat is er al?**

Gemeenteraden en colleges hebben regelmatig contact met allerlei lokale organisaties, om voeling te houden met wat er speelt in de lokale samenleving of om beleidsvoornemens te toetsen. In dit contact kunnen zij gewezen worden op het bestaan van het ADB en de mogelijkheid tot het melden van discriminatie-incidenten.

### **5.7. De gemeenteraadsleden, burgemeester en wethouders ondertekenen tijdens een publieke bijeenkomst een anti-discriminatie verklaring en nodigen andere lokale actoren uit dit ook te doen**

In 1992 werd de Algemene Verklaring tegen Rassendiscriminatie ondertekend door organisaties uit verschillende maatschappelijke sectoren, zoals de politiek, de pers, het onderwijs, het bedrijfsleven en de kerken. De ondertekenaars hiervan beschouwden discriminatie als een sociaal onrecht en verklaarden dat zij vooroordeelen, intolerantie en achterstelling op alle terreinen zouden tegengaan. Meer dan een decennium later voelden opnieuw veel mensen de behoefte om een krachtig signaal af te geven vóór verdraagzaamheid en dialoog en tegen segregatie en discriminatie, met name na de aanslagen in New York in 2001 en de moord op Theo van Gogh in 2004. Door Art.1 is daarom in samenwerking met allerlei andere partijen een Algemene Verklaring voor Verdraagzaamheid en tegen Uitsluiting opgesteld, en deze is inmiddels al door velen ondertekend, van ministers tot ballerina's en van alfahulpen tot bankdirecteuren. De gemeenteraadsleden, burgemeester en wethouders zouden op een publieke bijeenkomst de verklaring kunnen tekenen, bijvoorbeeld aansluitend op de vaststelling in de gemeenteraad van de kadernota antidiscriminatiebeleid. Daarmee kan aandacht worden gevestigd op de bestrijding van discriminatie.

#### **Wat is er al?**

Sinds de opstelling ervan in 2005 hebben veel organisaties, individuen en gezagsdragers de Verklaring ondertekend.

## Wat kan het ADB doen?

Het ADB kan zorgen voor de verklaring.

### Algemene Verklaring voor Verdraagzaamheid en tegen Uitsluiting

*Wij, de Ondertekenaars van de Algemene Verklaring voor Verdraagzaamheid en tegen Uitsluiting, bekrachtigen:*

- Het belang en de noodzaak van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, artikel 1 van de Nederlandse Grondwet en de Algemene Verklaring tegen Rassendiscriminatie uit 1992.

*Op basis hiervan verklaren wij:*

- Ons actief in te zullen zetten om discriminatie te voorkomen en te bestrijden, verdraagzaamheid en dialoog tussen verschillende bevolkingsgroepen te bevorderen en segregatie tegen te gaan.

*Wij roepen alle inwoners van Nederland op:*

- Het recht om niet gediscrimineerd te worden én de vrijheid van meningsuiting als hoekstenen van de democratie te onderschrijven.
- Samen te bouwen aan een maatschappij waar onze kinderen en kleinkinderen veilig, vrij en met respect voor elkaar kunnen opgroeien.
- Op basis van wederzijds respect invulling te geven aan gelijke rechten en plichten voor alle inwoners van Nederland, ongeacht hun afkomst.
- Samen te werken aan een samenleving waarin ruimte is voor verschillen en discriminatie wordt tegengegaan.

Tot slot zijn er maatregelen die buiten het bestek van de kadernota vallen. Hieronder vallen de evaluatie en bijstelling van de kadernota zelf en een aantal maatregelen waar de gemeente geen besluiten over kan nemen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de kieslijsten en verkiezingsprogramma's van politieke partijen en voor een nieuw collegeprogramma. De maatregelen zijn hier desondanks opgenomen, ter inspiratie voor de politieke partijen.

## **6.1. De kadernota antidiscriminatiebeleid wordt regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld**

Als er een kadernota antidiscriminatiebeleid is ingevoerd, moet deze regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden. Dit kan bijvoorbeeld door jaarlijks in de gemeenteraad de ontwikkelingen in de aard en omvang van discriminatie in de gemeente te bespreken, bijvoorbeeld naar aanleiding van de jaarcijfers van het lokale ADB en het antidiscriminatiebeleid van de gemeente naar aanleiding daarvan eventueel aan te passen.

### **Wat is er al?**

De meeste gemeentelijke nota's worden eens per jaar geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Financiële gevolgen worden dan doorberekend in de eerstvolgende voorjaarsnota of begrotingsbehandeling. Voor de kadernota antidiscriminatiebeleid kan hetzelfde proces gehanteerd worden.

### **Wat kan het ADB doen?**

Het ADB kan bij de evaluatie in de gemeenteraad de nieuwste cijfers en feiten presenteren, vertellen hoe ingevoerde maatregelen uitwerken in de ADB-praktijk en aanbevelingen doen voor aanscherping of aanpassing van beleid.

## **6.2. Politieke partijen zorgen voor een diverse kieslijst, waardoor de gemeenteraad een representatieve afspiegeling wordt van de lokale bevolking**

Een gemeenteraad is onder meer een volksvertegenwoordiging. De bedoeling is dat de meningen en ervaringen van de bevolking hun weerslag vinden in het beleid. Dat kan onder meer door de raad een goede afspiegeling te laten zijn van de lokale bevolking. Uiteraard hoeft je geen vrouw, oudere, migrant of gehandicapte te zijn om vrouwen, ouderen en gehandicapten goed te kunnen vertegenwoordigen. Het is een verantwoordelijkheid van alle raadsleden om groepen die blootstaan aan discriminatie te beschermen en hun rechten te laten gelden. Voor een volksvertegenwoordiging waarin alle groepen burgers zich herkennen en een beleid waar met verschillende invalshoeken naar gekeken is, is het echter wel van belang dat de gemeenteraad enigszins divers is samengesteld. De gemeente kan daarover niet besluiten, het is aan de individuele politieke partijen wie zij op (verkiesbare plekken op) de kieslijst plaatsen. Alle politieke partijen moeten daarom hun best doen om een lijst samen te stellen met een evenredige verdeling van het aantal mannen en vrouwen en een representatief percentage alloctonen en andere groepen in de lokale samenleving, om zo een evenredig vertegenwoordigde gemeenteraad te krijgen.

### **Wat is er al?**

Veel politieke partijen hebben een diversiteitsbeleid en bij de meeste landelijk georganiseerde partijen kan ondersteuning gevraagd worden aan het landelijke partijbureau om een diverse lokale kieslijst samen te stellen. Dit kan bijvoorbeeld door vroegtijdig te werven onder allerlei verschillende groepen in de gemeente, door een informatieavond voor mensen die wellicht geïnteresseerd zijn in kandidatuur te organiseren, door een politieke stage bij de fractie aan te bieden of door een streefcijfer en voorkeursbeleid vast te stellen in de opdracht die aan een kandidatencommissie wordt meegegeven.

### **6.3. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in verkiezingsprogramma's voor de gemeenteraadsverkiezingen**

Door discriminatiebestrijding op te nemen in lokale verkiezingsprogramma's kunnen partijen duidelijk maken dat zij discriminatie willen aanpakken en kunnen kiezers daar expliciet voor kiezen. Verkiezingsprogramma's vormen ook meestal de basis voor onderhandelingen over het coalitieprogramma na de verkiezingen. Als één of meer beoogde coalitiepartijen discriminatiebestrijding hebben opgenomen in het verkiezingsprogramma kan dit verwerkt worden in het coalitieakkoord en kunnen in de raadsperiode daarna maatregelen ingevoerd worden. Een politieke partij kan bijvoorbeeld in het verkiezingsprogramma opnemen dat er een integrale kadernota anti-discriminatiebeleid ingevoerd moet worden, of er kunnen individuele maatregelen uit deze kadernota gelicht worden die in het verkiezingsprogramma verwerkt worden.

#### **Wat is er al?**

De meeste partijen hebben een programmacommissie die een conceptverkiezingsprogramma schrijft. Daarmee wordt vaak ongeveer een jaar voor de verkiezingen begonnen. Aan de programmacommissie kunnen punten over discriminatiebeleid meegegeven worden. Als er een concept-verkiezingsprogramma ligt waar nog geen punten over discriminatiebeleid in staan, kunnen die meestal op een ledenvergadering voorgesteld worden als amendement en zo alsnog toegevoegd worden als de leden het daarmee eens zijn.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het lokale of regionale ADB kan adviseren welke punten in de lokale context het meest relevant zijn om op te nemen in een verkiezingsprogramma.

### **6.4. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in het collegeprogramma**

In het collegeprogramma, of coalitieprogramma, kan discriminatiebestrijding opgenomen worden als actiepunten. Dat betekent dat de coalitie zich eraan committeert om in de raadsperiode maatregelen te nemen om discriminatie te bestrijden en hierop ook is af te rekenen is aan het eind van de periode.

#### **Wat is er al?**

De mate van detail in het coalitieprogramma verschilt danig tussen gemeenten en ook tussen coalities. In een kort programma op hoofdlijnen kan bijvoorbeeld kortweg opgenomen worden dat er antidiscriminatiebeleid ingevoerd zal worden. Is het programma meer gedetailleerd, dan kunnen wellicht beter verschillende afzonderlijke maatregelen per terrein genoemd worden.

#### **Wat kan het ADB doen?**

Het lokale of regionale ADB kan adviseren welke punten in de lokale context (het meest) relevant zijn om op te nemen in een collegeprogramma.

# Bijlage:

## Adressen antidiscriminatiebureaus in Noord-Holland

### **Art.1 Discriminatiezaken Noord-Holland Noord**

Bezoekadres: Verdronkenoord 35a, 1811 BB Alkmaar  
Postadres: Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar  
Tel. 072-5154400  
info@art1nhn.nl  
<http://www.art1nhn.nl>

### **Meldpunt Discriminatie West Friesland**

Bezoekadres: Brederodegracht 1, 1628 LZ Hoorn  
Tel. 0229-211357

### **Meldpunt Discriminatie Noordkop**

Bezoekadres: Bernhardplein 76, 1781 HK Den Helder  
Tel. 0223-610866

### **Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek**

Bezoekadres: Larenseweg 30, 1221 CN Hilversum  
Postadres: Postbus 1463, 1200 BL Hilversum  
Tel. 035-6231100  
discriminatie@versawelzijn.nl  
<http://www.mpdiscriminatie.nl>

### **Bureau Discriminatiezaken Kennemerland**

Bezoekadres: Lange Herenvest 122, 2011 BX Haarlem  
Postadres: Postbus 284, 2000 AG Haarlem  
Tel. 023-5315842  
info@bdkennemerland.nl  
<http://www.bdkennemerland.nl>

### **Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland**

Bezoekadres: Dubbele Buurt 20, 1441 CT Purmerend  
Postadres: Postbus 35, 1440 AA Purmerend  
Tel. 0299-416642  
info@bdwaterland.nl  
<http://www.bureaudiscriminatiezaken.nl>

### **Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland**

Bezoekadres: Botenmakersstraat 42, 1506 TE Zaandam  
Postadres: Postbus 1121, 1500 AC Zaandam  
Tel. 075-6125696  
info@bdzaanstreek.nl  
<http://www.bureaudiscriminatiezaken.nl>

### **Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam**

Bezoekadres: Vijzelstraat 77-I, 1017 HG Amsterdam  
Postadres: Postbus 15514, 1001 NA Amsterdam  
Tel. 020-6385551  
discriminatie@mdra.nl  
<http://www.mdra.nl>