

Nota Antidiscriminatiebeleid

Volgens onze wet is iedereen gelijkwaardig en heeft iedereen dezelfde rechten. In Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet staat: *'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.'*

Het gelijkheidsbeginsel en het verbod op discriminatie zijn de fundamenten van onze rechtstaat. Helaas vinden directe en indirecte discriminatie nog dagelijks plaats.

Maar wat verstaan wij onder discriminatie?

"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."

(Artikel 90quater Wetboek van Strafrecht)

Discriminatie is een frontale aanval op het gelijkheidsbeginsel. De sociale samenhang in de maatschappij wordt ermee ondermijnd. Voor het functioneren en beschermen van de maatschappij, en voor integratie en gelijke kansen in de samenleving, is het noodzakelijk dat discriminatie wordt bestreden. Deze taak komt ook toe aan gemeenten. De lokale overheid dient mensen te beschermen tegen discriminatie en -niet minder belangrijk- om discriminatie te voorkomen. Dit vereist een actieve lokale overheid die zichtbaar werk maakt van de uitbanning van discriminatie. De burgemeester heeft hierin een belangrijke taak: deze is immers belast met de zorg voor coördinatie van het antidiscriminatiebeleid op verschillende beleidsterreinen.

Ook in Zaanstad dient de lokale overheid discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Immers ook in Zaanstad voelt een aanzienlijk deel van de bewoners zich ongelijk behandeld. Volgens de laatste gemeente enquête zou het gaan om 8% van de 2.900 respondenten (bron: Werkplan 2010 van het Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland).

Volgens deze enquête voelen bewoners zich het vaakst gediscrimineerd op grond van leeftijd en geslacht. Maar ook discriminatie op grond van afkomst en geloof is groeiende, temeer nu het publieke en politieke debat over de multiculturele samenleving verruwt.

De gemeente mag niet langs de zijlijn blijven staan en dient altijd uit te dragen dat discriminatie in deze stad niet wordt getolereerd. Een lastige taak, want discriminatie kan immers nooit helemaal uitgebannen worden. Dat vergt een cultuur- en mentaliteitsverandering. Bovendien is er een constant spanningsveld tussen artikel 1 van de Grondwet en de vrijheid van meningsuiting en godsdienst.

Niettemin kan met een nieuw en helder antidiscriminatiebeleid een eerste aanzet hiertoe worden gegeven.

Een nieuw en helder antidiscriminatiebeleid

De onderliggende nota beoogt niet volledig te zijn. Immers, het uitgangspunt voor de nota is te komen tot voorstellen voor een nieuw en helder antidiscriminatiebeleid. De basis van onderliggende nota wordt gevormd door de 'Kadernota gemeentelijke antidiscriminatie à la carte' van 'Art.1' (Artikel 1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op alle gronden), waarin diverse maatregelen worden aangereikt om discriminatie te voorkomen.

Uit deze kadernota worden de volgende instrumenten ingezet:

1. Bureau Discriminatiezaken

De drempel om discriminatie te melden moet zo laag mogelijk zijn.

Op 25 juni 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen ingevoerd. De wet verplicht gemeenten tot een antidiscrimatievoorziening voor haar burgers: de oprichting van minimaal één Bureau Discriminatiezaken (BD) per politieregio. De drempel voor burgers om discriminatie te melden moet zo laag mogelijk zijn. Zaanstad is al jaren aangesloten bij het regionale BD. Van de gemeenten wordt verwacht dat zij per inwoner EUR 0,38 uit eigen middelen bijdragen aan de kerntaken van een BD. De bijdrage van de gemeente Zaanstad voldoet aan die norm: de gemeente draagt jaarlijks € 56.475,00 (2009) bij en heeft de plicht ook voor de komende jaren aan deze norm te voldoen. Het BD voert daarvoor een aantal kerntaken uit zoals:

- Klachtenbehandeling;
- Registratie en monitoring;
- Voorlichting en advies;
- Beleidsbeïnvloeding en –advisering;
- Preventieve projecten;
- Signalisering en bestrijding van extreemrechts en fundamentalisme;
- Onderzoek.

De jaarlijkse bijdrage dekt alle in deze onderliggende nota opgenomen voorstellen, verplichtingen en ondersteuning van het BD en vallen binnen de kerntaken van het BD.

2. Signalering en monitoring

De aard en omvang van discriminatie in beeld brengen.

Het is van belang dat er meer én beter onderzoek wordt verricht naar de mate en vorm waarin discriminatie plaatsvindt in de samenleving, ondermeer in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om onderzoek naar bewuste of intentionele (directe en indirecte) discriminatie, én naar niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting als gevolg van

negatieve beeldvorming. De gemeente levert een bijdrage aan het genereren van cijfers en feiten en het verzamelen van informatie uit diverse bronnen. Tevens zorgt de gemeente ervoor dat de informatie op de juiste plekken wordt besproken om zonodig het beleid aan te passen aan de lokale situatie.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. In elke Zaanpeiling worden vragen over discriminatie-ervaringen opgenomen.
- b. De afdeling Statistiek & Onderzoek van de gemeente Zaanstad zal -in samenwerking met het BD- jaarlijks minimaal één onderzoek wijden aan discriminatie op een specifieke grond of een specifiek terrein, zoals de arbeidsmarkt, sport en onderwijs.
- c. Onderzoek waarvoor de gemeente opdracht geeft aan de afdeling Onderzoek & Statistiek kan waar mogelijk en indien relevant worden uitgesplitst naar ondermeer sekse, leeftijd en etniciteit.
- d. In de jeugdmonitor worden vragen over discriminatie opgenomen, meningen van jongeren over diversiteit worden gepeild.
- e. In het Regenboogoverleg wordt discriminatie (in de breedste zin van het woord) als vast agendapunt opgenomen.
- f. Via bestaande informatiepakketten worden gemeentelijke instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, zoals het jongerenwerk, welzijnsorganisatie, WMO-loket, CWI en UWV gestimuleerd om signalen over discriminatie door te geven aan het BD. Dit door cliënten of bezoekers die met discriminatie te maken hebben gekregen door te verwijzen naar het Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek-Waterland.

3. Regelgeving

Discriminatie is de wet overtreden.

Het beleid op het bestrijden van discriminatie is deels een kwestie van handhaving. Door de uitwisseling van informatie mogelijk te maken zal de gemeente ervoor zorgen dat beleid van verschillende actoren in de gemeente op elkaar aansluit. De politie speelt een

belangrijke rol in het handhaven van de wet met betrekking tot discriminatie. Op dit moment vindt al regelmatig Regionaal Discriminatie overleg plaats. Bij dit overleg brengen gemeente, justitie, politie en BD alle zaken in die te maken hebben met discriminatie uit de regio Zaanstreek-Waterland.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. Het sociaal calamiteitenplan (draaiboek sociale onrust) wordt bijgehouden en geactualiseerd als er sprake is van interetnische calamiteiten of een incident dat discriminatie als oorzaak of gevolg kan hebben. Dit in een proces met alle relevante locale actoren.
- b. Verhuur van gemeentelijke- of door gemeente gesubsidieerde ruimten, waar activiteiten plaatsvinden die nadrukkelijk in strijd zijn met Artikel 1 van de grondwet, worden geweigerd.
- c. Jongeren die een HALT-traject volgen vanwege discriminatie worden in de regel doorgestuurd voor een verplichte voorlichtingsbijeenkomst naar het BD.

4. Eigen organisatie

Goed voorbeeld doet goed volgen.

Als werkgever heeft de gemeente een voorbeeldfunctie en daarom diverse verplichtingen om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Ze moet haar werknemers beschermen tegen discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie. Ook moet de gemeente op alle niveaus binnen haar organisatie diversiteit realiseren.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. Het is gewenst dat de gemeentelijke organisatie, qua personeelsopbouw, een afspiegeling vormt van de lokale samenleving. De strategie van de gemeente m.b.t. personeelswerving houdt hier rekening mee.

- b. Voor een periode van 2 jaar wordt de functie van diversiteitsambtenaar gecreëerd (half fte) om het diversiteitsbeleid (verder) te ontwikkelen en te stimuleren, en om dit beleid verder in te bedden in de organisatie. Deze taak kan ook worden ondergebracht bij P&O. Ieder jaar volgt een evaluatie.
- c. De reeds aanwezige vertrouwenspersonen die per dienst zijn aangesteld, krijgen training in het omgaan met meldingen van discriminatie op de werkvloer.

5. Openbare ruimte en verkeer

Onbelemmerd bewegen

De soorten discriminatie die kunnen plaatsvinden in de openbare ruimte en het verkeer zijn een gebrek aan toegankelijkheid voor (visueel) gehandicapten van zowel de straten als het openbaar vervoer. Echter de toegankelijkheid van de wijken voor minder validen kan beter. Dit laatste dient met de reguliere wijkshouwing te worden meegenomen. Ten aanzien van maatregelen tegen bekladding zijn binnen de gemeente, naast het verbod in de Algemene plaatselijk verordening Art. 2:42, al de nodige maatregelen getroffen.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. Alle wijken in de gemeente worden 'geschouwd' met rolstoelen, rollators en slechtzienden, waarbij een lijst wordt opgesteld van obstakels die het moeilijk maken voor gebruikers van rolstoelen en rollators om 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. Alle maatregelen worden als integraal onderdeel in het onderhoud van de openbare ruimte opgenomen.
- b. Bij herinrichting en groot onderhoud wordt erop toegezien dat de straten goed begaanbaar blijven voor rolstoelen en rollators.
- c. Bij bouw- en renovatievergunningen wordt nauwlettend gelet op toegankelijkheid voor minder validen.

6. Onderwijs en jeugdbeleid

Een school is een veilige omgeving.

Een school hoort ook wat betreft discriminatie een veilige omgeving te zijn. Het onderwijs heeft op verschillende manieren met discriminatie te maken. Discriminatie-incidenten op scholen vinden veelal plaats tussen jongeren onderling, tussen leerkrachten of ander personeel en jongeren. Scholen hebben grote vrijheid in het bepalen van een eigen beleid, binnen de kerndoelen die door de overheid zijn gesteld. Daarom kan de gemeente de scholen nauwelijks maatregelen opleggen, maar wel het antidiscriminatiebeleid op de scholen stimuleren.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. Discriminatie op scholen wordt besproken in het overleg tussen de gemeente en schooldirecteuren met name in de Lokale Educatieve Agenda en/of BOOZ overleg.
- b. Scholen worden gestimuleerd om in hun bestaande calamiteitenplannen maatregelen op te nemen, voor het geval zich ernstige of structurele discriminatie voordoet, en waarin de rollen van schoolleiding, gemeente, politiek en BD zijn vastgelegd.
- c. Aan de scholen wordt verzocht een gedragscode op te stellen en uit te dragen, onder andere in de schoolgids, die discriminatie op school verbiedt en geen discriminerende bepalingen bevat. Binnen de gedragscode dient veiligheid tegen discriminatie te worden gewaarborgd.
- d. Aan de scholen wordt verzocht een klachtenregeling in te stellen op basis van de landelijke modelklachtenregeling primair en voortgezet onderwijs. Dit houdt in dat zij een contactpersoon en vertrouwenspersoon hebben aangesteld en deze te trainen in het herkennen van en reageren op discriminatie.
- e. De gemeente onderzoekt, indien daar aanleiding toe is, hoe de doorverwijzing van basisscholen naar scholen voor voortgezet onderwijs plaatsvindt.
- f. Jaarlijks wordt een subsidie beschikbaar gesteld voor het uitvoeren van anti-discriminatieprojecten op scholen.

7. Economie

Aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt.

Net zoals op het onderwijsvlak heeft de lokale overheid weinig beslissingsbevoegdheid op economisch terrein. Maar een lokale overheid kan wel stimulerende maatregelen treffen.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. De gemeente vraagt binnen bestaande overleggen met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven aandacht voor discriminatie op de arbeidsmarkt. Zoals het platform 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.
- b. De gemeente stelt als werkgever standaard een aantal stageplaatsen ter beschikking voor stagezoekenden (scholieren en studenten) die, vanwege hun leeftijd, etniciteit, handicap, seksuele gerichtheid of een andere grond, moeilijk(er) aan een stageplek kunnen komen.

8. Wonen en wijken

Maatregelen tegen discriminatie stimuleren.

De soorten discriminatie die spelen op het terrein van wonen en wijken zijn heel divers. Ze variëren van leeftijdsdiscriminatie bij woningverdeling, discriminatie tussen buurtbewoners tot toegankelijkheid voor mensen met een beperking. De gemeente streeft naar een goede etnische- en/of sociaal economische mix van de bevolkingssamenstelling binnen de wijken en stimuleert maatregelen tegen de verschillende soorten van discriminatie. In de 'Woonvisie' wordt hier aandacht aan besteed.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. De gemeente werkt samen met woningcorporaties, politie en BD over de omgang tussen burens onderling en door onderlinge uitwisseling van gegevens met betrekking tot discriminatie in de buurten.
- b. Buurtbemiddelaars worden getraind in het reageren op discriminatie in de buurt. De middelen worden betaald uit het wijkbudget.

9. Emancipatie

Barrières tussen verschillende groepen mensen verlagen.

Mensen die proberen te integreren en in te burgeren worden vaak geconfronteerd met discriminatie. Informatie over de Nederlandse anti-discriminatiewetgeving en verwijzing naar de mogelijkheden om een klacht in te dienen bij het BD dienen gestimuleerd te worden. Daarnaast dient de gemeente de ontmoeting tussen mensen met verschillende achtergronden en seksuele geaardheid in de lokale samenleving te bevorderen zodat barrières kunnen worden verlaagd.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. In de aanbesteding van inburgeringscursussen dient een voorwaarde te worden opgenomen met een onderdeel over anti-discriminatierechten, inclusief de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een BD.
- b. Projecten die bijdragen aan het contact tussen verschillende groepen burgers (bijvoorbeeld de Dag van de Dialoog) worden gestimuleerd en eventueel gefaciliteerd.
- c. Ook stimuleert de gemeente dat homoseksualiteit meer bespreekbaar wordt gemaakt onder jongeren en in kringen waar dit nog een taboe is. In eerste instantie kan dit door te wijzen naar relevante informatie over het onderwerp. De gemeente treedt op wanneer er sprake is van discriminatie van homoseksuelen in openbare gelegenheden.

10. Sport, recreatie en horeca

Wie discrimineert staat buitenspel.

Maatschappelijk gezien spelen sport, recreatie en horeca een belangrijke rol en maken ze een aanzienlijk deel uit de vrijetijdsbesteding van burgers. Ook in deze velden kan discriminatie voorkomen. Hoewel de horeca, sport- en andere vrijetijdsverenigingen zelfstandige rechtspersonen zijn, kunnen overheden toch invloed uitoefenen op horecaondernemingen en verenigingen. Er is immers vaak een relatie vanwege accommodaties, subsidies of vergunningen.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. De gemeente stimuleert de gesubsidieerde sport- en recreatieverenigingen een gedragscode op te stellen -en te implementeren- waarin discriminatie verboden wordt en adviseert het instellen van een vertrouwenspersoon voor de behandeling van eventuele klachten op dit gebied.
- b. Sport- en recreatieverenigingen worden geadviseerd een diversiteitsbeleid in te voeren. Hierin is vastgelegd hoe medewerkers en vrijwilligers onderling met elkaar omgaan en hoe verbaal geweld tijdens sportwedstrijden wordt bestreden.
- c. De gemeente stimuleert horecaondernemers een gedragscode op te stellen waarin discriminatie in de horeca wordt geweerd. Daarnaast vraagt de gemeente in bestaande overleggen met vertegenwoordigers van de horeca aandacht voor discriminatie binnen de horeca. Tenslotte neemt de gemeente maatregelen om horecadiscriminatie te voorkomen en te bestrijden. Dit kan door in het horecaconvenant op te nemen dat horecaondernemers en zijn medewerker niet zullen ingaan op, of meewerken aan, discriminerende eisen, wensen en opdrachten.

11. Kunst en cultuur

Geen discriminerende bepalingen in subsidievoorwaarden.

Ook op het terrein van kunst en cultuur kan de gemeente maatregelen nemen om discriminatie te bestrijden. Streven is dat binnen het kunst- en cultuurbeleid subsidievoorwaarden geen (indirecte) discriminerende bepalingen bevatten. Jaarlijks wordt een activiteit georganiseerd om discriminatie in de breedste zin van het woord onder de aandacht te brengen. In ieder geval wordt de Dag tegen Racisme op 21 maart aangegrepen om dit in te bedden.

12. Communicatie

De bijdrage van communicatie aan het voorkomen van discriminatie.

Bij verschillende vormen van communicatie van de gemeente (zoals persberichten, websites, informatiefolders en magazines) is het van belang dat groepen inwoners niet worden uitgesloten of gestereotypeerd. Communicatiestrategieën dienen effectief te zijn in het voorkomen van discriminatie en polarisatie in de lokale samenleving.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. Communicatiemedewerkers zorgen ervoor dat eenzijdige stereotype beeldvorming in communicatie-uitingen van de gemeente worden voorkomen.
- b. De website van de gemeente blijft (visueel) toegankelijk voor mensen met een handicap. De redactionele content wordt daarvoor geoptimaliseerd.
- c. Via gemeentelijke communicatiekanalen wordt het melden van discriminatie gestimuleerd.

Conclusie

Verschillende instrumenten kunnen ervoor zorgen dat discriminatie op allerlei velden wordt bestreden. Echter het invoeren van maatregelen op papier is niet voldoende om discriminatie effectief te bestrijden. De gemeente dient een belangrijke en concrete bijdrage te leveren aan het stimuleren van een antidiscriminatiebeleid. De burgemeester heeft hierin een belangrijke taak: deze is immers belast met de zorg voor de coördinatie van het antidiscriminatiebeleid op verschillende beleidsterreinen.

Tevens is het relevant dat aandacht wordt besteed aan discriminatiebestrijding in overleg met ambtenaren op verschillende beleidsterreinen. Het bestaan van het lokale BD en de mogelijkheid tot melding van discriminatie-incidenten dient blijvend onder de aandacht te worden gebracht bij relevante lokale organisaties. Hoewel discriminatie nooit helemaal uit te bannen is, kan het met deze maatregelen wel geminimaliseerd worden.

(Deze nota is een initiatief van diverse partijen in de gemeenteraad van Zaanstad. Dank is verschuldigd aan de ambtenaren Jacob Hakvoort en Filiz Koc. Onze dank gaat ook uit naar het Bureau Discriminatiezaken voor hun adviezen en ondersteuning.)