

**Concept**

# **Lokaal antidiscriminatiebeleid Gemeente Velsen 2012**

## Inhoudsopgave

Inleiding: historie en feitelijke situatie in Velsen	3
Grondslag	5
Lokaal antidiscriminatiebeleid	8
1. Bureau Discriminatiezaken Kennemerland	8
2. Signalering en monitoring	9
3. Beleid en regelgeving	9
3.1 Veiligheid	9
3.2 Openbare ruimte en verkeer	10
3.3 Onderwijs en jeugdbeleid	10
3.4 Economie	11
3.5 Wonen en wijken	11
3.6 Inburgering en integratie	12
3.7 Sport en recreatie	12
3.8 Kunst en cultuur	13
3.9 Communicatie	13
4. Eigen organisatie	14
5. Bestuurlijke en ambtelijke inbedding	15
Bijlage:	
Matrix van de voorgestelde maatregelen inclusief planning	16

## Inleiding

Bij de behandeling van de begroting voor 2011 is door de raad unaniem een motie aangenomen, waarin het college wordt verzocht:

- om bij de uitwerking van het Integraal Veiligheidsbeleid het aanbod en de uitvoering van (wettelijke) antidiscriminatiewet activiteiten gebundeld vorm te geven;
- jaarlijks de raad te informeren over de voortgang van speerpunten inzake antidiscriminatiewet activiteiten en registratie.

Met deze motie heeft de raad de noodzaak uitgesproken te komen tot antidiscriminatiebeleid, dat beoogt alle vormen van discriminatie, op welk kenmerk dan ook, direct of indirect, bedoeld of onbedoeld, in alle geledingen van de samenleving, te verminderen en met kracht te bestrijden.

In de Kadernota Integrale Veiligheid - die door de raad op 13 oktober 2011 is vastgesteld - wordt in hoofdstuk 2, paragraaf 2.3 het opstellen van lokaal antidiscriminatiebeleid aangekondigd.

## Historie

Velsen is al sinds 1994 aangesloten bij het Anti Discriminatie Bureau Haarlem e.o. voor de taken **klachtbehandeling** en **registratie/ monitoring**. Van 1994 tot 2009 was Velsen verantwoordelijk voor die taken op lokaal niveau. Het ADB ontving van Velsen een structurele subsidie om deze basistaken uit te voeren en zag daarnaast kans ook nog structureel aan voorlichting te doen op scholen.

In 2007 en 2008 heeft Amnesty International nadrukkelijk aandacht gevraagd voor lokaal integraal beleid tegen discriminatie. In 92% van de gemeenten was dit beleid niet opgenomen in het collegeprogramma.

Er zijn toen landelijk afspraken gemaakt over een betere aanpak van discriminatie en de VNG zou gemeenten gaan ondersteunen met een Handreiking Lokaal Antidiscriminatiebeleid.

In 2007/2008 heeft Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (verder: BDK) een aantal publicaties uitgebracht, respectievelijk:

- \* een onderzoeksrapportage over extreemrechtse jongeren in Kennemerland,
- \* de uitkomsten van een onderzoek naar het discriminatieklimaat in Kennemerland en
- \* een trendrapport over klachten en meldingen van discriminatie in Kennemerland over 2003-2007.

Sinds begin 2008 wordt in de 'Aanwijzing Discriminatie van het Openbaar Ministerie' voorgeschreven dat afstemming van strafrechtelijk en bestuursrechtelijk antidiscriminatiebeleid binnen het driehoeksoverleg van OM, bestuur en politie plaats moet vinden, met name over de aansluiting van preventieve maatregelen en bestuurlijke sancties op de strafrechtelijke mogelijkheden.

Verder wordt vanaf 2008 door het Rijk in de persoon van de toenmalige minister voor wonen, wijken en integratie verwacht dat gemeenten integraal beleid ontwikkelen om discriminatie te voorkomen. Dit is een taak die reeds bij de gemeente ligt in het kader van het lokale integratiebeleid, dat overigens tegenwoordig via de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning verloopt. In dat verband moet vooral worden gedacht aan bevordering van de sociale cohesie, de leefbaarheid en de handhaving van de openbare orde.

Deze minister was samen met de VNG bezig met de ontwikkeling van de eerdergenoemde handreiking.

In oktober 2009 heeft de gemeente van de VNG de “Handreiking Iedereen = Gelijk: lokale aanpak van discriminatie” ontvangen.

In zijn vergadering van 17 december 2009 heeft de raad besloten de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Velsen 2009 vast te stellen en de bestaande samenwerking met het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland ten aanzien van de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening te continueren.

In februari 2010 heeft het BDK de publicatie “Discriminatie = te meten” toegestuurd. Hierin zijn de klachtcijfers over 2008 diepgaand geanalyseerd en is een vergelijking getrokken tussen de vijf regio's in Noord-Holland. Uit de analyse blijkt - zoals dat ook al het geval is in de jaarlijkse rapportages van het BDK - dat het aantal meldingen bij BDK en politie flink achterblijft bij gevoelde en ervaren discriminatie door burgers: respectievelijk 1% en 12%. Dit is een provinciale en landelijke trend. Dit wordt echter (nog) niet met feiten gestaafd.

In december 2010 hebben de Noord-Hollandse Anti Discriminatie Bureaus de kadernota (à la carte) Gemeentelijk Antidiscriminatiebeleid uitgebracht met talloze tips, handreikingen en adviezen. Deze publicatie geeft tal van mogelijkheden op maat bij het voorkomen en signaleren van ongelijke behandeling.

In december 2011 heeft Art 1 Noord-Holland-Noord de Roze kaart van Noord-Holland 2010-2011 uitgebracht. Deze publicatie geeft uitgebreide informatie over de huidige stand van gemeentelijk homobeleid in Noord-Holland, buiten Amsterdam. De Roze Kaart is onderdeel van het project 'Borging netwerkactiviteiten homo-emancipatie 2011'. Art 1 Bureau Discriminatiezaken NHN voert dit samen met de andere Bureaus en de Initiatiefgroep homo-emancipatie NH in opdracht van de provincie uit.

Bij brief van 15 december 2011 heeft het BDK de raad de discriminatiemeetlat voor gemeenten in Noord-Holland toegezonden, een onderzoek naar het gemeentelijk beleid ten aanzien van discriminatie en ongelijke behandeling. Volgens het BDK maakt deze 'steekproef' duidelijk dat er in Noord-Holland nog veel werk kan en moet worden verricht om de toegankelijkheid van grote groepen mensen tot reguliere voorzieningen mogelijk te maken.

### **Situatie in Velsen**

Velsen heeft nimmer een integraal antidiscriminatiebeleid gekend. Wel bestaan er regelingen/ afspraken op deelaspecten, zoals:

1. gedragscode ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op de werkvloer (1994);
2. protocol discriminerende leuzen op openbare gebouwen (1999);
3. maatschappelijke participatie kwetsbare (doel)groepen en toegankelijkheid accommodaties voor lichamelijk gehandicapten (Algemene subsidieverordening Velsen 2008);
4. budget voor subsidiëring tiental “allochtone” organisaties om ontmoeting met autochtonen te bevorderen onder benaming minderheden (*zie hierover thans de passage over 'integratie' uit de WMO-visie op blz. 5/6*);
5. geven van inburgeringscursussen aan prioritaire groepen om maatschappelijke participatie te bevorderen (vanaf 2013 voor eigen rekening van betrokkenen);
6. WMO-beleidsplan 2008-2011 “Iedereen voelt zich thuis in Velsen”;
7. WMO-beleidsplan 2012-2015 “Samen aan de slag: visie op maatschappelijke ondersteuning in Velsen”;

8. Kadernota Jeugd- en Onderwijsbeleid 2008-2011 "Jong in Velsen";
9. een nieuwe Jeugdnota "Opgroeien in Velsen" 2012-2015 is in voorbereiding;
10. Visie op Velsen 2025: Kennisrijk werken in Velsen (er wordt ingezet op een grote sociale cohesie);
11. gedragscode voor ambtenaren gemeente Velsen 2012.

Thans ligt een nota voor die gemeentebreed integraal met alle betrokken afdelingen is voorbereid, hetgeen ondermeer moge blijken uit de opsomming van maatregelen op de diverse beleidsterreinen. In de aanloop naar deze nota heeft ook een oriënterend overleg met het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland plaatsgehad in relatie tot de Kadernota (à la carte) gemeentelijk antidiscriminatiebeleid van de Noord-Hollandse ADB's.

## **Grondslag(en) – wettelijk kader**

### **Grondwet**

Volgens de wet is iedereen gelijkwaardig en heeft iedereen dezelfde rechten.

Artikel 1 Grondwet luidt:

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.

### **Begrip discriminatie**

Maar wat verstaan wij onder discriminatie?

Discriminatie is alle onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur gebaseerd op enige grond als huidskleur, geslacht, gaardheid, taal, religie, politieke of andere mening, nationaliteit met de bedoeling of het gevolg erkenning, beschikking of gebruik van alle rechten en vrijheden door alle mensen, in gelijke mate, te benadelen of teniet te doen. Deze betekenis is ontleend aan het handvest voor de mensenrechten. In Nederland is discriminatie een juridisch begrip. Artikel 90quater en artikel 137c Wetboek van Strafrecht alsmede de uitgangspunten van de Algemene wet Gelijke Behandeling zijn hierin leidend. Dat betekent concreet dat de discriminatiegronden zijn: ras (waaronder huidskleur, etnische afkomst en culturele afkomst, bijvoorbeeld Roma), nationaliteit, religie en politieke overtuiging, geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd, handicap of chronische ziekte, burgerlijke staat en arbeidsduur.

### **Het gelijkheidsbeginsel en het verbod op discriminatie zijn de fundamenten van onze rechtstaat.**

Discriminatie kan worden onderscheiden in directe of indirecte discriminatie. Bij directe discriminatie wordt direct verwezen naar een kenmerk als huidskleur, geslacht of leeftijd. Bij indirecte discriminatie werkt een op het oog neutrale regel of bepaling discriminerend.

Ook kan onderscheid worden gemaakt in bedoelde en onbedoelde discriminatie. Bij bedoelde discriminatie is het de intentie van een persoon of instelling te discrimineren; bij onbedoelde discriminatie is het niet de intentie te discrimineren, maar gebeurt het wel. Ook hier is sprake van verboden discriminatie.

Discriminatie is een frontale aanval op het gelijkheidsbeginsel. Discriminatie heeft niet alleen gevolgen voor het betrokken individu en betrekking op relaties tussen mensen. De sociale samenhang in de maatschappij wordt erdoor 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. Ook

de lokale overheid dient mensen te beschermen tegen discriminatie en - niet minder belangrijk - discriminatie te voorkomen.

Dit vereist een actieve lokale overheid die zichtbaar werk maakt van *de bestrijding* van discriminatie.

De burgemeester heeft hierin een belangrijke taak: deze is immers belast met de zorg voor coördinatie van het antidiscriminatiebeleid op verschillende beleidsterreinen en met handhaving van de openbare orde en veiligheid, waaronder discriminatiebeleid valt.

### **Overig wettelijk kader**

Op 28 juli 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in werking getreden. De verantwoordelijkheid voor de antidiscriminatievoorziening wordt met deze wet neergelegd bij de gemeente. Daarnaast is één landelijk aanspreekpunt voor het Rijk geregeld. Dat is het landelijk expertisecentrum Artikel 1 (Grondwet). Inmiddels is er een Landelijke Branchevereniging van Antidiscriminatiebureaus (LBA).

Gemeenten zijn per 28 januari 2010 verplicht om burgers op lokaal niveau toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening. Deze voorziening moet burgers bijstand bieden en moet zorg dragen voor behandeling, registratie en monitoring van klachten conform de wet en de hierop gebaseerde algemene maatregel van bestuur.

Deze voorziening kunnen gemeenten in samenwerking met lokale en bovenlokale partners realiseren of zich aansluiten bij een bestaande bovenlokale voorziening. Op 17 december 2009 heeft de raad besloten de bestaande samenwerking met het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) ten aanzien van de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening te continueren. Het Klant Contact Centrum (KCC) bij de gemeente dient als front office.

Volgens het laatste jaarverslag van het BDK (2011) is het aantal klachten uit Velsen slechts 18 (2010: 12; 2009: 20) en het aantal voorvallen 19 (2010: 12; 2009: 19). Het BDK is al jaren van mening dat de klachten/meldingen slechts het topje van de ijsberg zijn. In 2011 was de grond herkomst/kleur/ras veruit de meest genoemde grond bij meldingen bij het BDK.

Discriminatie speelde zich vooral af op de maatschappelijke terreinen buurt/wijk, publiek/politieke opinie en horeca.

*De Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam maakte onlangs namens alle bureaus in Nederland bekend dat de gezamenlijke antidiscriminatiebureaus in 2011 ruim 5 procent meer klachten hebben binnen gekregen dan in 2010. Ze registreerden 6391 meldingen, ruim 300 meer dan een jaar eerder. Het is het vierde opeenvolgende jaar dat het aantal klachten is gestegen.*

Kortom, een uitdaging voor de gemeente, die een cultuur- en mentaliteitverandering vergt van alle betrokkenen, mede gelet op het spanningsveld tussen artikel 1 van de Grondwet en de vrijheid van meningsuiting en godsdienst.

De Wet inburgering bepaalt wie wanneer inburgeringsplichtig is en heeft ten doel de maatschappelijke participatie van "nieuwkomers" in Nederland te bevorderen. Velsen kent een Verordening wet inburgering 2010 waarin is bepaald wanneer aan wie een inburgeringsvoorziening wordt geboden. Het college wijst inburgeringsplichtigen aan waaraan het bij voorrang een voorziening kan aanbieden op basis van de volgende criteria:

- a. opvoedingstaak;
- b. arbeidsperspectief;
- c. maatschappelijke participatie;
- en
- d. sociale redzaamheid.

Nu ontvangen betrokkenen hiervoor nog een vergoeding, maar met 2012 als afbouwjaar komen de kosten van deze voorziening vanaf 2013 voor eigen rekening van betrokkenen.

De Wet maatschappelijke ondersteuning verplicht de gemeenteraad voor een periode van ten hoogste vier jaar een beleidsplan vast te stellen waarin de hoofd-zaken van het te voeren beleid betreffende maatschappelijke ondersteuning worden vastgesteld. Het begrip maatschappelijke ondersteuning wordt in de wet in 9 thema's benoemd.

In het verband van deze nota zijn aan de orde:

- het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken en buurten;
- het bevorderen van deelname aan het maatschappelijk verkeer en van het zelfstandig functioneren van mensen met een beperking.

De passage over 'integratie' uit de WMO-visie:

"Algemeen waar het kan, specifiek waar het moet. Er zal meer dan tot dusver sprake zijn van een algemeen welzijnsbeleid, waarbij diensten en functies (maatschappelijke begeleiding, ondersteuning), activiteiten en accommodaties gericht zullen zijn op de mogelijkheden en talenten van Velsenaren. Niet de leeftijd of de nationaliteit staat centraal, maar de mate van kwetsbaarheid. De beëindiging van de subsidierelatie met Stichting COB dient in dit licht bezien te worden.

Specifieke activiteiten voor doelgroepen worden ingezet wanneer dit noodzakelijk is: Zo blijven er specifieke activiteiten voor ouderen (zoals bewegingsactiviteiten en open tafels) bestaan, maar worden deze ingebed in het algemene welzijnswerk. Sommige groepen hebben te maken met een achterstandspositie. Ook is het belangrijk dat ontmoeting tussen culturen bevorderd wordt. Voor vrijwilligers-organisaties die deze onderwerpen willen aanpakken, stelt het college subsidiecriteria vast."

Naast Nederlandse wetten gelden de internationale verdragen. Deze verdragen hebben 'supranationaal' gezag, wat inhoudt dat ze hoger in rang zijn dan de nationale wetten. Ook in onderstaande verdragen zijn bepalingen opgenomen die discriminatie verbieden. Het betreft hier louter regels waar de overheid zich aan moet houden. Voor burgers onderling zijn deze bepalingen niet van toepassing.

\* Europees Verdrag van de Rechten van de Mens, m.n. artikel 14

\* Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten

\* Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten

## Lokaal antidiscriminatiebeleid

Uit cijfers van de antidiscriminatievoorzieningen blijkt de voornaamste vorm van discriminatie te zijn die op grond van ras. Op de tweede plaats komt discriminatie op grond van leeftijd. Het aantal meldingen van discriminatoir geweld stijgt nog steeds. Niet iedereen die wordt geconfronteerd met discriminatie dient een klacht in bij een antidiscriminatievoorziening. Dit komt voor een groot deel door het niet bekend zijn met een antidiscriminatievoorziening in de nabije omgeving. Het is aan de gemeente om de drempel te verlagen en ervoor te zorgen dat burgers gemakkelijker hun weg naar het BDK vinden.

Het tegengaan en bestrijden van discriminatie heeft als **doel**: participatie van en gelijke kansen voor iedereen. Dit laat onverlet dat er in een bepaalde situatie sprake kan zijn van differentiatie. Immers, gelijke behandeling heeft betrekking op gelijke situaties. Verschil moet (en mag) juist wel worden gemaakt als mensen de facto in een achtergestelde positie verkeren. Specifieke maatregelen voor specifieke personen of specifieke omstandigheden kunnen worden gebruikt tot een meer gelijke positie in de samenleving is bereikt.

Discriminatie betreft geen vakgebied, maar is een onderwerp dat vraagt om een integrale aanpak. De vormen van discriminatie en de situaties waarin discriminatie zich meestal voordoen, wijzen de weg naar de beleidsterreinen waar aandacht kan worden besteed aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

Integraal beleid betekent veel betrokken beleidsterreinen en veel betrokken partijen en personen die een rol en een taak te vervullen hebben zowel binnen de gemeente zelf als bij andere betrokken partijen. Daarbij kunt u denken aan het onderwijsveld, sportverenigingen, welzijnsorganisaties, de cultuursector of horecabranche, maar ook het bedrijfsleven. Samenwerking is bij de bestrijding van discriminatie van cruciaal belang. De gemeente kan daarin in belangrijke mate bijdragen door de samenwerking met betrokken partijen te initiëren en te stimuleren.

Zoals in de inleiding gemeld hebben de gezamenlijke Noord-Hollandse antidiscriminatiebureaus in december 2010 de kadernota (à la carte) gemeentelijk antidiscriminatiebeleid uitgebracht. Uit deze nota à la carte is met graagte geput om voor Velsen te komen tot een eerste, integraal antidiscriminatiebeleid dat op onze gemeente is toegesneden.

Het navolgende biedt inzicht in de acties en inspanningen die Velsen reeds verricht en die welke opgepakt gaan worden bij het terugdringen van discriminatie.

### 1. Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

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

Op 28 juli 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening gemeenten ingevoerd. De wet verplicht tot een antidiscriminatievoorziening voor de burgers van onze gemeente. Velsen heeft haar aansluiting bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland gecontinueerd en draagt per inwoner 0,38 euro uit eigen middelen bij aan de kerntaken van het BDK: klachtbehandeling en registratie/ monitoring. De bijdrage van Velsen voldoet aan de minimale norm. Het Klant Contact Centrum van Velsen dient als frontoffice.



## 2. Signalering en monitoring

*De aard en de omvang van discriminatie in beeld brengen.*

Het is van belang dat er onderzoek wordt verricht naar de mate en vorm waarin discriminatie in de samenleving plaatsvindt, zoals bijvoorbeeld in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Dit betreft onderzoek naar bewuste of intentionele (directe en indirecte) discriminatie, en naar niet-intentionele of onbedoelde uitsluiting als gevolg van negatieve beeldvorming. Waar mogelijk zal de gemeente een bijdrage leveren aan het genereren van cijfers en feiten en het verzamelen van informatie uit diverse bronnen, wanneer dit uit andere hoefde toch al geschiedt. De gemeente bevordert dat de informatie op de juiste plekken wordt besproken en zal zo nodig het beleid aanpassen aan de lokale situatie.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. in de tweejaarlijkse Leefbaarheidmonitor worden vragen over discriminatie-ervaringen, polarisatie en radicalisering opgenomen; *specifiek worden ook vragen gesteld naar gevoelens van (on)veiligheid van LHBT's (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgenders) in hun dagelijks leven.*
- b. onderzoek waarvoor de gemeente opdracht geeft aan de afdeling Informatie-management zal waar mogelijk en indien relevant worden uitgesplitst naar ondermeer sekse, leeftijd en etniciteit.
- c. gemeentelijke instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, zoals Stichting Welzijn Velsen, Socius (maatschappelijke dienstverlening), WMO-loket, CWI en UWV, *maar ook Vluchtelingenwerk en VIOS* worden enerzijds gestimuleerd om gevraagd en ongevraagd advies te geven over de consequenties van beleid op (het welzijn van) de doelgroep, anderzijds om signalen over discriminatie door te geven aan het BDK.  
Dit door cliënten of bezoekers die met discriminatie te maken hebben gekregen door te verwijzen naar het BDK of door signalen geanonimiseerd door te geven aan het BDK.

## 3. Beleid en regelgeving

Discriminatie is de wet overtreden

In de inleiding is het wettelijk kader al geschetst, gesplitst in de grondslag in de Grondwet en overig wettelijk kader.

Discriminatie doet zich voor op nagenoeg alle beleidsterreinen en alle collegeleden hebben daarin hun eigen verantwoordelijkheid. Discriminatie is onaanvaardbaar.

### 3.1 Veiligheid

Discriminatie leidt regelmatig tot onveiligheidsgevoelens. 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 en in het signaleren van bijvoorbeeld radicalisering. De lokale driehoek is bij uitstek geschikt om dit onderwerp te bespreken *en concrete afspraken te maken over uitvoering van beleid.*

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. discriminatie wordt als regulier agendapunt besproken in de veiligheidsdriehoek.
- b. de gemeente stimuleert het politieteam Velsen om zich door 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.
- c. verhuur van gemeentelijke of door de gemeente gesubsidieerde ruimten, waar activiteiten plaatshebben die nadrukkelijk in strijd zijn met artikel 1 van de Grondwet, wordt geweigerd.
- d. jongeren die een HALT-traject volgen vanwege discriminatie of jongeren die sterk de indruk wekken discriminerend gedachtegoed aan te hangen, los van het gepleegde delict, worden in de regel doorgestuurd voor een verplichte voorlichtingsbijeenkomst naar het BDK.

### **3.2 Openbare ruimte en verkeer**

De soorten discriminatie die kunnen plaatsvinden in de openbare ruimte en het verkeer zijn discriminerende bekladdingen en een gebrek aan toegankelijkheid voor mensen met een (visuele) beperking van zowel straten, openbare gebouwen als openbaar vervoer. Met betrekking tot toegankelijkheid zorgt de gemeente ervoor dat dit aandachtspunt is in de voorbereiding van (her)inrichting van de openbare ruimte. Ten aanzien van maatregelen tegen bekladding zijn - naast het verbod van artikel 2:34 APV - duidelijke afspraken gemaakt binnen de afdeling Wijkbeheer.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. bij het maken van ontwerpen voor de verandering of aanpassing van de openbare ruimte wordt rekening gehouden met gehandicapten en ouderen. In de reguliere inspraak hebben zij - eventueel via Gehandicaptenberaad of ouderenbond - de mogelijkheid om hun visie op deze ontwerpen te geven. In het verleden zijn al duidelijke afspraken gemaakt met hen over de aanleg van bijv. afritten, parkeer-verboden op bepaalde plaatsen, vrije doorgang ruimte in winkelcentra e.d..
- b. de gemeente brengt voor zover dat nog niet is geschied bij alle openbare gemeentelijke gebouwen drempelvoorzieningen aan als dit nodig is om de toegankelijkheid voor rolstoelen, rollators en scootmobielen te optimaliseren.

### **3.3 Onderwijs en jeugdbeleid**

Ook een school hoort wat betreft gelijke behandeling 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. Bij de invoering van het Passend Onderwijs per 2012 krijgt het reguliere onderwijs te maken met een groter aantal leerlingen met een beperking. Scholen hebben een grote vrijheid in het bepalen van een eigen beleid, binnen de kerndoelen die door de overheid zijn gesteld. Zo bestaan er reeds programma's van de GGD en het VIOS (een samenwerkingsverband tussen de directies van scholen voor voortgezet onderwijs, politie, Halt-Kennemerland en gemeente) om pestgedrag op school tegen te gaan.

Daarnaast hebben sommige schooldirecties gezamenlijke projecten opgezet tussen leerlingen van verschillend kennis- en denkniveau. De gemeente kan nauwelijks maatregelen opleggen, maar wel antidiscriminatiebeleid op scholen stimuleren.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. discriminatie op scholen wordt besproken in het overleg tussen de gemeente en schooldirecteuren met name in het kader van het VIOS (netwerk van scholen inzake Veiligheid In en Om de School).
- b. de rijksoverheid dringt er bij scholen op aan een gedragscode op te stellen en uit te dragen, onder andere in de schoolgids, die discriminatie op school verbiedt en geen discriminerende bepalingen bevat.
- c. de rijksoverheid dringt er bij scholen op aan een klachtenregeling vast te stellen op grond van de landelijke modelklachtenregeling primair en voortgezet onderwijs. Dit houdt in dat de scholen een contactpersoon en vertrouwenspersoon aanstellen en dat deze wordt getraind in het herkennen van en reageren op discriminatie. In het voortgezet onderwijs is het hebben van een veiligheidscoördinator al verplicht. Die hebben ook discriminatie in hun 'portefeuille'.
- d. indien dit binnen de beschikbare budgetten mogelijk is, worden op scholen door het BDK antidiscriminatieprojecten en/of gastlessen uitgevoerd. *Hierin kan het onderwerp seksuele diversiteit worden meegenomen.*

### **3.4 Economie**

Op economisch terrein heeft de gemeente weinig beslissingsbevoegdheid, maar zij kan wel bedrijven stimuleren over toegankelijkheid van winkels of het voeren van antidiscriminatiebeleid.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. de gemeente stimuleert winkels en restaurants om drempelvoorzieningen aan te brengen als dit nodig is om de toegankelijkheid voor mensen met een beperking te optimaliseren.
- b. de gemeente zal in haar periodiek overleg met Horeca Nederland, afdeling Velsen de horeca oproepen heldere huisregels te hanteren die onder meer discriminatie aan de deur en tussen klanten onderling moeten voorkomen.
- c. banken worden gestimuleerd om hun pinautomaten toegankelijk te maken voor mensen met een beperking.
- d. PostNL wordt gestimuleerd om brievenbussen toegankelijk te maken voor mensen met een beperking.

### **3.5 Wonen en wijken**

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

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. bij het nemen van opties en het loten in het woonruimteverdelingsstelsel voor sociale huurwoningen speelt leeftijd geen rol.
- b. de gemeente werkt samen met corporaties, politie en BDK ter zake van het omgaan met discriminatie tussen burens of in de buurt.
- c. buurtbemiddelaars van de Stichting Welzijn Velsen zijn getraind in het reageren op conflicten tussen buurtbewoners, ook als die discriminatoire aspecten kennen.
- d. bij de (her)inrichting van een straat/wijk en bij nieuwe overheidsgebouwen wordt al in de ontwerpfase rekening gehouden met de bereikbaarheid voor mensen met een beperking.

### **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 antidiscriminatiewetgeving en de mogelijkheden om een klacht in te dienen bij het BDK, en door ontmoetingen tussen mensen met verschillende achtergronden te stimuleren, kunnen deze integratiebarrières worden verlaagd.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. in inburgeringscursussen wordt een onderdeel opgenomen over antidiscriminatie-rechten en de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij het BDK.

### **3.7 Sport en recreatie**

Maatschappelijk gezien spelen sport en recreatie een belangrijke rol en maken een aanzienlijk deel uit van de vrijetijdsbesteding van burgers zowel in actieve als passieve zin. Zo heeft Telstar bijvoorbeeld een duidelijke sportieve functie, maar ook een voorbeeldfunctie die zij sinds kort heeft ingevuld onder het motto "Telstar Thuis in de Wijk".

Samen sporten bevordert de integratie. Recreatie doet zich in vele vormen voor zowel georganiseerd als ongeorganiseerd. Ook op dit terrein kan discriminatie voorkomen. Hoewel sport- en andere vrijetijdsverenigingen zelfstandige rechtspersonen zijn, kan de gemeente hierop toch invloed uitoefenen door bijv. accommodatie- of subsidiebeleid.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. sportverenigingen zijn benaderd om een gedragscode op te stellen en te implementeren, waarin discriminatie wordt verboden en de mogelijkheid wordt geboden om een klacht in te dienen bij een vertrouwenspersoon.
- b. de gemeente verbindt voorwaarden aan de door haar te verlenen subsidies aan sportclubs met het doel discriminatie tegen te gaan. Hiervoor wordt een expliciete wettelijke grondslag opgenomen in de Algemene Subsidieverordening Velsen.
- c. in oktober 2009 is er in IJmondiaal verband door de wethouders voor sport, de

gedeputeerde sport van de provincie Noord-Holland en drie sportverenigingen een verklaring gelijke behandeling in de sport ondertekend om discriminatie op het aspect diversiteit waaronder seksuele diversiteit tegen te gaan.

*d. De gemeente vraagt sportverenigingen actie te ondernemen tegen discriminerende spreekkoren.*

*(N.B. In het Convenant betaald voetbal tussen de gemeente, politie, Openbaar Ministerie en Telstar is een aparte paragraaf gewijd aan spreekkoren en spandoeken, wie hiervoor verantwoordelijk is en wanneer wordt ingegrepen met op de achterhand de sanctie van een stadionverbod)*

### **3.8 Kunst en cultuur**

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

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. in het kunst- en cultuurbeleid wordt er op gelet dat de culturele instellingen een aanbod hebben voor verschillende doelgroepen en dat subsidievoorwaarden geen discriminerende bepalingen bevatten.
- b. jaarlijks wordt met ingang van 2013 minimaal 1 activiteit georganiseerd om discriminatie onder de aandacht te brengen, te weten de Dag tegen Racisme op 21 maart.

### **3.9 Communicatie**

Bij verschillende vormen van communicatie van de gemeente zoals persberichten, website, 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 wordt voorkomen.
- b. de website van de gemeente blijft toegankelijk voor mensen met een beperking. De redactionele content wordt daartoe geoptimaliseerd.
- c. via gemeentelijke communicatiekanalen wordt het melden van discriminatie *via het Klant Contact Centrum en/of het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland nadrukkelijk gestimuleerd.*
- d. *de gemeente profileert zich als LHBT vriendelijke gemeente, door bijvoorbeeld op LHBT feestdagen een regenboogvlag uit te steken.*
- e. *de Commissie naamgeving zal worden gevraagd bij het geven van advies over nieuwe straat-, plein- of parknamen rolmodellen en voorvechters van emancipatie op diverse terreinen in haar overwegingen te betrekken.*

#### 4. Eigen organisatie

Goed voorbeeld doet goed volgen

Als werkgever heeft de gemeente een voorbeeldfunctie en de verplichting om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Ze wil haar werknemers beschermen tegen discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie. Ook wil de gemeente op alle niveaus binnen haar organisatie zo veel mogelijk diversiteit realiseren.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- a. het werving- en selectiebeleid van de gemeente is 'gelijke behandeling proof' vanaf het opstellen van de vacature tot aan de aanstelling.
- b. de gemeente heeft aandacht voor en stimuleert diversiteitbeleid in de organisatie. In 2013 zal naar aanleiding van de ontwikkeling van een nieuw werkgeversprofiel in 2012, de arbeidsmarktcommunicatie worden vernieuwd.
- c. er is in juli 2012 een gedragscode voor de ambtelijke organisatie vastgesteld die discriminatie verbiedt en die geen discriminerende bepalingen bevat.
- d. de aanwezige vertrouwenspersoon ongewenst gedrag krijgt training in het omgaan met meldingen van discriminatie.  
De gemeente kent een 'Regeling Tegengaan ongewenst gedrag' van 5 februari 2008. Deze interne regeling moet eerst worden doorlopen, voordat een klager zich kan wenden tot de Klachtencommissie van de VNG.  
Doel van de interne regeling is dat bekeken wordt of een klacht intern kan worden opgelost. Als dat niet het geval is, dan kan de klacht door naar de commissie.
- e. de gemeente stelt een aantal stageplekken beschikbaar voor scholieren en studenten die vanwege hun leeftijd, etniciteit, handicap, seksuele gerichtheid of een andere grond moeilijk aan een stageplek kunnen komen.
- f. alle buitengewoon ambtenaren van de burgerlijke stand zijn bereid om huwelijken te sluiten van personen van hetzelfde geslacht.

## 5. Bestuurlijke en ambtelijke inbedding

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 antidiscriminatiebeleid.

De **burgemeester** heeft hierin een belangrijke taak: deze is immers belast met de zorg voor de coördinatie van het antidiscriminatiebeleid op verschillende beleidsterreinen en met de handhaving van de openbare orde en veiligheid. Antidiscriminatiebeleid is onderdeel gemaakt van de Kadernota Integrale Veiligheid die door de raad is vastgesteld op 13 oktober 2011.

De regie/coördinatie op (de uitvoering van) het antidiscriminatiebeleid is ondergebracht bij de afdeling Algemene Zaken.

Het is relevant dat aandacht wordt besteed aan discriminatiebestrijding in overleg met ambtenaren op verschillende beleidsterreinen. Het bestaan van het BDK en de mogelijkheid tot melding van discriminatie-incidenten dient blijvend onder de aandacht te worden gebracht van relevante organisaties.

Wat de externe partners betreft zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van bestaande structuren, contacten en overlegsituaties om de onderwerpen van de aanpak van discriminatie aan de orde te stellen.

De gemeente zal nadrukkelijk de samenwerking zoeken met het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) waarin, politie, OM (discriminatieofficiëren van justitie) en BDK samenwerken. Daarbij zal het in eerste aanleg vooral gaan om uitwisseling van informatie.

Met een zo volledig mogelijk overzicht van discriminatie-incidenten kunnen bepaalde tendensen worden gesignaleerd en kan hier tijdig op worden ingespeeld.

At last but not at least is het zaak de aanpak van discriminatie goed te communiceren naar de burger. Wanneer burgers weten dat de gemeente prioriteit geeft aan het onderwerp discriminatie, dan maakt dit de stap om discriminatie te melden gemakkelijker. Zo moet het BDK laagdrempelig zijn. De burger moet het BDK altijd kunnen bereiken per internet of telefoon en op lokaal niveau fungeert het Klant Contact Centrum (KCC) van de gemeente als frontoffice.

## 6. Evaluatie

De Nota lokaal antidiscriminatiebeleid gemeente Velsen 2012 zal voor de eerste keer worden geëvalueerd in het vierde kwartaal van 2013.

### **Bijlage:**

Matrix van de voorgestelde maatregelen inclusief planning

Velsen, september 2012

Nr.	Maatregel:	Actie:	Kosten:	Planning:
-----	------------	--------	---------	-----------



<b>2</b>	<b>Signalering en monitoring</b>			
2a.	in tweejaarlijkse Leefbaarheidmonitor vragen opnemen over discriminatie-ervaringen, polarisatie, radicalisering en gevoelens van onveiligheid van LHBT'ers	gemeente	p.m.	2013
2b.	onderzoeksopdrachten informatie-management evt. uitsplitsen naar sekse, leeftijd en etniciteit	gemeente	----	doorlopend
2c.	gemeentelijke instellingen en uitvoerende organisaties stimuleren (on)gevraagd te adviseren over consequenties van beleid op doelgroep en signalen van discriminatie door te geven aan het BDK	gemeente	----	doorlopend
<b>3.1</b>	<b>Veiligheid</b>			
3.1a.	discriminatie als regulier agendapunt in veiligheidsdriehoek	gemeente	----	doorlopend
3.1b.	stimuleren politie tot naleving Aanwijzing Discriminatie van het OM	gemeente/ driehoek	----	doorlopend
3.1c.	weigeren verhuur ruimte voor activiteiten in strijd met artikel 1 Gw	gemeente	----	doorlopend
3.1d.	HALT-jongeren met discriminatoire achtergrond verplichten voorlichtings-bijeenkomst BDK te volgen	HALT	----	doorlopend
<b>3.2</b>	<b>Openbare ruimte en verkeer</b>			
3.2a.	bij maken ontwerpen tot aanpassing openbare ruimte rekening houden met gehandicapten en ouderen	gemeente	----	doorlopend
3.2b.	aanbrengen drempelvoorzieningen bij alle gemeentelijke openbare gebouwen	gemeente	p.m.	al geschied; doorlopend
<b>3.3</b>	<b>Onderwijs en jeugdbeleid</b>			
3.3a.	discriminatie op scholen wordt besproken in het overleg van gemeente met schooldirecteuren (VIOS)	gemeente	----	periodiek
3.3b.	rijksoverheid dringt aan op gedragscode op scholen waarin discriminatie verboden wordt	rijk	----	
3.3c.	rijksoverheid dringt aan op klachtenregeling op scholen en aanstellen van contactpersoon en vertrouwenspersoon	rijk	----	
3.3d.	BDK voert antidiscriminatieprojecten uit of geeft gastlessen op scholen als het budget dit toelaat	BDK	----	op verzoek
<b>3.4</b>	<b>Economie</b>			
3.4a.	de gemeente stimuleert winkeliers en horeca tot het aanbrengen van drempelvoorzieningen	gemeente	----	doorlopend
3.4b.	de gemeente roept de horeca op huisregels te hanteren die discriminatie verbieden	gemeente	----	periodiek
3.4c.	de gemeente stimuleert banken hun pinautomaten toegankelijk te maken voor mensen met een beperking	gemeente	----	periodiek
3.4 <sup>d</sup>	de gemeente stimuleert PostNL om	gemeente	----	periodiek

	brievenbussen toegankelijk te maken voor mensen met een beperking			
<b>3.5</b>	<b>Wonen en wijken</b>			
3.5a	in woonruimteverdelingsysteem van opties of loten naar een sociale huurwoning speelt leeftijd geen rol	gemeente	----	vigerend beleid
3.5b	gemeente werkt samen met partners bij omgaan met discriminatie tussen burens of in de buurt	gemeente corporaties politie, BDK	----	periodiek
3.5c	SWV heeft buurtbemiddelaars getraind in reageren op conflicten tussen buurtbewoners ook in geval van discriminatie	SWV	----	
3.5d	bij (her)inrichting van openbare ruimte en nieuwe overheidsgebouwen wordt in ontwerpfase al rekening gehouden met bereikbaarheid voor mensen met een beperking	gemeente	----	vigerend beleid
<b>3.6</b>	<b>Inburgering en integratie</b>			
3.6a	in inburgeringcursussen wordt gesproken over antidiscriminatierechten en klachtmogelijkheid BDK	gemeente	----	doorlopend
<b>3.7</b>	<b>Sport en recreatie</b>			
3.7a	sportverenigingen zijn benaderd om een gedragscode op te stellen, waarin discriminatie wordt verboden en het indienen van een klacht bij een vertrouwenspersoon mogelijk is	gemeente	----	al geschied
3.7b	gemeente verbindt verbod van discriminatie aan verlenen sportsubsidies en past de Algemene subsidieverordening hierop aan	gemeente	----	2013
3.7c	verklaring gelijke behandeling in de sport ondertekend om discriminatie op (seksuele) diversiteit tegen te gaan	gemeenten IJmond en gedeputeerde NH	----	oktober 2009
3.7d	gemeente vraagt sportclubs actie te ondernemen tegen discriminerende spreekkoren en spandoeken	gemeente	----	2013
<b>3.8</b>	<b>Kunst en cultuur</b>			
3.8a	in kunst- en cultuurbeleid wordt ingezet op aanbod voor verschillende groepen en tegengaan van discriminatie in subsidievoorwaarden	gemeente	----	doorlopend
3.8b	gemeente organiseert jaarlijks minimaal 1 activiteit om discriminatie onder de aandacht te brengen	gemeente	p.m.	2013
<b>3.9</b>	<b>Communicatie</b>			
3.9a	communicatie waakt tegen eenzijdige stereotype beeldvorming in communicatie-uitingen gemeente	gemeente	----	doorlopend
3.9b	website gemeente toegankelijk houden voor mensen met een beperking	gemeente	----	doorlopend
3.9c	stimulering van het melden van discriminatie bij KCC en/of BDK in gemeentelijke communicatiekanalen	gemeente	----	doorlopend
3.9d	gemeente profileert zich als LHBT	gemeente	----	periodiek

	vriendelijke gemeente o.a. door uitsteken regenboogvlag op LHBT feestdagen			
3.9e	Commissie naamgeving vragen voorvechters van emancipatie op diverse terreinen in haar advisering mee te nemen	gemeente	----	2013
<b>4.</b>	<b>Eigen organisatie</b>			
4a.	werving- en selectiebeleid is "gelijke behandeling proof"	gemeente	----	vigerend beleid
4b.	stimulering diversiteitbeleid in organisatie; nieuwe arbeidsmarktcommunicatie	gemeente	----	2013
4c.	vaststelling van een gedragscode voor de ambtelijke organisatie die discriminatie verbiedt	gemeente	----	juli 2012
4d.	vertrouwenspersonen ongewenst gedrag krijgen training in omgaan met meldingen van discriminatie	gemeente	----	2013
4e.	beschikbaar stellen stageplekken voor scholieren en studenten die om een van de discriminatiegronden moeilijk aan een stageplek kunnen komen	gemeente	----	v.a. 2013
4f.	alle buitengewoon ambtenaren burgerlijke stand zijn bereid huwelijke te sluiten van personen van hetzelfde geslacht	gemeente	----	vigerend beleid