

## **Notitie anti-discriminatie**

### **Reactie op motie “Niets doen kan niet meer”.**

#### **1. Inleiding**

De gemeenteraad heeft behoefte aan een bredere opvatting van inclusie. Daarom is de motie “Niets doen kan niet meer” van de politieke partij HIER op 2 juli 2020 aangenomen. De motie stelt voor om de programmaliijn inclusie te verbreden door het ook te richten op discriminatie en racisme. De gemeenteraad wil een concreet plan van aanpak dat gericht is op de bewustwording van en bijdraagt aan de vermindering van discriminatie en (institutioneel) racisme.

De notitie geeft informatie over discriminatie in Meierijstad en toont aan wat wij doen om een inclusieve gemeente te zijn, zonder discriminatie, waar iedereen mee mag doen.

#### **2. Wettelijke taak**

Sinds 2009 is de Wet Gemeentelijke Anti-discriminatievoorzieningen in werking. De wet verplicht gemeenten om burgers toegang te geven tot een anti-discriminatievoorziening en de registratie van incidenten te regelen. Voor de gemeente Meierijstad vervult Radar deze wettelijke taak van onafhankelijke anti-discriminatievoorziening. Doordat de gemeente is aangemeld bij de anti-discriminatievoorziening van Radar, voldoen wij aan de jaarlijkse rapportageverplichting.

##### **2.1 Voorzieningen**

Inwoners van onze gemeente kunnen bij Radar terecht voor meldingen, advies en ondersteuning als zij discriminatie ervaren. Radar bevordert gelijke behandeling en streeft naar een samenleving zonder uitsluiting. Radar zet zich op verschillende manieren in om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie te bestrijden. Dat doen zij door:

- Een meldpunt voor klachten en meldingen met betrekking tot discriminatie;
- Registreren van en rapporteren over discriminatie-incidenten;
- Adviseren en ondersteunen van melders bij gevallen en gevoelens van discriminatie;
- Onderzoek naar gelijke behandeling;
- Geven van trainingen en workshops over onderwerpen zoals discriminatie, cultuursensitief werken en een inclusieve organisatie. Radar heeft een training ‘herkennen van discriminatie’ bij Welzijn de Meerij gedaan en wil deze training ook geven aan de medewerkers van OnsWelzijn;
- Adviseren over beleid.

#### **3. Meldingen van discriminatie bij Radar en politie**

In 2019 ontvingen de meldpunten in de politie-eenheid Oost-Brabant 221 meldingen van discriminatie. In Meierijstad heeft het Meldpunt Discriminatie Radar 9 meldingen ontvangen en zijn er 11 discriminatie-incidenten bij de politie geregistreerd.

##### **3.1 Radar**

Radar registreert de meldingen per discriminatiegrond, discriminatieterrein en de wijze van discriminatie. Vervolgens wordt ook geregistreerd wat er met de melding wordt gedaan. Uit het onderzoek van Radar is gebleken dat de meest voorkomende discriminatiegrond, in Meierijstad, het hebben van een handicap of chronisch ziek zijn is (4 meldingen). Seksuele geaardheid is een discriminatiegrond waar 2 meldingen van gedaan zijn. Daarnaast zijn er nog meldingen binnengekomen op grond van burgerlijke staat, herkomst/huidskleur, leeftijd en niet-wettelijke gronden.

Er zijn 3 meldingen binnengekomen die betrekking hadden op het terrein van de collectieve voorzieningen (voorzieningen die door de overheid worden verstrekt of beschikbaar worden gesteld). Twee meldingen gingen over huisvesting. Daarnaast zijn er meldingen binnengekomen over de arbeidsmarkt (1), commerciële dienstverlening (1), media en reclame (1) en onderwijs (1). In alle gevallen was de wijze van discriminatie een omstreden behandeling.

### *3.1.1 Ondersteuning door Radar na melden van discriminatie*

Iedereen die een melding doet bij Radar, bepaalt zelf in welke mate zij/hij/hen ondersteuning wenst. Zodra een melding binnenkomt, beoordeelt de klachtbehandelaar of de melder aan het juiste adres is. Als dat niet het geval is, wordt – indien gewenst – binnen twee werkdagen contact opgenomen met de melder om de vervolgstappen te bespreken. Mogelijk wordt de melding alleen geregistreerd als signaal, maar ook kan er in samenspraak met de melder gewerkt worden aan vervolgstappen. Radar heeft in 2019 aan 7 inwoners van Meierijstad advies en informatie gegeven. In 2 gevallen is de melding alleen geregistreerd en in 2 gevallen heeft Radar de melder doorverwezen.

### *3.1.2 Melden na voorval*

Radar geeft aan dat er meer meldingen worden gedaan naar aanleiding van een voorval. Zo'n voorval hoeft niet op lokaal niveau plaats te vinden, dit kan ook landelijk spelen en er de oorzaak van zijn dat meer mensen in Meierijstad gaan melden. Dit betekent dat de cijfers niet altijd direct te herleiden zijn naar voorvallen in de gemeente Meierijstad.

## **3.2 Politie**

De meest voorkomende discriminatiegrond bij meldingen bij de politie is herkomst/huidskleur (5), vervolgens antisemitisme (3). Voor 2 meldingen is de discriminatiegrond onbekend. De politie heeft 1 melding ontvangen over discriminatie met betrekking tot een handicap. De wijze van discriminatie is in de meeste gevallen een uitlating (6), vervolgens zijn er 4 meldingen waarbij vernieling de wijze van discriminatie is en er is een melding ontvangen waarbij een pesterij de wijze van discriminatie is.

### *3.2.1 Andere manier van registreren*

Vanaf volgend jaar zullen de cijfers van de politie meer inzicht geven in de verbinding tussen de meldingen en de locatie van het voorval. De politie gaat namelijk op een andere manier de discriminatiemeldingen registreren. Er wordt dan een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de melding en de locatie van het voorval, waardoor de cijfers meer inzicht geven in de (discriminatie)problematiek binnen de gemeente.

## **4. Discriminatie, inclusie en diversiteit in Meierijstad**

In een inclusieve samenleving doet iedereen mee, wordt er niet gediscrimineerd en is er ruimte voor diversiteit. Om onze ambitie van een inclusieve samenleving te kunnen realiseren hebben we als gemeente al een aantal stappen gezet:

### **4.1 De lokale inclusie agenda**

De lokale inclusie agenda is opgesteld vanuit de gedachte 'iedereen doet mee'. Via een participatietraject kregen inwoners met een beperking de mogelijkheid om hun knelpunten te bespreken en gaven aan welke problemen prioriteit behoeften.

### **4.2 De programmalijn inclusie**

De programmalijn inclusie is opgericht, deze moet nog geschreven worden. De programmalijn zal breder zijn dan de lokale inclusie agenda. In de programmalijn krijgen ook onderwerpen zoals diversiteit en discriminatie een plek.

### **4.3 LHBTIQ+**

De gemeente besteedt aandacht aan de LHBTIQ+ doelgroep. Op Coming Out Day, 11 oktober, wordt de regenboogvlag gehesen. Het hijsen van deze vlag geeft aan dat acceptatie van de LHBTIQ+ gemeenschap een belangrijk thema is voor de gemeente Meierijstad.

#### **4.4 Specifiek beleid**

In een inclusieve samenleving krijgen reguliere oplossingen de voorkeur boven oplossingen voor specifieke doelgroepen. Een voorwaarde is echter wel dat deze toegankelijk moet zijn voor alle burgers. Dit was nog niet het geval voor mensen die leven in armoede, statushouders en laaggeletterden. Daarom heeft de gemeente specifiek beleid opgesteld om het meedoen van deze mensen te bevorderen. Het doel is: algemeen beleid waar mogelijk en specifiek waar nodig.

#### **4.5 Visie diversiteit en inclusie in onze eigen organisatie**

Meerijstad heeft een visie ontwikkeld over hoe zij als werkgever omgaat met diversiteit en inclusie in de eigen organisatie. Dat doen we door enerzijds bij de samenstelling van onze werkateliers te streven naar diversiteit in leeftijd, sekse, culturele achtergrond, mentale en fysieke vermogens en eigenschappen van mensen. Anderzijds door een inclusieve cultuur te creëren waarin ruimte is voor verschillen en waarin iedereen zich thuis voelt. Een cultuur waarin het talent van iedereen wordt gezien en benut. Dit is gebaseerd op onze kernwaarden: gastvrij, betrokken, vertrouwen en coöperatief.

#### **4.6 Training medewerkers welzijnsorganisaties**

Radar heeft een training 'Herkennen van Discriminatie' gegeven aan medewerkers van Welzijn de Meerij. Deze training gaat Radar ook geven aan de medewerkers van OnsWelzijn. Deze training is goed ontvangen door de medewerkers. Het geven van trainingen is voor Radar een manier om de naamsbekendheid bij professionals te vergroten. Zo kunnen professionals hun cliënten doorverwijzen naar Radar indien zij te maken hebben met discriminatie.

### **5. Aanbevelingen Radar**

Radar heeft in 2020 onderzoek gedaan naar inclusie, diversiteit en discriminatie op 6 domeinen. Hieruit is een aantal maatregelen gekomen (bijlage 1), deze maatregelen laten zien hoe een gemeente effectiever op kan treden tegen discriminatie en anderen kan stimuleren de verantwoording te nemen en mogelijkheden te benutten. Hieronder vindt u een verklaring per domein.

#### **5.1 Algemeen**

Radar presenteert jaarlijks een monitor discriminatie. Deze monitor brengt de aard en omvang in beeld van geregistreerde incidenten en discriminatie-ervaringen. Ook geeft de monitor een overzicht van meldingen bij meldpunten en door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten. Door deze monitor krijgt de gemeente een jaarlijks overzicht van de (discriminatie)problematieken die binnen onze gemeente spelen. Doordat de monitor cijfers van Radar en van de politie overzichtelijk maakt, hebben we een brede monitoring op de discriminatieproblematiek.

Daarnaast is er een beleidsmedewerker belast met het monitoren van de wettelijke taak om een anti-discriminatievoorziening te hebben. De beleidsmedewerker heeft ook tot taak om discriminatie te voorkomen en terug te dringen, dit wordt gedaan door maatregelen te nemen waar nodig. Ook houdt de beleidsmedewerker zich bezig met de bewustwording op dit thema in de gemeente Meerijstad. Zodat inwoners van onze gemeente weten waar ze terecht kunnen voor het melden van discriminatie.

Met de visie van Meerijstad over hoe zij als werkgever omgaat met diversiteit en inclusie in de organisatie, is apart diversiteits- en antidiscriminatiebeleid niet nodig. Meerijstad vindt het belangrijk om een juiste samenstelling van medewerkers in de werkateliers te hebben. Daarnaast vindt Meerijstad het van belang dat er ruimte is voor verschillen en waarin iedereen zich thuis voelt. Met de programmaliijn inclusie borgen we dat de thema's inclusie, diversiteit en discriminatie in de gehele gemeente zichtbaar zijn, zowel intern als extern.

## **5.2 Arbeidsmarkt**

Meerijstad heeft een handreiking en visie ontwikkeld over hoe zij als werkgever omgaat met diversiteit en inclusie in de eigen organisatie.

Het Charter Diversiteit is door de gemeente Meerijstad niet ondertekend. Vooralsnog volstaan we met het inrichten van een ambassadeursnetwerk diversiteit en inclusiviteit, structurele interne communicatie over het belang van diversiteit en inclusiviteit binnen onze organisatie, inrichten van de functie MVO-coördinator, organisatie van een inspiratiesessie banenafpraak voor leidinggevenden, integratie van diversiteit en inclusiviteit in de werken-bij website van Meerijstad die in ontwikkeling is en zijn we heel trots op de verlenging van de PSO certificering op trede 3 die we dit jaar hebben weten te realiseren.

Binnenkort vindt er een training voor leidinggevenden en P&O plaats die gericht is op het voeren van een kwalitatief goed sollicitatiegesprek. Het gaat om het voorkomen van impliciete aannames of overtuigingen. Selecteren op diversiteit is onderdeel van deze training. Waarbij vragen worden gesteld zoals: wat zijn de moeilijkheden en welke handvatten zijn er om hiermee om te gaan? Als na de training blijkt dat er nog behoefte is aan een vervolg of verdieping, dan wordt dat verder vormgegeven.

## **5.3 Onderwijs**

In 2020 is de gemeente Meerijstad aangesloten bij het Programma Gelijke Kansen van het ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap en sociale zaken en werkgelegenheid. Hierin is opgenomen dat iedereen in Meerijstad zijn of haar talenten kan ontwikkelen, met passend onderwijs waar nodig. De gemeente stimuleert een goede aansluiting tussen voorschoolse voorzieningen, het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs.

Gemeente Meerijstad heeft de afspraak met het onderwijs in Meerijstad, dat zij zelf kiezen welke (aanvullende) thema's zij behandelen gedurende de lessen. Scholen worden door diverse partijen benaderd om deel te nemen aan lespakketten op een breed scala aan thema's. indien wenselijk, schakelen zij zelf de gemeente in om hen te laten faciliteren op onderwerpen waar wij een verantwoordelijkheid hebben. Tot op heden hebben wij geen verzoeken gehad van scholen op het gebied van ondersteuning op thema's zoals racisme, discriminatie, koloniale geschiedenis en het slavernijverleden.

## **5.4 Woningmarkt**

Uit onderzoek van de Groene Amsterdammer (2018) blijkt dat er sprake is van discriminatie op de private woningmarkt. Echter hebben we als gemeente geen zicht op de private woningmarkt. We weten uit cijfers van Radar dat er in twee gevallen in Meerijstad gediscrimineerd is op de woningmarkt.

## **5.5 Veiligheid in (semi) publiek domein en woonomgeving**

Onderzoek van het SCP toont aan dat veel discriminatie wordt ervaren in de publieke ruimte, zoals door uitschelden, naroeppen of andere vormen van intimidatie. Uit de monitor discriminatie van 2019 blijkt dat er in dat jaar, in onze gemeente, geen discriminatiemeldingen zijn gedaan in de publieke ruimte en op buurt- en wijkniveau.

We zijn als organisatie bezig met het versterken van de samenwerking tussen zorg en veiligheid. Dit houdt in dat beide domeinen intensiever moeten gaan samenwerken in de casuïstiek en bij het oppakken van actuele thema's. Daarbij is aandacht voor deskundigheidsbevordering van werknemers op het thema van discriminatie.

## **5.6 Sport en vrijwilligersorganisaties**

Vanuit sport- en vrijwilligersorganisaties zijn we actief met het stimuleren en in stand houden van een positief verenigingsklimaat, dit is een van de actielijnen in de door de raad vastgestelde sportnota 'Sportief in beweging' en in de visie sociaal domein. In deze actielijn wordt ingezet op preventie en bestrijding van grensoverschrijdend gedrag in het verenigingsleven van Meierijstad. Hiermee beogen we de kracht van sport en het verenigingsleven te versterken en excessen zoals seksuele intimidatie, discriminatie, agressie of schending van andere gebruikelijke normen en waarden te voorkomen en tegen te gaan.

In 2019 zijn er, met een veelheid aan partners, diverse acties ten uitvoering gebracht met als doel het stimuleren van een positief sportklimaat en verenigingsleven:

- Subsidieregels Sport en vrijwilligersorganisaties
- Handreiking Positief Sportklimaat
- Themabijeenkomst Positief Sportklimaat
- Verenigingsondersteuning
- Cursus Vertrouwenscontactpersoon
- 24-uurs hulplijn voor vragen, advies of meldingen over grensoverschrijdend gedrag

Het onderwerp positief sportklimaat staat standaard op de agenda bij een bestuurlijk bezoek aan een sportvereniging. Gesproken wordt dan over de maatregelen die een vereniging al genomen heeft, en de hulp die zij nog nodig hebben voor een succesvolle implementatie van de diverse maatregelen.

Daarnaast doet er momenteel een stagiair onderzoek naar de vraag hoe besturen meer bestuursleden kunnen werven, alsmede meer diversiteit kunnen stimuleren binnen hun bestuur. Dit onderzoek moet leiden tot een aantal concrete tips voor sportverenigingen om een meer divers bestuur te kunnen werven.

Racisme en discriminatie vormen ook bij voetbal een maatschappelijk probleem. Naar aanleiding van een racistische spreekkoor op 17 november 2019 besloten de overheid en de KNVB dat een intensievere gezamenlijke aanpak nodig is om racisme en discriminatie tegen te gaan. Dit resulteerde in het aanvalsplan 'Ons voetbal is van iedereen'. De gemeente Meierijstad steunt dit plan.

## **5.7 Horeca**

Discriminatoire deurbeleid is strafbaar. Er mag op grond van wet- en regelgeving geen discriminatoire deurbeleid gevoerd worden door horecaondernemers. Door middel van deurbeleid kan een ondernemer een balans vinden tussen gastvrijheid voor de mensen die het verdienen en het weigeren van toegang voor mensen die zich niet aan de regels houden. Het uitgangspunt is dat ondernemers bepalen wie wel en wie niet worden toegelaten. De toelatingsregels mogen nooit discriminerend zijn. Vanuit de gemeente zijn we bezig met het opstellen van een horeca-convenant. In dit convenant wordt opgenomen dat het voeren van een discriminatoire deurbeleid strafbaar is en dat hiervoor sancties opgelegd kunnen worden. In ditzelfde convenant worden ondernemers bewust gemaakt van een gastvrij en inclusief uitgaansgebied.

Discriminatievrij deurbeleid als voorwaarde voor het verkrijgen van een vergunning kennen wij in onze gemeente niet, de Drank- en Horecawet biedt daar ook geen ruimte voor. Deze voorwaarde zou hooguit in een exploitatievergunning kunnen worden opgenomen, maar in onze gemeente hebben de meeste horecabedrijven een vrijstelling voor deze vergunning.

## **5.8 Zwarte Piet**

De Sinterklaas comités in Meierijstad hebben aangegeven dat de pieten de aankomende jaren allemaal een transformatie ondergaan. De traditionele piet zal geleidelijk verdwijnen.

## **6. Conclusie**

### *Algemeen beleid waar mogelijk en specifiek waar nodig*

Een inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen mee mag en kan doen. Het doel van inclusief beleid is het creëren van gelijke kansen en mogelijkheden, zodat elk individu mee kan doen in de samenleving. Inclusief beleid is geen doelgroepenbeleid. Het schrijven van doelgroepenbeleid kan leiden tot het ontstaan van doelgroepen in plaats van het vormen van een inclusieve samenleving. In een inclusieve samenleving krijgen reguliere oplossingen de voorkeur boven oplossingen voor specifieke doelgroepen. Een voorwaarde is echter wel dat deze toegankelijk zijn voor alle burgers. Wanneer dit nog niet het geval is, is specifiek beleid voor bepaalde groepen nodig. Dit betekent dat afhankelijk van de kansen, mogelijkheden en belemmeringen van verschillende doelgroepen in Meierijstad specifiek beleid nodig is.

### *Relatief weinig meldingen*

Uit deze notitie kan geconcludeerd worden dat het aantal meldingen in de gemeente Meierijstad relatief laag is. Radar geeft aan dat de meldingen die worden gedaan hoogstwaarschijnlijk liggen aan de verhoogde sensitiviteit in onze gemeente voor de betreffende thematiek. We hebben als gemeente al stappen gezet naar een zo inclusief mogelijke samenleving. Wanneer het aantal meldingen stijgt zullen we in samenwerking met Radar gaan kijken welke onderwerpen meer aandacht nodig hebben. Radar beschikt over meerdere producten die we kunnen afnemen en zij kunnen ons adviseren over mogelijkheden om het aantal meldingen te verminderen.

### *Programmalijs inclusie*

De lokale inclusie agenda richt zich vooral op mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking. De programmalijs inclusie is opgesteld om met een bredere blik te kijken naar inclusie onderwerpen zoals diversiteit, discriminatie en (institutioneel) racisme.

### *Naamsbekendheid Radar in de gemeente Meierijstad*

Radar is dagelijks actief op sociale media en gaat er vanuit daarmee ook inwoners van de gemeente Meierijstad te bereiken. Daarnaast stuurt Radar met bepaalde regelmaat persberichten rond met betrekking tot interessante nieuwsfeiten, deze berichten komen ook in de regio-edities van het Brabants Dagblad terecht. We zijn bezig met de informatievoorziening rond onze discriminatievoorziening Radar te verbeteren.

## **7. Advies**

### *Bewustwording*

De gemeente Meierijstad mag meer aandacht besteden aan de naamsbekendheid van Radar. Om ervoor te zorgen dat inwoners van Meierijstad weten waar ze situaties of voorvallen van discriminatie kunnen melden en waar zij terecht kunnen voor kosteloos advies en ondersteuning, is het van belang dat informatie hierover te vinden is op verschillende gemeentelijke kanalen, zoals de website, sociale media en kranten. Daarnaast is het belangrijk dat ambtenaren en hulpverleners waar nodig gericht kunnen doorverwijzen. Door de naamsbekendheid te vergroten, weten inwoners waar ze terecht kunnen voor het melden van discriminatie. Radar ondersteunt en adviseert gemeenten bij lokale campagnes gericht op het bevorderen van meldingsbereidheid onder de noemer 'Meld discriminatie Nu'.

### *Interne bewustwording*

Uit onderzoek van het SCP blijkt dat veel discriminatie wordt ervaren in de publieke ruimte, zoals door uitschelden, naroeppen of andere vormen van intimidatie. In de gemeente Meierijstad zijn er, in 2019, geen discriminatiemeldingen op dit domein binnen gekomen. Dit wil echter niet zeggen dat we als gemeente geen aandacht moeten besteden aan dit onderwerp. Een van de tips van Radar is het trainen van wijkteams, BOA's en andere handhavers op het voorkomen en

tegengaan van discriminatie, intimidatie en ongelijke behandeling. Onze welzijnspartners, Welzijn de Meerij en OnsWelzijn, hebben ervoor gekozen om medewerkers te trainen op het herkennen van discriminatie. Deze training is als erg nuttig ervaren. Door onze welzijnspartners, de wijkteams, de BOA's en andere handhavers te trainen wordt er meer bewustwording gecreëerd, waardoor discriminatie, intimidatie en ongelijke behandeling in het publieke domein eerder geconstateerd kan worden. Radar biedt verschillende trainingen en workshops aan. Denk hierbij aan: een training selecteren zonder vooroordelen voor de afdeling P&O en diversiteitstrainingen voor functionarissen met veel publiekscontact. Het aanbieden van een training gericht op inclusie, diversiteit of discriminatie, aan onze medewerkers laat zien dat we als gemeente een ontwikkeling doormaken op het gebied van een inclusieve organisatie.

## **Bijlage 1. Tips en mogelijke maatregelen**

### **Algemeen**

- Positioneer een toegewijde en daadkrachtige beleidsmedewerker die als centrale diversiteits- en anti-discriminatiefunctionaris overzicht heeft op alle gemeentelijke beleidsterreinen en in staat is die te beïnvloeden.
- Zet in op een diversiteits- en antidiscriminatiebeleid dat zowel extern als intern (op de gemeentelijke organisatie) is gericht. Laat u hierbij onder andere inspireren door de 'Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten' van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Diversiteits- en antidiscriminatiebeleid gaat verder dan mooie voornemens op papier. Een actieve en structurele aanpak snijdt houdt. Monitoring en evaluatie van wat er wordt bereikt zijn daar integraal onderdeel van
- Leg de verantwoordelijkheid voor de aanpak van discriminatie niet bij slachtoffers (door alleen melding centraal te stellen) maar zet ook nadrukkelijk in op preventiemaatregelen.

### **Arbeidsmarkt**

Uitvoerig is gedocumenteerd dat een aanzienlijk deel van alle discriminatiemeldingen betrekking heeft op de arbeidsmarkt.

- Geef het goede voorbeeld door te zorgen voor een effectief, inclusief en diversiteitsbeleid binnen de gemeentelijke organisatie.
- Onderteken het Charter Diversiteit Van Diversiteit in Bedrijf (initiatief van de SER), formuleer concrete doelen en laat uw diversiteits- en inclusiebeleid toetsen. Met de ondertekening geeft u aan als gemeentelijk werkgever te willen werken aan diversiteit en inclusie.
- Benoem actief diversiteits- en antidiscriminatiebeleid als gunningsvoorwaarde bij externe opdracht- of subsidieverlening en bij aanbestedingen.
- Experimenteer met concrete projecten binnen de gemeente, zoals: een training selecteren zonder vooroordelen voor de afdeling P&O, diversiteitstrainingen voor functionarissen met veel publiekscontact of vergelijk de resultaten van geanonimiseerde en niet geanonimiseerde personeelselectie.

### **Onderwijs**

Uit recent onderzoek van het SCP blijkt dat discriminatie-ervaringen in het onderwijs toenemen.

- Agendeer gelijke kansen en inclusie in het onderwijs als structureel aandachtspunt binnen het onderwijsdomein.
- Activeer, faciliteer en ondersteun scholen om voldoende aandacht te (kunnen) geven aan thema's rondom racisme, discriminatie, koloniale geschiedenis en slavernijverleden.
- Pak stagemarktdiscriminatie aan: stimuleer en faciliteer scholen om gelijke kansen te garanderen bij het vinden van stageplaatsen voor studenten.

### **Woningmarkt**

Uit onderzoek blijkt dat er sprake is van discriminatie op de private woningmarkt. De overheid is verantwoordelijk voor het waarborgen van de toegang tot huisvesting van eenieder.

- Informeer makelaars over wat ze wel en niet mogen vragen aan kandidaat huurders en wijs hen op het belang van een transparante en objectieve screening en selectie van huurders om discriminatie tegen te kunnen gaan.
- Laat praktijktesten uitvoeren om goed in kaart te brengen in hoeverre discriminatie op de woningmarkt ook in uw gemeente aan de orde is. Spreek als gemeente verhuurders en makelaars aan die blijken te discrimineren.



- Onderzoek de mogelijkheden voor het instellen van een verhuurdersvergunning met een duidelijke antidiscriminatie richtlijn als voorwaarde voor het verstrekken van een vergunning voor verhuur van woningen.
- Toets het huidige woonbeleid op gelijke toegang voor alle burgers en neem mensenrechtelijke criteria als uitgangspunt bij mogelijke aanscherping van dit beleid.
- Besteed aandacht aan de mogelijke 'Dutch Only' problematiek bij kamerverhuur voor studenten.

### **Veiligheid in (semi)publiek domein en woonomgeving**

Onderzoek van het SCP toont aan dat veel discriminatie wordt ervaren in de publieke ruimte, zoals door uitschelden, naroeppen of andere vormen van intimidatie.

- Geef aandacht aan de signalering, voorkoming en bestrijding van discriminatie in de wijk- en gebiedsaanpakken. Stimuleer en faciliteer ketenpartners tot actief antidiscriminatiebeleid.
- Train wijkteams, maar ook BOA's en andere handhavers op het voorkomen en tegengaan van discriminatie, intimidatie en ongelijke behandeling.

### **Sport**

Racisme en discriminatie zijn hardnekkige problemen in het voetbal. Elk weekend zijn meer dan een miljoen mensen actief op en rond de amateurvelden. Alleen al daardoor raken discriminatie incidenten enorm veel mensen.

- Neem sport als vast onderdeel op binnen het lokale diversiteits- en antidiscriminatiebeleid.
- Zorg voor voldoende kennis en capaciteit bij (ondersteuning van) sportverenigingen bij het voeren van een actief diversiteits- en antidiscriminatiebeleid.
- Steun het aanvalsplan 'Ons voetbal is van iedereen' van de KNVB en de Rijksoverheid.

### **Horeca**

Discriminatie aan de deur is helaas in veel steden een probleem.

- Hanteer een transparant en discriminatievrij deurbeleid als voorwaarde voor het verkrijgen van een vergunning. Toets dit in de praktijk, bijvoorbeeld door een terugkerende praktijktest.
- Sanctioneer in een (mogelijk reeds bestaand) horeca-convenant discriminatoir deurbeleid.
- Overweeg een (eventueel regionaal) Panel Deurbeleid waarin partners zich met elkaar hard maken voor een gastvrij en inclusief uitgaansgebied.

### **Zwarte piet**

Verschillende organisaties en instanties, waaronder het College van de Rechten van de Mens, wijzen op discriminerende en racistische aspecten van de traditionele Zwarte Piet.

- Spreek als gemeentebestuur openlijk uit dat het Sinterklaasfeest een inclusief feest voor iedereen moet zijn.
- Subsidieer alleen sinterklaasintochten en –activiteiten die gebruik maken van roetveegpieten.
- Vraag schoolbesturen om roetveegpieten voor te schrijven aan hun scholen.
- Bied ondersteuning aan scholen bij het transitieproces van Piet.