

2022 - 2023

WERKPLAN ADB ZEELAND

Besteding verhoogde bijdrage ter versterking van de antidiscriminatievoorziening in Zeeland.



Anti Discriminatie Bureau Zeeland maakt onderdeel uit van het CZW Bureau
Stationspark 27c • 4462 DZ Goes • 0113 - 39 71 71 • info@adbzeeland.nl • www.adbzeeland.nl

Inhoud

1. Aanleiding	3
2. Doelstellingen	4
3. Taken	5
Wettelijke taak	5
Overige taken	7
4. Begroting	11

1. Aanleiding

Anti Discriminatie Bureau Zeeland (ADB Zeeland) is de antidiscriminatievoorziening voor alle dertien gemeenten in Zeeland: Borsele, Goes, Kapelle, Noord-Beveland, Reimerswaal, Veere, Middelburg, Vlissingen, Terneuzen, Tholen, Schouwen Duiveland, Sluis en Hulst. Voor deze gemeenten voert ADB Zeeland de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) uit. De Wga schrijft voor dat burgers in Nederland in iedere gemeente laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand krijgen als zij zich gediscrimineerd voelen. De kerntaak die hieruit voortvloeit is het ontvangen en behandelen van klachten, en het rapporteren daarvan. Voor deze kerntaak krijgt ADB Zeeland een structurele bijdrage. Voor alle overige, niet wettelijke taken (zoals preventie en onderzoek), krijgt ADB Zeeland geen structurele middelen.

ADB Zeeland is een onafhankelijke organisatie die werkt aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie, bijvoorbeeld op grond van geslacht, afkomst, leeftijd, handicap, seksuele gerichtheid etc. Iedereen kan bij ons terecht voor steun en advies bij alle vormen van discriminatie en ongelijke behandeling. We behandelen en registreren individuele klachten, doen onderzoek, organiseren preventieve projecten, geven voorlichting en adviseren organisaties en overheden op het gebied van antidiscriminatiebeleid en gelijke behandeling.

De aanleiding om dit nieuwe werkplan op te stellen is gelegen in het feit dat de gemeenten in Nederland een verhoogde bijdrage hebben gekregen vanuit het Rijk om de antidiscriminatievoorzieningen (adv's) te versterken. De aanleiding voor de verhoging van deze bijdrage is het rapport 'Ongekend onrecht'¹ en de reactie van minister-president Mark Rutte waarin werd aangegeven dat de adv's een grote rol hebben bij het bestrijden en voorkomen van institutioneel racisme en discriminatie door de overheid. De structurele verhoging van de bijdragen aan het gemeentefonds betreft €6,9 miljoen per jaar. Voor Zeeland komt dit neer op een structurele verhoging van € 154.000,- per jaar. In dit werkplan presenteren we het plan waarin staat hoe ADB Zeeland deze verhoogde bijdrage wil besteden.

De verhoogde bijdrage is in mei 2021 via de meicirculaire reeds aan de gemeenten beschikbaar gesteld. ADB Zeeland vraagt de gemeenten om de verhoogde bijdrage vanaf januari 2022 structureel ter beschikking van ADB Zeeland te stellen.

¹ Kamerbrief: Kabinet 15 januari 2021

2. Doelstellingen

Door een verhoogde bijdrage voor de antidiscriminatievoorziening krijgen we de mogelijkheid om kansen aan te pakken die tot nu toe niet uitvoerbaar waren. Met de verhoogde bijdragen willen we de komende jaren inzetten op:

Dichter bij de burger staan

ADB Zeeland komt dichter bij de burger te staan. We willen meer zichtbaarheid in de steden en dorpen zodat burgers ons makkelijker kunnen vinden. Dit bereiken we door wijk- en jongerenwerkers in te zetten en te trainen en/of door zelf fysiek in wijken en buurten aanwezig te zijn. Bijvoorbeeld met een maandelijks spreekuur bij sociaal-maatschappelijke organisaties. Ook willen we gaan werken met zogenoemde *learning communities*. Een project waarbij een aan te stellen coach dichtbij een gemeenschap komt te staan en hen ondersteunt zelfstandig om te (leren) gaan met discriminatie-gerelateerde obstakels.

Communicatie en zichtbaarheid

De sterk verouderde website van ADB Zeeland gaat op de schop. De nieuwe website wordt beter toegankelijk voor iedereen. Zo komt er een voorleesfunctie en kunnen letters makkelijker worden vergroot. Daarnaast zal de website ook in het Engels en in het Frans toegankelijk zijn. We werken verder aan online zichtbaarheid door bijvoorbeeld pro-actief informatie en data-gegevens te delen en gebruik te maken van moderne online kanalen.

Onderzoek

Er is nauwelijks onderzoek gedaan naar discriminatie, diversiteit, inclusie en sociale uitsluiting in Zeeland. We kunnen met de verhoogde bijdrage in samenwerking met de HZ/Planbureau meer onderzoek laten doen naar de ontwikkelingen rond deze thema's in Zeeland. Met de resultaten van dit onderzoek kan ook onze manier van werken worden aangescherpt en aangepast waar nodig, bijvoorbeeld op het gebied van preventie.

Preventie

Momenteel is het door onderbezetting niet mogelijk om actief te werken aan preventie-activiteiten. In het kader van nu lopende projecten worden er wel gastlessen gegeven op scholen, maar er is nog veel meer uit te halen. Door een medewerker aan te trekken die ervaring heeft in het opzetten en uitvoeren van trainingen, voorlichtingen en gastlessen kan ADB Zeeland nog beter werken aan preventie. Het is de bedoeling dat de preventiewerker ook zichtbaar wordt binnen wijken en dorpen.

3. Taken

Wettelijke taak

Waarborgen van de toegankelijkheid van de ADV en een effectieve klachtbehandeling

Doelstelling: ADB Zeeland behandelt discriminatieklachten van alle Zeeuwse inwoners en registreert deze in het landelijke registratiesysteem.

Context: ADB Zeeland voert voor alle Zeeuwse gemeenten de Wga uit. Hieronder valt onder andere de klachtbehandeling. Zeeuwse inwoners die zich gediscrimineerd voelen kunnen op verschillende manieren een klacht indienen: via telefoon, via onze website, maar ook via www.discriminatie.nl, via e-mail of bij ons op kantoor. We werken op basis van hoor- wederhoor en hebben een klachtbehandelingsprotocol. Alle klachten worden geregistreerd in een landelijk registratiesysteem. De klachten die binnenkomen bij ADB Zeeland worden intern besproken en toegekend aan één van de twee consultants die in Zeeland verantwoordelijk zijn voor de klachtbehandeling. Hierbij wordt rekening gehouden met de uren die beide te besteden hebben. Het aantal te behandelen klachten wordt aan de hand daarvan onderling verdeeld. De consultants volgen intervisie om de kwaliteit van de klachtbehandeling op niveau te houden. Verder volgen zij cursussen over discriminatie die landelijk aangeboden worden vanuit collega-adv's of door andere organisaties zoals het College voor de Rechten van de Mens.

	Prestatie-indicatoren	Instrumenten/interventies	Inzet bij prestatie-indicatoren
Klachtbehandeling	1. De ADV is 7 dagen per week en 24 uur per dag, bereikbaar voor het melden van klachten over discriminatie. 2. Binnen twee werkdagen na de melding heeft ADB Zeeland met de melder contact over de klacht, over vervolgstappen, over wat nodig is voor een effectieve behandeling van de klacht alsook over de inbreng die van de melder mag worden verwacht. 3. Op werkdagen is het kantoor van ADB Zeeland bereikbaar voor de eerste opvang bij ervaren en gesignaleerde discriminatie. 4. De melder ervaart de eerste opvang als betekenisvol, ervaart kennis van zaken en sensitiviteit en is door de eerste opvang in staat de vraag aan hulp en ondersteuning te verhelderen.	a. Protocol klachtbehandeling b. Telefoon (vast en mobiel) ADB Zeeland en website + sociale media ADB Zeeland en Discriminatie.nl c. ADB Zeeland is op werkdagen telefonisch bereikbaar van 9.00 tot 17.00 uur d. Intake en vraagverheldering e. Informatie, advies en doorverwijzing (intern of extern) f. Actuele sociale kaart en netwerken ten behoeve van doorverwijzing en consult. g. Ondersteuning en begeleiding h. Bemiddeling en interventie gericht op versterken en herstel. i. Nazorg en klanttevredenheidsonderzoek. j. Advies en consult.	Huidig: 2 consultants klachtbehandeling: 1 fte in totaal Per 2022: 3 consultants klachtbehandeling 1,25 fte in totaal

	5. Bij interne doorverwijzing is de backoffice, dankzij de screening en opbouw van het dossier in staat de casus te beoordelen en te verwerken tot adequate acties (b.v. een klachtbrief, een verzoekschrift, een hoor- en wederhoorbrief, bemiddeling of een afwikkelingsbrief). 6. Bij externe doorverwijzing stelt de verstrekte informatie de melder in staat relevante bronnen aan te boren. 7. Binnengekomen meldingen en klachten worden conform wettelijke eisen, kwaliteitseisen van de landelijke vereniging van ADV's (Discriminatie.nl) behandeld. 8. Toerusten van aandachtfunctionarissen en frontlijnfunctionarissen binnen het onderwijs, maatschappelijke organisaties, belangenorganisaties, sleutelfiguren binnen gemeenschappen en anderen zodat zij bij ervaren en gesignaleerde discriminatie de eerste opvang kunnen verzorgen binnen sociale verbanden waarin zij opereren en, waar nodig, kunnen doorverwijzen naar ADB Zeeland. 9. Toepassen van een multidisciplinaire strategie en het inzetten van verschillende hulpmiddelen en technieken om de bekendheid met het bestaan en de werking van de ADV te vergroten en om de meldingsbereidheid te bevorderen. 10. Advies en consult op ad-hoc basis aan leerlingen, studenten, vrijwilligers en professionals. 11. Regulier afstemmingsoverleg binnen de strafrechtelijke keten om de voortgang van lopende zaken (i.c. aangiftes bij de politie en meldingen bij ADB Zeeland) en de effectiviteit van de behandeling te bevorderen.	k. Permanente campagne, gericht op bevordering toegankelijkheid van ADB Zeeland en vergroting van de meldingsbereidheid. l. Flyers, banners, sociale media, lokale media om de bekendheid van ADB Zeeland te vergroten. m. Afstemmingsoverleg met de politie. n. Deelname aan Regionaal Discriminatie Overleg met politie en openbaar ministerie. o. Jaarverslagen aan gemeenten. p. Monitor Discriminatie Zeeland-West-Brabant.	
--	--	--	--

	12. ADB Zeeland neemt deel aan het RDO (Regionaal Discriminatie Overleg) en heeft een initiërende en aanvullende inbreng. 13. Registratie en rapportage, waaronder het opstellen van jaarverslagen t.b.v. gemeenten en de Monitor Discriminatie Zeeland-West-Brabant.		
Intervisie	De consulenten volgen tenminste één intervisiebijeenkomst per jaar.		
Opleiding	De consulenten volgen tenminste één keer per jaar een opleidingsdag in het kader van deskundigheidsbevordering.		

Overige taken

Preventie	1. Onderwijsinstellingen die willen investeren in een veilige en inclusieve leeromgeving kunnen beroep doen op het educatief aanbod van ADB Zeeland dat is afgestemd op de leefwereld, de belevingswereld en het informatiezoekgedrag van leerlingen en studenten, op doelen van opdrachtgevers en samenwerkingspartners op het gebied van non-discriminatie, inclusie en actief burgerschap. 2. In samenwerking met scholen, zelforganisaties van jongeren en belangenorganisaties zijn bijdragen geleverd aan het bevorderen en behouden van een veilige en inclusieve leeromgeving waar aandacht is voor verschillen. 3. ADB Zeeland schept de voorwaarden zodat deelnemers van voorlichtings- en themabijeenkomsten, gastlessen en trainingen zich veilig voelen en in staat zijn om op een open manier ervaren discriminatie,	a. Gastlessen. b. Voorlichtingsbijeenkomsten/themabijeenkomsten. c. Trainingen. d. Een programmatisch aanbod. e. Modulen, als onderdeel van programma's van scholen, het jongerenwerk en andere samenwerkingspartners. Deze modulen zijn gericht op de leefwereld en specifieke behoeften van doelgroepen. f. Projecten.	Per 2022: Preventiewerker 0,25 fte
------------------	---	--	--

	stigma en sociale uitsluiting bespreekbaar te maken en verbetervoorstellen aan te reiken. 4. Door de kennis en handreikingen, die tijdens gastlessen, voorlichtings- en themabijeenkomsten zijn overgedragen, zijn deelnemers geïnformeerd over factoren en processen die tot discriminatie en sociale uitsluiting kunnen leiden. Ook weten zij hoe zij kunnen werken aan versterking van het zelfbeeld en aan het vermogen om beter te kunnen omgaan met discriminatie en sociale uitsluiting. 5. Deelnemers van de gastlessen, themabijeenkomsten en trainingen hebben kennis van copingsstrategieën (zowel positief en negatief) die zij toepassen om te kunnen omgaan met discriminatie en weten hoe patronen als isolement en zelfstigma kunnen worden doorbroken en waar zij discriminatie kunnen melden.		
Onderzoek	1. In samenwerking met HZ/Planbureau worden met enige regelmaat kleine en grote onderzoeken uitgevoerd over discriminatie, diversiteit, inclusie en sociale uitsluiting in Zeeland. 2. Er worden factsheets gemaakt en verspreid met uitkomsten van onderzoeken in Zeeland. 3. ADB Zeeland stelt een stageplaats beschikbaar voor onderzoek van stagiair(e)s. 4. Gemeenten kunnen ADB Zeeland vragen om bepaalde onderzoeken rondom non-discriminatie en diversiteitsthema's te laten uitvoeren.	a. Publicaties via eigen website, pers en welzijnsorganisaties b. Publicaties van factsheets en infographics	
Dichtbij de burger staan	1. Binnen lokale coalities wordt, op basis van coproductie, gewerkt aan vergroting van de bewustwording van de ontwrichtende werking van discriminatie en sociaal isolement. Daarnaast wordt gewerkt aan activering en vitalisering van het sociaal kapitaal van buurten, wijken en steden ten behoeve van	a. Netwerkbijeenkomsten. b. Deskundigheidsbevordering. c. Gezamenlijke activiteiten op het gebied van voorlichting, bewustwording, weerbaarheidsvergroting.	

	non-discriminatie, inclusie en actief burgerschap in relatie tot het voorkomen en bestrijden van discriminatie. 2. Binnen opgebouwde netwerken wordt informatie uitgewisseld en gedeeld over belangwekkende ontwikkelingen en er worden, op basis van goed afgewogen besluiten, gezamenlijk initiatieven ontplooid op het gebied van sociale veiligheid, non-discriminatie, inclusie en actief burgerschap in relatie tot het voorkomen en bestrijden van discriminatie. 3. Leden uit de achterban van belangenorganisaties, zelforganisaties en deelnemers van laagdrempelige wijk- en buurtactiviteiten zijn door ADB Zeeland geïnformeerd over oorzaken en gevolgen van discriminatie, over initiatieven die worden ontplooid om de non-discriminatie, inclusie en sociale veiligheid te bevorderen en over bijdragen die zij zelf kunnen leveren aan sociale veiligheid, non-discriminatie en inclusie binnen hun buurt, wijk of gemeente.	d. Gezamenlijke activiteiten gericht op bevordering van sociale cohesie, leefbaarheid, sociale veiligheid en actief burgerschap in relatie tot het bevorderen van non-discriminatie en inclusie. e. Advies en facilitaire ondersteuning.	
Communicatie en zichtbaarheid	1. Er worden nieuwsfeiten gedeeld om aansprekende, stimulerende en tot de verbeelding sprekende voorbeelden uit de praktijk van non-discriminatie, inclusie en actief burgerschap breed voor het voetlicht te brengen. Ook wordt de relevantie van discriminatiebestrijding op verschillende niveaus (individueel, groepsniveau of de samenleving) tot uitdrukking gebracht. 2. De ondersteunende en faciliterende inbreng van ADB Zeeland draagt bij aan vitalisering van burgerinitiatieven die zich direct of indirect richten op het bevorderen van non-discriminatie en inclusie en stelt de leden van betreffende initiatieven in staat om functionele en	a. De eigen website, sociale media (LinkedIn, Instagram en Facebook), websites en social media kanalen van samenwerkingspartners en de website van het Zeeuws Deltaplan aanpak Discriminatie. b. Digitale platforms. c. Lokale en bovenlokale media. d. Publicaties, waaronder factsheets en opiniestukken. e. Symposia en (werk)conferenties.	

	morele betekenis te ontleen aan hun inzet voor een veilige en inclusieve buurt, wijk of stad. 3. Thema's die tijdens dialoogbijeenkomsten aan de orde komen en grote en kleine successen die op het gebied van discriminatiebestrijding worden geboekt bevestigen het probleemoplossend vermogen van ADB Zeeland en andere actoren binnen het krachtenveld dat van belang is voor een tijdige en effectieve bestrijding van discriminatie en sociale uitsluiting.		
--	---	--	--

4. Begroting

Voor de realisatie van dit werkplan is onderstaande begroting opgesteld. Hierin is precies terug te lezen welke kosten er gemaakt worden.

1.Uitbreiding personeelscapaciteit *	2022	2023
Preventiewerker / consultant discriminatiezaken 0,5 fte schaal 8	€ 30.000	€ 30.500

* Uurtarief o.b.v. directe loonkosten per jaar (Handleiding overheidsstarieven 2021)

Begroting per thema per jaar	Huidige situatie	Verhoogde bijdrage	Nieuwe situatie
Onderzoek	€ -	€ 25.000	€ 25.000
Communicatie/PR	€ -	€ 20.000	€ 20.000
Preventieactiviteiten	€ -	€ 20.000	€ 20.000
Projecten	€ -	€ 45.000	€ 45.000
Activiteiten	€ 7.000	€ 10.000	€ 17.000
Verhoogde contributie landelijke vereniging	€ 3.000	€ 859	€ 3.859
Overig/onvoorzien	€ -	€ 3.141	€ 3.141
Uitbreiding personeelscapaciteit	€ -	€ 30.000	€ 30.000
TOTAAL incl. extra personeelskosten	€ 10.000	€ 154.000	€ 164.000

Toelichting: In de huidige situatie wordt ADB Zeeland enkel betaald door de Zeeuwse gemeenten voor de uitvoering van de wettelijke kerntaken (registreren, behandelen en rapporteren van klachten). Daarnaast is er per jaar een budget over van € 7.000,- voor activiteiten (communicatie, promotie, bijeenkomsten en dergelijke). Voor alle overige thema's (onderzoek, preventie, beleid en projecten) is geen structurele financiële bijdrage vanuit de gemeenten. Hiervoor worden de gemeenten altijd gevraagd een bijdrage te leveren. Met de verhoogde bijdrage ADV's wordt ADB Zeeland toekomstbestendiger en kan er op allerlei thema's structureel worden ingezet.

<i>Verdeling bijdrage ADV per gemeente</i>	<i>Huidige situatie</i>	<i>Verhoogde bijdrage</i>	<i>Nieuwe situatie</i>
Middelburg	€ 21.272	€ 19.638	€ 40.940
Vlissingen	€ 19.328	€ 17.843	€ 37.171
Veere	€ 9.533	€ 8.801	€ 18.334
Totaal Walcheren	€ 50.133	€ 46.282	€ 96.415
Hulst	€ 12.006	€ 11.084	€ 23.090
Terneuzen	€ 23.713	€ 21.892	€ 45.605
Sluis	€ 10.113	€ 9.339	€ 19.452
Totaal Zeeuws-Vlaanderen	€ 45.832	€ 42.315	€ 88.147
Goes	€ 16.592	€ 15.318	€ 31.910
Noord-Beveland	€ 3.221	€ 2.973	€ 6.194
Tholen	€ 11.222	€ 10.360	€ 21.582
Reimerswaal	€ 9.903	€ 9.143	€ 19.046
Schouwen-Duiveland	€ 14.744	€ 13.611	€ 28.355
Borsele	€ 9.907	€ 9.147	€ 19.054
Kapelle	€ 5.531	€ 5.106	€ 10.637
Totaal Oosterschelderegio	€ 71.120	€ 65.658	€ 136.778
Totaal Zeeland	€ 167.085	€ 154.255	€ 321.340