

Tips en mogelijke maatregelen

Algemeen

- Positioneer een toegewijde en daadkrachtige beleidsmedewerker die als centrale diversiteits- en antidiscriminatiefunctionaris 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. Zie: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/255636/handreiking-antidiscriminatiebeleid-gemeenten.pdf>
- Diversiteits- en antidiscriminatiebeleid gaat verder dan mooie voornemens op papier. Een actieve en structurele aanpak snijdt hout. 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 diversiteitsbeleid binnen de gemeentelijke organisatie.
- Onderteken het Charter Diversiteit Van Diversiteit in Bedrijf (een 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 diversiteit- 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 selectieresultaten van geanonimiseerde en niet geanonimiseerde personeelsselectie.

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, zoals ook het criterium 'Dutch Only' bij kamerverhuur. De overheid is verantwoordelijk voor het waarborgen van de toegang tot huisvesting van eenieder.

- 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 aan die blijken te discrimineren.

- Toets het huidige woonbeleid op gelijke toegang voor alle burgers en neem mensenrechtelijke criteria als uitgangspunt bij mogelijke aanscherping van dit beleid.



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, naropen 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 afscheid te nemen van Zwarte Piet en biedt scholen ondersteuning aan bij het transitieproces.

Dialogoog

Racisme en discriminatie zijn alleen tegen te gaan als we samenwerken.

- Organiseer brede stadsdialogen over racisme en discriminatie waar mensen hun ervaringen, zorgen en oplossingen met elkaar kunnen delen onder het motto 'Samen moeten we het doen'.