

Mevrouw J. van Heugten  
Fractie PRO21  
p/a Havenstraat 60  
3861 VZ NIJKERK

<b>Uw brief van</b>	10 juli 2020	<b>Ons kenmerk</b>	192447
<b>Uw kenmerk</b>		<b>Bijlage</b>	
<b>Datum</b>	15 september 2020	<b>Behandeld door</b>	A. Kooiman
<b>Onderwerp</b>	Schriftelijke vragen van J. van Heugten (PRO21) over antidiscriminatiebeleid	<b>Team</b>	Adviseurs Dagelijks Leven

Geachte mevrouw J. van Heugten,

Op grond van artikel 33 van het Reglement van Orde van de gemeenteraad heeft u namens de fractie van PRO21 een aantal vragen gesteld over het antidiscriminatiebeleid van de gemeente Nijkerk. In deze brief beantwoorden wij uw vragen.

In de Nijkerkse samenleving is ieder mens waardevol en mag zichzelf zijn. Als gemeente staan we voor een samenleving waarin we naar elkaar omzien, waarin wij geen mensen buitensluiten en iedereen mogelijkheden krijgt om mee te doen. We verwelkomen verscheidenheid en respecteren verschillen. We zijn gastvrij voor mensen die zich in onze samenleving vestigen en willen nieuwkomers zich zo snel mogelijk thuis laten voelen. Deze grondhouding uit de Nijkerkse Inclusie Agenda en het coalitieakkoord "Verbinden met ambitie" vormt de basis voor ons werken als gemeente. En daarmee ook voor de beantwoording van uw vragen.

*Vraag 1. Welke activiteiten ontplooit de gemeente om het onderwerp discriminatie onder de aandacht te brengen en te doen stoppen?*

Door inclusie te bevorderen wordt discriminatie tegen gegaan. In 2017 heeft uw raad de Nijkerkse Inclusie Agenda vastgesteld. Deze agenda zet in op diverse activiteiten om volwaardige deelname aan de samenleving te bevorderen. Uw Raad is over de voortgang van de inclusieagenda op 9 mei 2019 via een raadsinformatiebrief geïnformeerd.

Voor gevallen dat discriminatie toch voorkomt heeft de gemeente een onafhankelijk meldpunt. Deze wettelijk verplichte voorziening staat inwoners en professionals bij in geval van discriminatie. Per 1 januari 2020 is dit Meldpunt Discriminatie pesten met Artikel 1 Overijssel gefuseerd tot een nieuwe regionale organisatie Vizier. Inwoners en professionals kunnen terecht bij deze onafhankelijke en laagdrempelige voorziening voor bijstand en advies. Met deze fusie bundelen zij de deskundigheid en meer dan 20 jaar aan ervaring op het gebied van discriminatie, diversiteit, inclusie en uitsluiting op

velerlei gebied. Bij Vizier werken juristen, psychologen, antropologen, een religiewetenschapper en mensen met een Sociaal pedagogische achtergrond

Daarnaast is het voorkomen van discriminatie belangrijk. Of dat nu op de arbeidsmarkt is, in het uitgaansleven of op het voetbalveld. Een manier om mensen zich meer bewust te laten zijn is het aanbieden van anti-discriminatie training voor professionals en vrijwilligers. Het regionaal en lokaal trainingsaanbod op dit vlak wordt door de gemeente onder de aandacht gebracht van het lokale veld

Een andere belangrijke stimulans is het als organisatie zelf het goede voorbeeld te geven door een diverse organisatie te zijn. HRM-beleid heeft aandacht voor de diversiteit van de gemeentelijke organisatie. Bij het aantrekken van nieuwe medewerkers heeft inclusief werven en selecteren structureel aandacht.

*Vraag 2. Wat doet de gemeente, naast aandacht op de website, om mensen die geconfronteerd worden met discriminatie laagdrempelig toegang te geven tot het Meldpunt Discriminatie en Pesten?*  
De gemeente brengt het meldpunt actief onder de aandacht via de website en folders op alle gemeentelijke locaties en bij ketenpartners. Daarnaast is in het voorjaar van 2020 de meest recente informatie over Vizier en haar taken en verantwoordelijkheden breed onder de aandacht gebracht van zowel gemeentelijke functionarissen als het lokale veld. De gemeente zal dit in de komende periode blijven doen en daarbij ook de mogelijkheden van de gemeentepagina in de Stad Nijkerk en de social media gebruiken.

De gemeente volgt de afhandeling van vragen of klachten via het Meldpunt zodat deze afdoening naar wens verloopt. Overigens zijn er in de afgelopen jaren weinig vragen en klachten geweest.

*Vraag 3. Bij welke overleggen met samenwerkingspartners en relaties en op welke wijze agendeert de gemeente het onderwerp discriminatie?*

Ook hiervoor geldt: inclusie is een grondhouding. Zowel binnen onze organisatie als in de contacten buiten zijn wij daarop aanspreekbaar. En spreken wij ook anderen aan. Recent zagen wij dat bijvoorbeeld nog terug in gesprekken rond het heropenen van sportverenigingen, het toelatingsbeleid van scholen en het opstellen van het beleid voor arbeidsmigranten.

Een belangrijk uitgangspunt van inclusie is dat in het ontwikkelen van beleid rekening gehouden wordt met alle inwoners van de gemeente Nijkerk om een gedragen beleidsagenda op te maken. In het kader van Samen aan Zet kregen diverse inwoners de ruimte om mee te denken en mee te doen waardoor reeds een belangrijke stap is gezet naar een meer inclusieve samenleving.

Bij subsidiering van partijen is toegankelijkheid voor de brede doelgroep een belangrijk onderwerp, zodat zorg en ondersteuning voor iedereen zichtbaar is. De aandacht van de gemeente gaat uit naar toegankelijkheid en dat verschillende beleidsterreinen aandacht hebben voor kwetsbare groepen. Een voorbeeld hiervan is het sport- en beweegakkoord waar onder andere is ingezet op inclusief sporten.

Burgemeester en wethouders van Nijkerk,

de secretaris,



mevrouw drs. R.C.B. de Jong

de burgemeester,



de heer mr. drs. G.D. Renkema