

Verbruggen, Silvana

Van: Dave Bekkering <D.Bekkering@radar.nl>
Verzonden: dinsdag 30 juni 2020 14:52
Aan: Dave Bekkering
Onderwerp: T.a.v. alle gemeenteraadsfracties, de brief van RADAR aan uw college van B en W
Bijlagen: Brief van RADAR aan college van B en W.pdf

Geachte,

Bij deze stuur ik u een brief welke vandaag door ons is verzonden aan uw college van burgemeester en wethouders (zie bijlage). RADAR biedt in bijgaande brief het college advies voor de aanpak van racisme en discriminatie naar aanleiding van het huidige racisme- en discriminatiedebat.

Het thema is zeer actueel. Vandaag vindt in de Tweede Kamer het plenaire debat institutioneel racisme plaats. Vanwege dit debat is het Algemeen Overleg Discriminatie van de Tweede Kamercommissie voor Binnenlandse Zaken van 1 juli 2020 tot nader order uitgesteld. De landelijke vereniging van antidiscriminatiebureaus 'Discriminatie.nl' roept vandaag in dagblad Trouw middels een paginagrote advertentie de regering en het parlement op te besluiten tot een Deltaplan tegen Discriminatie. De betreffende oproep vindt u eveneens in de bijlage.

RADAR hecht veel waarde aan een breed draagvlak voor nieuwe maatregelen en daarom verzoeken wij u dit e-mailbericht inclusief bijlage met alle gemeenteraadsfracties te delen.

Met vriendelijke groet,

Dave Bekkering
*Klachtbehandeling en
externe betrekkingen*

Aanwezig: ma di wo do

[Disclaimer](#)

RADAR
073-7440118

d.bekkering@radar.nl





's-Hertogenbosch, 30 juni 2020
20/ct/021

Geacht college,

Het huidige racismedebat maakt onmiskenbaar duidelijk dat racisme en discriminatie een fors probleem zijn in Nederland. Premier Mark Rutte toonde tijdens zijn persconferentie op 3 juni jl. begrip voor de demonstraties tegen racisme die hier te lande plaats vonden naar aanleiding van de dood van George Floyd. De minister-president noemde discriminatie in Nederland een "systemisch probleem" en verklaarde "Ook in Nederland is er racisme" en "ook hier worden mensen beoordeeld op hun afkomst."

Te lang zijn racisme en discriminatie afgedaan als incidenten en is miskend dat er sprake is van een structureel probleem. Recent onderzoek van het SCP documenteert dat meer dan een kwart van *alle* Nederlanders ervaring heeft met discriminatie. Bij mensen met een migratieachtergrond ligt dat percentage zelfs op ruim 50%. Discriminatie op basis van afkomst/huidskleur is nog altijd de meest voorkomende grond van discriminatie in meldingen bij antidiscriminatie voorzieningen (ADV's) en politie. Nederlanders met een migratieachtergrond worden meer dan anderen gedupeerd door ongelijke behandeling, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of in het onderwijs.

In 2020 staat niet meer ter discussie of er iets tegen discriminatie moet worden gedaan, de discussie spitst zich meer en meer toe op *wat* er kan worden ondernomen. De urgentie en de vraag naar daadkracht is groter dan ooit. Daarom roepen de verenigde ADV's vandaag regering en parlement op te besluiten tot een Deltaplan tegen Discriminatie. De tekst van de oproep die vandaag paginagroot in dagblad Trouw is gepubliceerd gaat hierbij als bijlage.

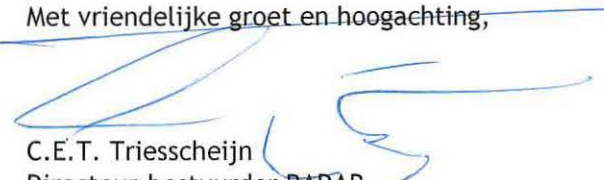
Het lokale bestuur speelt een sleutelrol bij de detectie en aanpak van discriminatie. De gemeente is de plek waar mensen elkaar ontmoeten. Dat is ook de plek waar veel vormen van discriminatie zich feitelijk voordoen en de gemeente is daarmee ook de frontlinie waar interventies worden gedaan. Steeds meer gemeenten erkennen discriminatie en ongelijke behandeling als structureel probleem en zoeken middelen en mogelijkheden om dergelijke maatschappelijk ontwrichtende invloeden te voorkomen of tegen te gaan. Aanvullende beleidsmatige aandacht helpt discriminatie tegen te gaan. Daarbij komt dat het maatschappelijk draagvlak voor maatregelen om gelijke behandeling te bevorderen op dit moment enorm groot is.

Uw ADV RADAR denkt graag met u mee over maatregelen om als gemeente effectiever op te treden tegen discriminatie en ook anderen te stimuleren hun verantwoording te nemen en hun mogelijkheden te benutten. In de bijlage zijn enkele tips en mogelijke maatregelen opgenomen waar gemeenten verder mee aan de slag kunnen. Uiteraard is iedere lokale situatie weer anders en is er niet één concept dat overal toepasbaar is. We staan u graag terzijde bij het maken van een voor uw gemeente gepaste keuze uit alle denkbare maatregelen. In dit kader wijzen we ook nog op de aanbevelingen die u in april van dit jaar van ons ontving bij de aanbidding van de Discriminatiemonitor 2019.

We hechten enorm aan breed draagvlak voor nieuwe maatregelen. Daarom delen we deze brief ook met de gemeenteraadsfracties van uw gemeente.

Ik vertrouw erop u met deze informatie van dienst te zijn en zie uw reactie op onze brief met bijzondere belangstelling tegemoet. Uiteraard zijn wij tot nadere toelichting bereid.

Met vriendelijke groet en hoogachting,


C.E.T. Triesscheijn
Directeur-bestuurder RADAR



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 (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 resultaten 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. 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-richtlijnen 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, 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 om roetveegpieten voor te schrijven aan hun scholen.
- Bied ondersteuning aan scholen bij het transitieproces van Piet.

Dialogoog

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

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



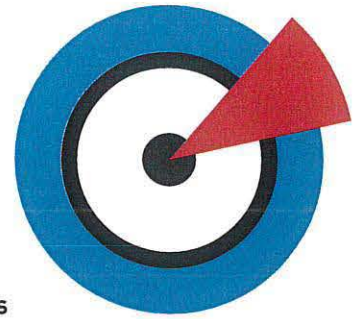
Website: www.radar.nl



info@radar.nl



Deltaplan tegen Discriminatie



Morgen, 1 juli, vindt in de Tweede Kamer het jaarlijks algemeen overleg plaats over de aanpak van discriminatie. Terugkijkend op het afgelopen jaar is er genoeg te bespreken: racistische voorvallen op sportvelden, de zorgen en onvrede die klinken uit de 'Black Lives Matter'-protesten, maar ook discriminatie door de overheid zelf. De urgentie en vraag naar daadkracht is groter dan ooit en de tijd van vrijblijvendheid en losse projecten is voorbij. Het Kamerdebat vindt plaats op de dag dat in veel plaatsen in Nederland Ketikoti wordt gevierd. Aan de vooravond van 1 juli doen de antidiscriminatievoorzieningen een beroep op regering en parlement om verder te gaan dan retorische weerstand en te besluiten tot een Deltaplan tegen Discriminatie. Dat moet in ieder geval de volgende elementen omvatten:

1 In het afgelopen jaar verschenen ruim 25 Nederlandstalige publicaties waarin discriminatie op diverse gronden wordt gedocumenteerd. In de afgelopen drie jaar waren dat er meer dan 50. Analyseer de aanbevelingen en suggesties voor oplossingen in deze rapporten en vertaal die in een concreet repertoire aan maatregelen dat zowel lokaal, regionaal als landelijk wordt ingezet om discriminatie te beteugelen. Neem daar geen jaar voor, maar lever binnen 3 maanden een Deltaplan tegen Discriminatie.

2 Wil een overheid met gezag en geloofwaardigheid burgers aanspreken op hun doen en laten, dan moet zij zorgen voor een onberispelijke staat van dienst in eigen huis. De voorbeelden van institutionele discriminatie (denk aan de speciale aandacht van de Belastingdienst voor burgers met een migratieachtergrond of etnisch profileren door politie en marechaussee) documenteren dat de overheid de zaak niet op orde heeft en dat aanvullende maatregelen onontkoombaar zijn. Onze dringende aanbevelingen zijn:

- Stel voor sectoren waar veel discriminatie plaatsvindt een meldcode discriminatie in, vergelijkbaar met de meldcode huiselijk geweld. De eenzijdige focus op meldingsbereidheid door slachtoffers van discriminatie verwordt tot een vorm van 'blaming the victim' als instituties en overheden het op dat punt zelf laten afweten.
- Vervolmaak de meldcode met een meldplicht voor sectoren en beroepen waar cruciale maatschappelijke goederen en diensten worden verdeeld (arbeid, inkomen, huisvesting, onderwijs). Stel sancties in op het niet melden en zorg ervoor dat deze sectoren en beroepen een actief inclusief diversiteitsbeleid gaan voeren en dat zij actief vormen van racisme en discriminatie tegengaan.

3 Stop met simplistisch en lineair denken over discriminatie in de trant van 'dader + slachtoffer = een procedure'. Presenteer strafrecht niet als hét panacee tegen discriminatie, want dat is het niet. Initiatieven in de preventieve sfeer vormen een beter instrument om discriminatie tegen te gaan. Stel gemeenten in staat om een eigen toegesneden antidiscriminatiebeleid vorm te geven en uit te voeren. Uitbreiding van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen geeft aan deze organisaties de ruimte en slagkracht om gemeenten hierin bij te staan.

4 Er ligt onmiskenbaar een verantwoordelijkheid bij de overheid om gelijkwaardig profijt van algemene voorzieningen te realiseren. Als regelingen of beleid bepaalde groepen burgers benadelen of in het nauw drijven, is dat een akte van onvermogen van instituties. Zet niet alleen in op een beleid van gelijke rechten en gelijke kansen, kies een resultaatgerichte benadering waarin gelijkwaardig profijt en aandeel (fair share) centraal staan.

5 Benut het onderwijs om de kernwaarde gelijke behandeling in het nationale DNA te integreren en illustreer die noodzaak ook door gerichte en verplichte aandacht in het onderwijs voor de Nederlandse rol in het slavernijverleden en het kolonialisme, net zoals ook kennis van de jodenvervolgung in WO II van groot belang is om door te geven aan volgende generaties. Dit historisch besef ligt aan de basis om de onderwerpen racisme en discriminatie bespreekbaar te maken in het onderwijs.

Deze pagina is een initiatief van Discriminatie.nl, de vereniging van antidiscriminatievoorzieningen en landelijk kenniscentrum discriminatie Art.1.

Dit initiatief wordt gesteund door:

- ADB Zeeland
- RADAR vóór gelijke behandeling tegen discriminatie
- Stichting voor Inclusie en Discriminatiebestrijding
- ADV Limburg
- Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland
- Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
- Bureau Discriminatiezaken Kennemerland
- Art.1 Noord-Holland Noord
- Bureau Gelijke Behandeling Flevoland
- Tûmba
- Discriminatie Meldpunt Groningen
- Meldpunt Discriminatie Deventer
- Art.1 Noord-Oost Gelderland
- Vizier gericht op discriminatie & diversiteit
- Art.1 Midden Nederland
- Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek
- Meldpunt Discriminatie Drenthe



discriminatie.nl



voorkomt en bestrijdt
discriminatie