

Startnotitie antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid.

1. Vooraf: definities

Wanneer we spreken over het gelijk behandelen van gelijke gevallen worden de begrippen discriminatie, diversiteit en inclusie vaak gebruikt. Hieronder lichten we kort toe wat met ieder begrip bedoeld wordt en hoe ze zich verhouden tot elkaar.

- Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in die situatie niet toe doen.
- Uitgaan van diversiteit betekent dat de gemeente verscheidenheid en verschil ziet in de gemeente en hier positief tegenover staat.

Om ruimte te bieden aan deze diversiteit is antidiscriminatiebeleid nodig. Dit beleid zorgt ervoor dat niemand zichzelf anders hoeft voor te doen dan hij of zij is om geaccepteerd te worden en dat er ruimte is voor 'anders' zijn.

Diversiteitsbeleid wordt ook vaak gevoerd door werkgevers en gaat dan om een goede samenstelling van het bedrijf met medewerkers met verschillende achtergronden.

Antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid is een onderdeel van de inclusie opgave. Het is een middel om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen en dat niemand wordt buitengesloten. Het staat echter los van de Lokale Inclusie Agenda (LIA), de LIA richt zich namelijk op mensen met een beperking.

2. Inleiding

Het huidige racismedebat laat aan de oppervlakte zien dat discriminatie en ongelijke behandeling worden ervaren in Nederland. Het college vindt dit onacceptabel en is van mening dat dit bestreden moet worden. In Vught streven we naar gelijkwaardigheid van ál onze inwoners.

Tijdens de raadsvergadering van 8 oktober 2020 is een motie aangenomen waarin het college wordt opgeroepen te werken aan een antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid. Deze startnotitie dient ter ondersteuning van de discussie in de commissie met als doel om het ambitieniveau vast te stellen op dit onderwerp.

3. Lokale ontwikkelingen en signalen

Voor deze startnotitie hebben we getracht relevante data te verzamelen vanuit diverse bronnen zoals Radar, de GGD en de politie. Deze data zouden aanleiding kunnen geven om gerichte acties op te nemen in het diversiteitsbeleid.

Monitor Radar - Vught

In 2020 ontving Radar 11 meldingen van inwoners van Vught. Hierbij gaat het niet om 11 verschillende personen, maar om 11 meldingen waarvan het merendeel van een persoon afkomstig was. Meldingen over handicap/chronische ziekte en herkomst kwamen het meest voor. Radar licht toe dat veel meldingen met betrekking tot handicap/chronische ziekten gaan over de mondkapjesplicht. Het gaat dan om personen met een chronische ziekte die om medische redenen geen mondkapje kunnen dragen, maar toch toegang wordt geweigerd tot een winkel of het openbaar vervoer.

Over 2019 ontving Radar 8 meldingen van discriminatie in Vught. Vooral discriminatie op grond van geslacht werd toen vaak gemeld. Met het oog op de AVG kan Radar geen informatie geven over de meldingen of melder. We hebben hierdoor geen verdere duiding van de cijfers.

Cijfers GGD

In de onderzoeken van de GGD zien we geen data over discriminatie. Dit is ook niet af te leiden uit de vragen die in deze onderzoeken zijn opgenomen.

Cijfers politie

Voor 2020 zijn de meldingen van discriminatie die de politie ontving nog niet bekend. Ook zijn de cijfers van andere gemeenten nog niet bekend waardoor er geen vergelijking te maken is.

Andere signalen

Buiten de meldingen van Radar bereiken ons als gemeente weinig signalen van discriminatie. Niet vanuit inwoners en niet vanuit maatschappelijke organisaties. Dit betekent uiteraard niet dat er in Vught geen sprake is van discriminatie, maar dat de beschikbare data geen aanleiding geven om aan te nemen dat discriminatie in Vught een wijdverspreid probleem is.

4. Rol Gemeente

De gemeente heeft een sleutelrol bij het signaleren van discriminatie en racisme. Dit is waar mensen elkaar ontmoeten, mensen discrimineren en zich gediscrimineerd voelen. Sinds 2009 heeft iedere gemeente daarom de plicht om een antidiscriminatievoorziening (hierna: ADV) aan te bieden aan haar inwoners.

Naast de verplichting om een ADV aan te bieden, kan een gemeente ervoor kiezen om lokaal preventief beleid te voeren en/of om de gevolgen van discriminatie aan te pakken. Eén van de pijlers van het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie is het versterken van de lokale aanpak van discriminatie. Gemeenten worden daarom gestimuleerd om antidiscriminatiebeleid te voeren.

Daarnaast is de gemeente een werkgever en vanuit die rol kan zij een actief diversiteitsbeleid voeren met als doel een goede mix van werknemers met verschillende persoonskenmerken. Het college gelooft dat verschillen de gemeente en de gemeentelijke organisatie sterker en beter maken. Het is belangrijk dat medewerkers vakbekwaam zijn, maar ook van elkaar verschillen en er de ruimte wordt gecreëerd deze verschillen tot uiting te brengen. Verschillende perspectieven, achtergronden, kennis en ervaringen dragen bij aan het sterker maken van de gemeentelijke organisatie.

De gemeente Vught heeft haar antidiscriminatiebeleid voornamelijk beperkt tot de wettelijke taak om een ADV te hebben. De voormalige gemeente Haaren had de ambitie om een regenbooggemeente te worden.

5. Kaders voor het diversiteitsbeleid

Het college hecht er groot belang aan dat iedereen in de gemeente zich veilig voelt om zichzelf te zijn. Hierbij mogen afkomst, geaardheid, geslacht en geloof geen rol spelen. Deze waarde van gelijkwaardigheid dragen wij actief uit. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie staan bij ons blijvend op de agenda. We werken iedere dag verder aan dit thema.

De beschikbare data vanuit diverse bronnen geven geen aanleiding voor een beleid gericht op specifieke activiteiten of doelgroepen. Daarom wil het college vooral deze belangrijke waarden proactief uitdragen.

Daartoe wordt ingezet op:

- De mogelijkheid om discriminatie te melden bij Radar willen we beter en actiever onder de aandacht brengen om daarmee de toegankelijkheid te verbeteren. Bij bepaalde vraagstukken of klachten nemen we contact op met Radar voor bijstand.
- Medewerkers van de gemeente worden gecoacht en opgeleid om alert te zijn op discriminatie. Zo zijn we, mede op basis van eerdere meldingen, extra alert op discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging, fysieke en mentale mogelijkheden, achtergrond en geaardheid.
- In toekomstige onderzoeken naar (sociale) veiligheid besteden we extra aandacht aan de diversiteit van onze inwoners, zodat ook de stem van de LHBTI-doelgroep expliciet gehoord wordt.
- We dragen actief uit dat iedereen gelijkwaardig is voor de gemeente Vught. Dat doen we permanent door bijvoorbeeld de afbeelding van artikel 1 van de Grondwet in de ontvangsthal van het gemeentekantoor. Maar ook door

aan te sluiten bij landelijke initiatieven zoals de Week tegen het Racisme, Coming Out Day en Internationale Vrouwendag.

- Door bovenstaande te verankeren als nieuw beleid, wordt ook invulling gegeven aan de ambitie van de voormalige gemeente Haaren om een Regenbooggemeente te worden.

Wanneer ons concrete signalen van discriminatie bereiken, zetten we hier gerichte acties op uit. De kernboodschap vanuit het college is dat in Vught alle inwoners gelijkwaardig zijn en zo behandeld moeten worden.

Vragen aan de raad:

1. Kunt u zich vinden in het genoemde kaders van het college?
2. Heeft u nog aanvullingen op de genoemde kaders?