

Bijlage 3:

Suggesties gemeentelijk antidiscriminatiebeleid (eventueel vast te leggen in een kadernota).

1.1. Vragen over discriminatie-ervaringen worden eens per twee tot vijf jaar opgenomen in de gemeentelijke omnibusenquête.

1.2. Jaarlijks wordt minimaal één onderzoek van de afdeling Onderzoek & Statistiek gewijd aan discriminatie op een specifieke grond of een specifiek terrein, zoals de arbeidsmarkt, sport of horeca.

1.3. In de jeugdmonitor worden vragen over discriminatie opgenomen of worden de meningen van jongeren over diversiteit gepeild.

1.4. Er worden gemeentelijke Adviesraden van ouderen, migranten, jongeren, gehandicapten en homoseksuelen ingesteld om college, gemeenteraad en organisatie van gevraagd en ongevraagd advies te dienen over de consequenties van beleid op hun groep en het welzijn van de groep in de gemeente.

1.5. Jaarlijks wordt een hoorzitting of rondetafelgesprek gehouden over de situatie met betrekking tot discriminatie in de gemeente met zelforganisaties en adviesraden van groepen die het risico lopen gediscrimineerd te worden..

1.6. Gemeentelijke instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, zoals het jongerenwerk, welzijnsorganisatie, WMO-loket, CWI en UWV, worden gestimuleerd om signalen over discriminatie door te geven aan het lokale ADB en cliënten of bezoekers die met discriminatie te maken hebben gekregen door te verwijzen naar het lokale ADB.

1.7. Aan het lokale of regionale antidiscriminatievoorziening (ADV) wordt opdracht gegeven tot het rapporteren over klachten en meldingen die bij het ADV binnenkomen (inmiddels wettelijke verplichting).

2.1.1. Discriminatie wordt als regulier agendapunt besproken in de veiligheidsdriehoek.

2.1.2. Bij regelmatig terugkerende overlast, wordt er gezorgd voor veiligheid voor kwetsbare groepen in de openbare ruimte/openbare gebouwen.

2.1.3. De gemeente stimuleert de lokale politieteams om zich door middel van voorlichting en training te informeren over de "Aanwijzing Discriminatie", de lokale situatie met betrekking tot discriminatie en manieren waarop gereageerd kan worden op discriminatie-incidenten.

2.1.4. Er wordt een sociaal calamiteitenplan opgesteld voor het geval sprake is van interetnische calamiteiten of een incident dat discriminatie als oorzaak of gevolg kan hebben, in een proces met alle relevante lokale actoren.

2.1.5. Er wordt een bekladdingsprotocol overeen gekomen met het lokale ADV en de politie, waarin afspraken worden vastgelegd over de registratie en verwijdering van discriminerende bekladding.

2.1.6. In de Algemene Plaatselijke Verordening wordt een bepaling opgenomen die de gemeente in staat stelt discriminerende bekladding op privé-eigendom maar zichtbaar vanuit de publieke ruimte te verwijderen, ook als de eigenaar daar niet mee instemt

2.1.7. Met zaalverhuurders in de gemeente worden afspraken gemaakt met betrekking tot verhuur aan groepen die zich (mogelijk) schuldig maken aan discriminatie.

2.1.8. Er wordt een bepaling opgenomen in de APV die het mogelijk maakt om horecaverunningen in te trekken in geval van zaalhuur aan groeperingen die schuldig hebben gemaakt aan discriminatie en hier strafrechtelijk voor vervolgd zijn.

2.1.9. De gemeente opent een intern meldpunt radicalisering.

2.1.10. Jongeren in een HALT-traject voor discriminatie worden naar een ADV gestuurd.

2.2.1. Alle wijken in de gemeente worden geschouwd met rolstoelen, rollators en slechtzienden waarbij een lijst opgesteld wordt van obstakels die het moeilijk maken voor deze groep om zich zelfstandig in de wijk te bewegen. Voor het verwijderen van deze obstakels, zoals het verlagen van stoeranden en verplaatsen van fietsenrekken, wordt een plan van aanpak opgesteld.

2.2.2. Bij herinrichting en groot onderhoud worden de aanwijzingen in het handboek openbare ruimte van de Chronisch Zieken en Gehandicapten Raad gevolgd. Bij de aanleg van tijdelijke voorzieningen in straten waar gebouwd of heringericht worden, wordt erop gelet dat de straat toegankelijk blijft voor rolstoelen, rollators, blinden en slechtzienden.

2.2.3. Het openbaar vervoer wordt toegankelijk gemaakt voor gebruikers van rolstoelen en rollators (over enige tijd: wettelijke verplichting)

2.2.4. Er wordt een bekladdingsprotocol overeen gekomen met het lokale ADB en de politie, waarin afspraken worden vastgelegd over de rapportage over en verwijdering van discriminerende bekladding

2.2.5. Ambtenaren in de buitendienst worden geïnformeerd over discriminerende bekladding, zodat zij deze kunnen herkennen, en over de afspraken rond registratie en verwijdering van deze bekladding

2.3.1. Discriminatie op scholen wordt regulier besproken in overleg tussen de gemeente en schooldirecteuren. Signalen worden doorgegeven aan de ADV.

2.3.2. Scholen worden gestimuleerd om een calamiteitenplan voor het geval zich ernstige of structurele discriminatie voordoet op te stellen, waarin de rollen van schoolleiding, gemeente, politie en ADV vastgelegd zijn.

2.3.3. Aan scholen wordt verzocht een gedragscode op te stellen en uit te dragen, onder andere in de schoolgids, die discriminatie op school verbiedt en die geen discriminerende bepalingen bevat.

2.3.4. Scholen worden gestimuleerd om vertrouwenspersonen te trainen in het herkennen van en reageren op discriminatie.

2.3.5. Aan scholen wordt verzocht een diversiteitparagraaf op te nemen in het personeelsbeleid, waarin antidiscriminatiemaatregelen bij instroom en uitstroom en op de werkvloer zijn vastgelegd.

2.3.6. Om segregatie in het onderwijs te bestrijden worden afspraken gemaakt met scholen over een plan van aanpak, en er wordt op toegezien dat maatregelen tegen segregatie niet discriminerend zijn.

2.3.7. Er wordt onderzocht hoe doorverwijzing van basisscholen naar scholen voor voortgezet onderwijs plaatsvindt, met aandacht voor etniciteit en sekse.

2.3.8. Jaarlijks wordt een subsidie beschikbaar gesteld voor het uitvoeren van antidiscriminatieprojecten op scholen.

2.3.9. Er worden afspraken gemaakt met scholen en het lokale bedrijfsleven over een stagegarantie in geval van discriminatie bij vinden van stages.

2.4.1. De gemeente neemt het initiatief tot de oprichting van een platform discriminatie arbeidsmarkt, met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, het MKB, de Kamer van Koophandel en eventuele andere partners. Dit platform bespreekt de stand van zaken met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt in de gemeente en zorgt ervoor dat maatregelen en initiatieven op elkaar aansluiten.

2.4.2. De gemeente stimuleert winkels en restaurants om drempelvoorzieningen aan te brengen als dit nodig is om voor toegankelijkheid voor rolstoelen, rollators en scootmobielen te zorgen.

2.4.3. De gemeente neemt maatregelen om horecadiscriminatie te voorkomen en bestrijden. Dit kan zij doen door;

- het instellen van een panel deurbeleid
- het sluiten van een horecaconvenant
- een exploitatievergunning in te trekken indien de ondernemer zich schuldig maakt aan een discriminatoir deurbeleid.

2.4.4. In samenwerking met het ADB wordt een prijs voor de onderneming met het beste diversiteitsbeleid of de meeste inspanningen op het gebied van antidiscriminatie ingesteld.

2.4.5. Banken worden gestimuleerd om hun pinautomaten toegankelijk te maken voor mensen met een handicap.

2.4.6. TNT Post wordt gestimuleerd om brievenbussen toegankelijk te maken voor mensen met een handicap.

2.4.7. Er wordt een subsidie beschikbaar gesteld voor restaurants die hun menukaart in braille willen vertalen.

2.5.1. In samenwerking met corporaties wordt het woningverdeelsysteem gecontroleerd op leeftijdsdiscriminatie en etnische bias.

2.5.2. Er wordt een draaiboek opgesteld met corporaties, politie, gemeente en ADV over het omgaan met discriminatie tussen burens of in de buurt.

2.5.3. Wijkteams, buurtbemiddelaars en/of buurtvaders en -moeders worden getraind in het reageren op discriminatie in de buurt.

2.5.4. Er wordt op toegezien dat maatregelen om tot etnisch en/of sociaaleconomisch gemengde wijken te komen niet discriminerend zijn

2.5.5. Bij de (her)inrichting van een straat/wijk en bij nieuwe overheidsgebouwen wordt al in de ontwerpfaserekening gehouden met de bereikbaarheid voor minder validen.

2.5.6. Bij het kiezen van straatnamen wordt gelet op de diversiteit van de (lokale) bevolking.

2.6.1. In inburgeringscursussen wordt een onderdeel opgenomen over antidiscriminatierechten en de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een ADV.

2.6.2. Er wordt een jaarlijkse Dag van de Dialoog of ander dialoogproject georganiseerd om contact tussen verschillende groepen burgers te bevorderen.

2.7.1. Sportverenigingen worden verzocht een gedragscode op te stellen en te implementeren, waarin discriminatie verboden wordt en een mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een vertrouwenspersoon wordt gecreëerd.

2.7.2. Sportverenigingen worden verzocht een diversiteitsbeleid in te voeren, waarin vastgelegd wordt hoe met diverse medewerkers en vrijwilligers omgegaan moet worden.

2.7.3. Aan sportverenigingen wordt een training voor (jeugd)trainers en (jeugd)scheidsrechters in het reageren op discriminatie aangeboden.

2.7.4. De gemeente maakt afspraken met betaald voetbalorganisaties en amateursportclubs over de bestrijding verbaal geweld.

2.7.5. De gemeente verbindt voorwaarden aan de door haar verstrekte subsidies aan sportclubs met het doel discriminatie tegen te gaan.

2.8.1. In het kunst- en cultuurbeleid wordt erop gelet dat gemeentelijke middelen evenredig verdeeld worden over diverse lokale bevolkingsgroepen en subsidievoorwaarden geen (indirect) discriminerende bepalingen bevatten

2.8.2 Bij kunstaankopen door de gemeente wordt gelet op de diversiteit van de (lokale) bevolking

2.8.3. Bij het verlenen van vergunningen voor (culturele) evenementen, of bij het organiseren van een evenement door de gemeente zelf, worden eisen gesteld aan de toegankelijkheid voor gehandicapten.

2.8.4. Jaarlijks, of vaker, wordt een activiteit georganiseerd om discriminatie onder de aandacht te brengen, bijvoorbeeld op 21 maart.

2.8.5. Musea worden gestimuleerd om hun huisvesting toegankelijk te maken voor bezoekers met fysieke handicaps.

2.9.1. Eenzijdige stereotype beeldvorming in communicatie-uitingen van de gemeente wordt voorkomen.

2.9.2. De website van de gemeente wordt toegankelijk gemaakt voor mensen met een handicap.

2.9.3. Via gemeentelijke communicatiekanalen wordt het melden van discriminatie gestimuleerd.

2.10.1. Bij de keuze voor de treasury wordt het bestrijden van discriminatie opgenomen als maatschappelijke doelstelling.

2.10.2. Er wordt een Gender Budget Analyse uitgevoerd op de begroting, de subsidieverordening of ander financieel beleid.

3.1.1. Werving en selectiebeleid van de gemeente dient "gelijkebehandelingsproof" te zijn. Vanaf het opstellen van de vacature tot aan de aanstelling.

3.1.2. De gemeente voert diversiteitbeleid. Daarvoor maakt de gemeente een overzicht van het eigen personeelsbestand gespecificeerd naar (op vrijwillige basis) etniciteit, handicap en sekse, zowel per dienst als per functiegroep.

3.1.3. Er wordt een voorkeursbeleid gehanteerd voor de instroom van medewerkers, met jaarlijkse streefcijfers, om het personeelsbestand een representatieve afspiegeling van de lokale bevolking te laten worden.

3.1.4. Gemeenten die diversiteit binnen hun eigen organisatie willen bewerkstelligen, maar nog geen voorkeursbeleid hanteren, kunnen bij wijze van proef experimenteren met anoniem solliciteren om uit te sluiten dat hun werving- en selectieprocedure discrimineert op leeftijd, ras en/of geslacht.

3.1.5. Bij uitstroom en reorganisatie wordt erop gelet dat bepaalde groepen zoals ouderen, vrouwen, allochtonen en gehandicapten niet buitenproportioneel benadeeld worden.

3.2.1. Er wordt een gedragscode voor de ambtelijke organisatie opgesteld die discriminatie verbiedt en die geen discriminerende bepalingen bevat.

3.2.2. Deskundigheid van vertrouwenspersonen m.b.t. het omgaan met meldingen van discriminatie op de werkvloer wordt bevorderd.

3.2.3 De gemeente zorgt voor een interne klachtenregeling inzake ongelijke behandeling.

3.2.4. Er wordt een levensfasebewust personeelsbeleid gevoerd.

3.2.5. Er is aandacht voor de religieuze diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie.

3.2.6. Het personeel krijgt een training in het omgaan met diversiteit op de werkvloer.

3.3.1. De gemeente stelt een aantal stageplaatsen ter beschikking voor scholieren en studenten die vanwege hun leeftijd, etniciteit, handicap, seksuele geaardheid of een andere grond moeilijk aan een stageplek kunnen komen.

3.4.1. Er wordt voor gezorgd dat alle ambtenaren van de burgerlijke stand bereid zijn om mensen van gelijk geslacht in de echt te verbinden. De tekst van de formulieren bij de burgerlijke stand is afgestemd op diversiteit in relaties.

4.1. Er wordt een portefeuille discriminatiebestrijding ingesteld. De burgemeester of wethouder verantwoordelijk voor deze portefeuille zorgt voor de coördinatie van antidiscriminatiebeleid op verschillende beleidsterreinen.

4.2. Er wordt een beleidsambtenaar belast met het aandachtsveld discriminatiebestrijding.

4.3. Er wordt aandacht besteed aan discriminatiebestrijding in overleg met ambtenaren op verschillende beleidsterreinen.

4.4. Er wordt een gemeentelijke Task Force ingesteld, waar zowel de gemeente als relevante lokale organisaties zitting in hebben, om de implementatie van antidiscriminatiebeleid te begeleiden en stimuleren.

4.5. De gemeente sluit zich aan bij de European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR).

4.6. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in het burgerjaarverslag.

4.7. Burgemeester en wethouders besteden regelmatig aandacht aan discriminatiebestrijding in speeches, op weblogs en in overleg.

4.8. Het bestaan van de lokale ADV en de mogelijkheid tot melding van discriminatie-incidenten worden onder aandacht gebracht bij relevante lokale organisaties.

4.9. Bij het voordragen van mensen voor de jaarlijkse lintjesregen wordt gelet op de diversiteit van de (lokale) bevolking.

4.10. De gemeenteraadsleden, burgemeester en wethouders ondertekenen de antidiscriminatie verklaring in een publieke bijeenkomst, en nodigen andere lokale partijen uit dit ook te doen

5.1. De kadernota antidiscriminatiebeleid wordt regulier geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

5.2. Politieke partijen zorgen voor een diverse kieslijst, waardoor de gemeenteraad een representatieve afspiegeling wordt van de lokale bevolking.

5.3. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in verkiezingsprogramma's voor de gemeenteraadsverkiezingen.

5.4. Discriminatiebestrijding wordt opgenomen in het collegeprogramma.