



MIDDEN NEDERLAND

voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie

# BELEIDSPLAN

2013 - 2015

Art.1 Midden Nederland

## Voorwoord

Voor u ligt het tweede beleidsplan van Art.1 Midden Nederland. Bij de start van onze organisatie werd gewerkt vanuit het toenmalig ontwikkelde Bedrijfsplan (2009).

Nu, vier jaar later, zijn de opstartperikelen van Art.1 Midden Nederland achter de rug en willen we graag lering trekken uit de bevindingen van afgelopen periode. Van daaruit willen we resultaatgericht inspelen op de ontwikkelingen in de provincie Utrecht met betrekking tot het voorkomen en tegengaan van discriminatie. Bij de totstandkoming van dit beleidsplan is gebruik gemaakt van de input van medewerkers, bestuur en belangrijke partners uit het veld zoals de gemeenten.

# 1. De huidige situatie bij Art.1 Midden Nederland

Discriminatie is in de provincie Utrecht, helaas, een veel voorkomend probleem. Utrechters verdienen een gelijke behandeling in alle leefomgevingen (in de wijk of buurt, op het werk, bij sport en recreatie, enzovoort). Binnen deze leefdomeinen moet discriminatie op grond van ras, herkomst, geloofsovertuiging, sekse, leeftijd, homo- of heteroseksuele gerichtheid, handicap of andere gronden worden voorkomen. Discriminatie kan individuele en/of groepen Utrechters immers beperken in hun onderlinge contact, het kan een negatieve invloed op hun functioneren hebben en tot beperkte participatiemogelijkheden in de samenleving. Bovendien kan discriminatie tot maatschappelijke onrust leiden.

Artikel 1 van de Grondwet vormt de grondwettelijke basis voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van gelijke behandeling van alle Utrechters. Daarnaast is per medio 2009 de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) van kracht geworden. Deze wet verplicht gemeenten om haar burgers toegang te verlenen tot een laagdrempelige ADV, waar burgers terecht kunnen voor (in ieder geval) onafhankelijke bijstand bij de afwikkeling van hun klachten met betrekking tot discriminatie. Voorts verplicht de wet gemeenten om deze klachten te registreren en om jaarlijks te rapporteren aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

## Artikel 1 van de Grondwet

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Artikel 1 van de Grondwet verwoordt het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod. Hoewel het artikel net als andere artikelen in de grondwet in beginsel de verhouding tussen overheid en burger regelt en dus een verticale werking heeft, heeft dit artikel ook steeds meer een horizontale werking. Indien men discriminatie met juridische middelen wil bestrijden en indien het discriminatieverbod in andere wetgeving nader is uitgewerkt – zoals in het Wetboek van Strafrecht Art. 137C e.v. (429 quater) of de Algemene Wet Gelijke Behandeling – is een beroep op deze specifieke wetgeving aan te bevelen. Indien deze specifieke wetgeving geen mogelijkheden biedt, kan een beroep op artikel 1 van de Grondwet bij de rechter zinvol zijn.

## Definitie discriminatie

***“Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.”***  
(Wetboek van Strafrecht, Artikel 90quater)

*Die ongelijke behandeling kan gebeuren vanwege persoonsgebonden kenmerken van mensen zoals: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras of huidskleur, sekse, handicap of chronische ziekte, leeftijd, homo- of heteroseksuele gerichtheid of een andere reden.*

## Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen en wensen gemeenten in de provincie Utrecht

Art.1 Midden Nederland voert een aantal taken uit, die voor een belangrijk deel voortvloeien uit de Wet Gemeentelijke ADV's, zoals deze op 28 juli 2009 is ingegaan. Deze door het kabinet geïnitieerde wet moest ervoor zorgen dat iedere burger in zijn of haar woonplaats toegang kreeg tot een laagdrempelige, gemeentelijke voorziening ter behandeling van klachten over discriminatie.

Verder zegt de Wet Gemeentelijke ADV's dat een adv de taak heeft om "onafhankelijk bijstand te verlenen" en "de klachten (...) te registreren". Gemeenten ontvangen jaarlijks € 0,372 in het gemeentefonds ten behoeve van het uitvoeren van deze wettelijke taken.

De wens om in de provincie Utrecht te komen tot een provinciaal dekkend netwerk van ADV's is formeel vastgelegd in de intentieverklaringen die tussen het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Utrecht en de diverse Colleges van Burgemeester en Wethouders van de Utrechtse gemeenten zijn gesloten.

De Utrechtse gemeenten hebben indertijd in nauw overleg en in samenwerking met de provinciale projectgroep 'Ontwikkeling provinciaal netwerk anti discriminatievoorzieningen' in de vorm van een intentieverklaring besloten om een nieuwe organisatiestructuur voor de discriminatiemeldpunten te organiseren. Deze bestaat uit een structuur met één centraal bureau (zijnde: Art.1 Midden Nederland), ondersteund door lokale meldpunten.

Art.1 Midden Nederland, overtuigd van haar maatschappelijke taak, gefinancierd door Utrechtse gemeenten en ondersteund door de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen is afgelopen jaren actief aan de slag gegaan met het bestrijden en voorkomen van discriminatie.

Zij doet dit vanuit de volgende opdrachtverklaring.

### Missie

De missie van Art.1 Midden Nederland luidt als volgt: "Stichting Art.1 Midden Nederland is een mensgerichte organisatie die zich op basis van haar maatschappelijke betrokkenheid en overtuiging inzet voor een samenleving waarin het beginsel van gelijke behandeling - zoals vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet, alsmede in de gelijke behandelingswetgeving en in het strafrecht - wordt gerespecteerd en gehandhaafd. Art.1 Midden Nederland zet zich maximaal actief in voor het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen en bestrijden van discriminatie in de provincie Utrecht."

### Visie

Wij willen onze missie vanuit de volgende visie realiseren;

- Art.1 Midden Nederland werkt mens- en resultaatgericht, waarbij men continue op zoek is naar (verbeter)mogelijkheden om enerzijds meer kwaliteit te leveren en anderzijds op duurzame wijze het fenomeen discriminatie in de provincie Utrecht tot een minimum te beperken.
- Art.1 MN creëert bij daders en slachtoffers van discriminatie bewustwording van het resultaat en effect van hun handelen.
- Art.1 Midden Nederland zorgt voor haar medewerkers voor een gezond en aangenaam werkklimaat. Er is aandacht voor het welzijn en de

ontplooiingsmogelijkheden van de medewerker, de arbo-regels worden gevolgd en de kwaliteit van het werk is belangrijk.

Bij de uitvoering van de hiervoor beschreven missie en het realiseren van de daaraan gerelateerde strategische doelstellingen zijn door Art.1 Midden Nederland de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- a. Onafhankelijk.
- b. Maatschappelijk en persoonlijk betrokken.
- c. Gebaseerd op en geïnspireerd door artikel 1 van de Grondwet.
- d. Provinciale binding: van en voor de stakeholders (burgers, overheden, bedrijven, maatschappelijke organisaties en instellingen) uit de provincie Utrecht.
- e. Kwaliteit en (maatschappelijke) kosten in balans.
- f. Dienstverlening op maat met toegevoegde waarde voor de gemeenten en andere afnemers.
- g. Proactief richting de stakeholders.

## **Doelgroepen, diensten en producten**

De 'klanten' van Art.1 Midden Nederland zijn:

- a. Gemeenten in de provincie Utrecht, namens alle ingezetenen van de provincie Utrecht (burgers die in de provincie wonen, werken, recreëren en/of leren).
- b. Bedrijven.
- c. Maatschappelijke organisaties en instellingen (waaronder onderwijsinstellingen en maatschappelijke zelforganisaties).

De diensten en producten van Art.1 Midden Nederland worden verdeeld in verschillende dienstverleningsconcepten, die klanten kunnen afnemen. Deze pakketten en diensten zijn:

- a. Pakket 1: het basispakket. De kostprijs voor klanten is € 0,317 per hoofd van de bevolking.
- b. Aanvullende dienstverlening voor gemeenten: aanvullend maatwerk. Bovenop en naast het basispakket kunnen gemeenten met extra c.q. specifieke verzoeken aanvullende, 'losse' diensten afnemen. Afspraken hierover worden op basis van een standaard uurtarief gemaakt. Dit tarief bedraagt € 75,- per uur.
- c. Dienstverlening voor klanten anders dan gemeenten: maatwerk op projectbasis voor maatschappelijke instellingen/organisaties en bedrijven.

Gemeenten ontvangen jaarlijks € 0,372 in het gemeentefonds ten behoeve van het uitvoeren van hun wettelijke taken: bijstand van burgers met discriminatieklachten en de registratie van deze klachten (beide onderdelen van het basispakket).

## Dienstenportfolio Art.1 Midden Nederland

In onderstaand tabel is het 'dienstenportfolio' van Art.1 Midden Nederland opgenomen. Hierin wordt aangegeven welke diensten/producten vanuit de Stichting (kunnen) worden geleverd.

	Diensten en producten Art. 1 Midden Nederland	Toelichting	Onderdeel basispakket en/of (aanvullende) dienstverlening
1.	Klachtenbehandeling	Onafhankelijke bijstand bij klachten van individuele burgers uit de provincie Utrecht	Basispakket en (aanvullende) dienstverlening
2.	Klachtenregistratie	Registratie van deze klachten in het landelijke registratiesysteem 'Art.1 Klachtenregistratie' volgens een landelijk vastgesteld registratieprotocol.	Basispakket en (aanvullende) dienstverlening
3.	Signalering	Het actief inventariseren van (mogelijke) discriminatie-incidenten, onder meer gebaseerd op signalen uit de maatschappij en/of organisaties.	(Aanvullende) dienstverlening
4.	Trendrapportage	Het opstellen en publiceren van een periodieke trendrapportage, waarin klachten- en meldingen per gemeente en/of organisatie naar aard, aantal, achtergrond, en domein worden gemonitord.	(Aanvullende) dienstverlening
5.	Informatieverzoeken	Behandelen van lokale informatieverzoeken, zoals van scholen, scholieren, studenten en (medewerkers van) bedrijven en instellingen, afhankelijk van de wensen en verwachtingen van de desbetreffende afnemer. Alle informatieverzoeken worden in een apart registratiesysteem bijgehouden.	(Aanvullende) dienstverlening
6.	Netwerkontwikkeling	Het actief netwerken en samenwerken met diverse organisatie, zoals met politie en Justitie binnen het RDO.	(Aanvullende) dienstverlening

7.	Voorlichtingsactiviteiten	Voorlichting richting (groepen) burgers, scholen, bedrijven en andere organisaties.	(Aanvullende) dienstverlening
8.	Beleidsadvisering	Het geven van gevraagd en ongevraagd advies over de bestrijding van discriminatie en de bevordering van gelijke behandeling. Voorbeelden van beleidsadvisering zijn het Panel Deurbeleid Utrecht en het Convenant Veilig Uitgaan Amersfoort en het adviseren van gemeenten inzake lokaal antidiscriminatiebeleid.	(Aanvullende) dienstverlening
9.	Samenwerking partners	Nauwe en gestructureerde samenwerking met lokale partners, zoals woningcorporaties, scholen, welzijnsinstellingen, et cetera.	Basispakket (deels) en (aanvullende) dienstverlening
10.	Onderzoek	Het voorbereiden, opzetten en uitvoeren van (diepte)onderzoek en quick scans naar maatschappelijke fenomenen rondom discriminatie en ongelijke behandeling.	(Aanvullende) dienstverlening (alternatief uurtarief)

Nb: Niet genoemd zijn: het periodiek uitbrengen van een nieuwsbrief (informatiebulletin, schriftelijke en/of digitaal), het verzorgen van PR&Communicatie voor de lokale adv-loketten en het aanbieden van een cijfermatig overzicht van klachten, jaarlijkse training van lokale loketmedewerkers, etc. omdat deze producten voor een belangrijk deel voor zichzelf spreken.

### **Aanvullende rollen en taken Art.1 Midden Nederland**

Naast de bovengenoemde diensten en producten heeft Art.1 Midden Nederland nog een aantal aanvullende rollen c.q. taken, zoals:

- a. Actief samenwerken met de lokale adv-loketten in de provincie Utrecht.
- b. Actief netwerken met de landelijke brancheorganisatie, individuele gemeenten uit de provincie Utrecht, provinciale en lokale partners, politie en OM.
- c. Centraal aanspreekpunt zijn voor overheden, bedrijven, burgers en maatschappelijke organisaties/instellingen op het terrein van discriminatie in de provincie Utrecht.

- d. Optreden als provinciaal kennis- en expertisecentrum inzake discriminatievraagstukken voor overheden, bedrijven, burgers en maatschappelijke organisaties/instellingen in de provincie Utrecht.

## 2. Evaluatie van de huidige aanpak

De werkzaamheden van Art.1 MN hebben zich tot nu toe voornamelijk gericht op de behandeling van individuele klachten van (met name directe) incidentele discriminatie en op het voorkomen van discriminatie op het niveau van het individu.

### 2.1 De wijze van discriminatiebestrijding

Kwantitatief en kwalitatief onderzoek laat zien dat er sprake is van verschillende vormen van discriminatie en dat een individuele benadering ontoereikend is. Er kunnen vier discriminatievormen worden onderscheiden:

- Directe discriminatie
- Indirecte discriminatie  
In deze verholde vorm van discriminatie is er sprake van criteria of maatregelen die op zichzelf niet discriminatoir zijn, maar die indirect leiden tot het (disproportioneel) benadelen of uitsluiten van bepaalde groepen op basis van een discriminatoir criterium. Een voorbeeld is een vacature met de eis dat de sollicitant vloeiend Nederlands kan spreken, terwijl dit voor het uit te voeren werk geen vereiste is; allochtonen worden zo indirect buitengesloten.
- Incidentele discriminatie  
Een incidenteel geval van discriminatie, waarbij een bepaald persoon of een bepaalde groep personen verantwoordelijk kunnen worden gehouden.
- Structurele discriminatie  
Herhaalde gevallen van discriminatie; problemen herhalen zich telkens of mensen worden door bepaalde regels en wetten stelselmatig achtergesteld of benadeeld.
- Institutionele discriminatie  
In deze structurele vorm van discriminatie is sprake van vastgelegde regels en procedures die de kansen van bepaalde groepen negatief beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan algemeen geaccepteerde en ingezette selectiemethoden die allochtonen minder kansrijk maken in sollicitatieprocedures.
- Statistische discriminatie  
Deze vorm van discriminatie betreft beslissingen die niet op individuele kenmerken zijn gebaseerd, maar op (vermeende) kenmerken van de sociale of culturele groep waartoe het individu behoort.

Een belangrijk kenmerk van de twee laatstgenoemde vormen van discriminatie, is dat deze discriminatiepraktijken ingebed zijn in sociaal-maatschappelijke structuren. Tijdens de beleidssessies van het team en het bestuur zijn we tot de conclusies gekomen dat wij ons teveel beperken tot een individuele benadering van incidentele vormen van discriminatie. Wij besteden te weinig aandacht aan de collectieve, maatschappelijke context waarin de oorzaken en praktijken van discriminatie zijn ingebed. Om deze vormen van discriminatie aan te pakken, dienen we het individuele en incidentele kader te overstijgen. We dienen discriminatoire sociaal-maatschappelijke structuren en regelgeving te signaleren en begeleiding en handvatten te bieden om deze te verbeteren.



## 2.2 Wijze van werken aan de opdrachtverklaring

Kijken we naar de opdrachtverklaring die Art.1 MN zich voor 2012 – 2014 gegeven heeft dan is dat: “Art.1 MN is voor alle burgers en gemeenten in de provincie Utrecht het beschikbare anti-discriminatiebureau. De positionering en profilering van het bureau wordt verbeterd. Het bureau ondersteunt gemeenten in het verlenen van onafhankelijke bijstand aan burgers met discriminatieklachten en het registreren van deze klachten. Burgers uit de provincie Utrecht weten het bureau als laagdrempelige organisatie te vinden en te benutten. Het bureau werkt actief aan het creëren van bewustwording omtrent de gevolgen van discriminatie en uitsluiting in de samenleving, alsmede wat het resultaat en effect van handelen van zowel daders als slachtoffers is.”

Deze opdrachtverklaring maakt Art.1 MN momenteel te weinig waar:

- De organisatie is onvoldoende gekend in de provincie Utrecht.
- Het aantal meldingen loopt terug als gevolg van het recent ontbreken van landelijke meldingscampagnes.
- Gemeenten kennen wel de wettelijke taken van Art.1 MN maar weten niet dat we hen (preventief) kunnen ondersteunen met informatie en advies.
- Het onderdeel “creëren van bewustwording omtrent de gevolgen van discriminatie en uitsluiting” vindt voornamelijk plaats in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs.  
Andere sectoren, waar veel discriminatie plaatsvindt, zoals arbeidsmarkt, horeca, onderwijs en jongerenwerk, komen nauwelijks aanbod.
- In de activiteiten komt géén ondersteunend aanbod voor t.b.v. organisaties die hulp nodig hebben bij het voorkomen van onbedoelde uitsluiting.
- Het maatwerk aanbod voor de gemeenten Utrecht en Amersfoort sluit onvoldoende aan bij gemeentelijke speerpunten, noden en behoeften.  
Daar gemeenten als gevolg van het nieuwe regeerakkoord zwaar moeten bezuinigen, komt ook voor Art.1 MN de dreiging van subsidiekorting (vanaf 2014) reëel dichterbij.

## 2.3 De SWOT-analyse

Tijdens de beleidsdagen in 2011 en 2012 werd door bestuur en medewerkers een analyse gemaakt van de omgeving (kansen en bedreigingen) en de interne organisatie (sterkten en zwakten) om van daaruit te komen tot beleidsopties voor de komende planperiode.

### Externe kansen

Door de invoering van de Wet Gemeentelijke ADV's en de verplichting, (vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) om in het onderwijs aandacht te schenken aan burgerschapsvorming (waaronder ook het thema discriminatie) heeft Art.1 MN de ingangen en de middelen gekregen om een breed scala aan activiteiten te ontplooiën in diverse gemeenten en met name op scholen. Voorlichtingsprogramma's op scholen werden uitgevoerd in Utrecht, Woerden, Amersfoort, Baarn en IJsselstein.

Veel gemeenten in de provincie Utrecht voeren actief beleid rond het tegengaan van radicalisering en het versterken van sociale samenhang. De activiteiten van Art.1 MN leveren daar een succesvolle bijdrage aan, zoals de ontwikkeling van een aantal gedragscodes en actieve participatie op conferenties rond dit thema. Tot nu toe is Art.1 MN de enige organisatie in de provincie Utrecht die gespecialiseerde dienstverlening kan bieden rond het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

## **Externe bedreigingen**

Het huidige politieke klimaat kenmerkt zich door afgenomen belangstelling voor het overbruggen van verschillen tussen mensen. Ook staan gemeentes voor grote bezuinigingen. Het is nog niet bekend of deze ook de werkzaamheden van Art.1 MN gaan raken.

In 2012 vond een eerste evaluatie van de huidige Gemeentelijke Wet ADV's plaats. De uitkomsten daarvan zijn nog niet bekend, maar kunnen zowel in positieve als negatieve zin invloed hebben op ons werk. Landelijk zien we ook een aantal belangrijke verschuivingen. Door interne perikelen en gebrek aan ondersteuning, is Art.1 gestopt als landelijke vereniging. Daarvoor in de plaats is een branchevereniging opgezet. Deze is echter nog pril en de dienstverlening moet nog ontwikkeld worden. Het overgebleven (kleine) expertisecentrum rond discriminatie blijft voorlopig bestaan. De beperkte landelijke ondersteuning die dit jaar te verwachten is, kan extra werk opleveren voor de provinciale organisaties.

## **Interne sterkten**

Art.1 MN is een jonge organisatie die zich kenmerkt door gemotiveerde, betrokken medewerkers en bestuursleden. De locatie is laagdrempelig (mensen komen over het algemeen rechtstreeks naar ons in plaats van naar een lokaal loket) en gemakkelijk bereikbaar per openbaar vervoer. Door de toegankelijkheid van scholen in de provincie Utrecht hebben we veel expertise ontwikkeld rond het tegengaan van discriminatie in het onderwijs. Met alle gemeenten zijn inmiddels samenwerkingcontracten waardoor financiële rust (voorlopig) gegarandeerd is.

## **Interne zwakten**

Daar de focus de afgelopen periode gericht is op het realiseren van dienstverleningsovereenkomsten met gemeenten en het verzorgen van voorlichting op scholen, zijn andere sectoren (maatschappelijke organisaties, bedrijfsleven) onderbelicht gebleven. Daarnaast kampt Art.1 MN met een hoog (niet arbeidsgerelateerd) ziekteverzuim. Dit verhoogt de werkdruk in een klein team. Soms kunnen niet alle geplande activiteiten doorgang vinden vanwege de werkdruk maar ook omdat sommige medewerkers een dusdanig specialisme ontwikkeld hebben, dat zij niet vervangen kunnen worden.

Door o.a. de werkdruk en het ontbreken van financiële middelen werd weinig geïnvesteerd in onderzoek en beleidsadviesing. De nadruk op de externe verantwoording heeft tot gevolg dat er enerzijds weinig aandacht besteed werd aan externe profilering en het aanboren van nieuwe netwerken. Anderzijds is de interne professionalisering van de bedrijfsvoering achter gebleven. In 2011 is gestart met een inhaalslag die in 2012 gecontinueerd werd en nu haar vruchten afwerpt. Inmiddels wordt gewerkt met een beleidscyclus, is er personeelsbeleid en zijn de bedrijfskundige processen (bijna) op orde.

## **2.4 Conclusie**

Met behulp van bovengenoemde evaluatie komen we tot de conclusie dat we komende periode voor drie grote uitdagingen staan:

1. Hoe kunnen we onze menskracht komende periode effectiever inzetten waardoor het nut van onze activiteiten zichtbaarder wordt voor burgers, gemeenten en andere stakeholders.

2. Hoe kunnen we onze dienstverlening ruimer inzetten, op meerdere sectoren (bijv. arbeid, jongerenwerk, horeca, onderwijs) waardoor meer Utrechtse burgers en professionals van onze diensten gebruik kunnen maken.
3. Hoe kunnen we onze positie versterken in de provincie en de ondersteuning van gemeentes behouden.

### 3. Beleidsvoornemens 2013-2014

Art.1 heeft als wettelijke taak vooral de individuele benadering waar te maken door klachtbehandeling en bestrijding van discriminatie door (individuele) voorlichting. Dit is zeker een noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde voor de aanpak van discriminatie.

Aan de sociale/maatschappelijke kant valt er veel te doen door de deuren open te zetten, met anderen te interveniëren in processen van expliciete en impliciete discriminatie en door na te gaan hoe het maatschappelijk discours over uitsluiting zich ontwikkelt.

Om dit te realiseren willen we de volgende werkwijze hanteren.

- Meer samenwerking tussen de verschillende soorten intermediairs, alsmede hen ondersteunen en toerusten zodat zij hun werk beter kunnen doen (vertrouwenspersonen, ondernemingsraad, vakbonden, personeelsafdelingen, ADB's, bedrijfsmaatschappelijke werkers, jongerenwerkers, schooldecanen etc.) en nagaan hoe processen van overdracht van klachten verlopen. Coalitievorming en samenwerking realiseren vormen één van de speerpunten van ons beleid voor de komende periode.
- Proberen meer greep te krijgen op de discursieve processen die discriminatie mogelijk maken:
  - analyse van maatschappelijk debat/discours over migranten, leeftijd, handicap, sekse etc. en aansluiting zoeken bij actoren zoals disability studies, feministische initiatieven, ouderenbonden, wetenschappers etc. (Voorbeeld: in de krant verschijnt een onderzoek waaruit blijkt dat daders met een buitenlands uiterlijk en die geen goed Nederlands spreken 20 keer meer kans hebben om onvoorwaardelijke gevangenisstraf te krijgen. Dat is ook discriminatie en dan moeten we met anderen nagaan hoe dat komt en wat er aan gedaan kan worden).
  - analyse van beleidsstukken over discriminatie en deze wegen op effectiviteit en ideologie: wat rekent de overheid zich toe als taak en wat laat ze aan 'de burger' over, en hoe verhoudt zich dat tot onze taak?
  - analyse van de gevoelde angsten en bedreigingen die achter discriminatiepraktijken schuilgaan om zo beter te begrijpen hoe discriminatie kan gebeuren (wat zijn de bewuste en onbewuste processen van 'acting') en ervaren wordt (wat zijn de bewuste en onbewuste processen van 'coping').
- In het wettelijk kader van onze functie van meldloket pogen om de achterliggende individualiserende tendens tegen te gaan:
  - meldingen niet louter als individuele casus zien, maar als uiting van bepaalde sociale processen, zoeken naar patronen en daarover rapporteren.
  - het begrip 'melding' ontindividualiseren door ook groepen te laten melden, door ook signalen van anderen (bijv. professionals) als meldingen aan te merken, door

ook lokale onderzoeksresultaten als meldingen op te voeren.

- in voorlichtingscampagnes de betreffende doelgroepen zelf inschakelen (laat bijv. jongeren op onderzoek uitgaan naar discriminatie in de horeca, schakel de Moslima Brigade in over de hoofddoek etc.) en de resultaten daarvan ook als melding op te nemen.
- als ADB's nationaal hierover afspraken maken en de monitoring daarop in te richten.

Dit programma gaan we vertalen in een aantal prioriteiten voor het komende jaar. Bij die prioriteiten richten we ons selectief op een paar terreinen waar discriminatie voorkomt (zonder de andere te vergeten) en op een interne verandering van de werkwijzen.

### **3.1 Sociaal-maatschappelijke aanpak van discriminatie**

Hierbij focussen we op een drietal sectoren, waarvan we middels klachtmeldingen en onderzoek weten dat discriminatie daar veel voorkomt;

- Arbeidsmarkt
- Onderwijs/Jongerenwerk
- Horeca

#### **Arbeidsmarkt**

Coalities/netwerken bouwen met organisaties van belangengroepen en samenwerken in bijv. voorlichting en campagnes.

Voor 2013 willen we campagne voeren om discriminatie bij stages terug te dringen. Zowel de Ecabo (Kenniscentrum voor secretariële en commerciële beroepen) als diverse ROC's zijn geïnteresseerd in samenwerking. We willen o.a. stagecoördinatoren workshops aanbieden die hen helpen om te gaan met discriminatie bij het vinden van een stageplaats en tijdens de stage. Daarnaast willen we samenwerking zoeken met ondernemingsverenigingen, Kamer van koophandel en Vakbonden. Gemeentelijk wordt aangesloten bij de actualiteit en worden bedrijfsadviseurs van de dienst Werk en Inkomen getraind in het "verleiden" van werkgevers om niet te discrimineren. Tevens worden programma's ontwikkeld voor consultants van uitzendkantoren m.b.t. hoe om te gaan met discriminerende vacatures.

Om ons materiaal te actualiseren worden onderzoeken en overheidsbeleid gevolgd en geanalyseerd. Bevindingen worden beschreven in artikelen die weer de basis vormen van de themabijeenkomsten.

#### **Onderwijs/Jongerenwerk**

Binnen het onderwijs zijn we al enige jaren actief en de lessen en voorlichtingen worden positief gewaardeerd. Het aanbod dient echter verbreed en geactualiseerd te worden. Dat is in 2012 in gang gezet en wordt in 2013 geactualiseerd. Omdat jongeren in Utrecht met name in het onderwijs, in jongerencentra en tijdens het uitgaan discriminatie ervaren (RVS, 2012), worden begin 2013 aan scholen en aan jongerencentra model huisregels/gedragscodes aangeboden en een modelklachtenregeling.

#### **Horeca**

Om discriminatie in de horeca terug te dringen zijn we al jaren actief betrokken bij convenanten "Veilig Uitgaan" (Utrecht en Amersfoort) en bij Panels Deurbeleid, waar discriminatie gemeld kan worden. Toch neemt het aantal klachten over discriminatie in de horeca niet af. In 2013 spannen wij ons in om op zoek te gaan naar effectievere methodes.

Hiertoe leggen we contact met jongerenorganisaties (gestart in 2012) en zetten sociale media actief in om jongeren te bereiken. Voor horeca ondernemers komt begin 2013 een modelgedragscode en klachtenregeling beschikbaar.

## 3.2 Interne veranderingen

### Klachtbehandeling

Naast de reguliere klachtbehandeling trachten we de melding(s)bereidheid te ontindividualiseren door;

- na te vragen of de klacht door anderen gedeeld wordt;
- signalering van intermediairs erbij te betrekken;
- groepsklachten te aanvaarden;
- patronen in cijfers en klachten te zoeken;
- klachten en voorlichting aan elkaar te koppelen;
- verhalen van groepen en individuen te verzamelen zonder melding als voorwaarde.

Klachtbehandelaars werken met de voorlichters samen in een “promo-actieteam” om acties te ondernemen waardoor (groepen) burgers gemakkelijker durven melden.

We zorgen voor infostands op bijeenkomsten waar veel mensen bij elkaar komen (Wereldfestival, Pink Spring, MidZomerGrachtFestival, Week voor de Mensenrechten etc.).

We gaan actief op bezoek bij intermediairs die discriminatieklachten bij hun klanten, cliënten of patiënten naar ons kunnen doorverwijzen zoals huisartsen, Centra voor Jeugd en Gezin, bibliotheken en buurtcentra. Dit is gestart in 2012 en wordt gecontinueerd.

De bevindingen uit de klachten en onderzoeken die wijzen op nieuwe trends worden actief in het team gedeeld en leiden tot nieuwe artikelen, fact-sheets en trendrapportages. Hierbij worden HBO- en Universitaire studenten middels hun afstudeerprojecten ingezet.

### Positionering Art.1 MN

Vanaf 2012 wordt jaarlijks de ronde gedaan langs alle Utrechtse gemeenten om te horen wat hun verwachtingen zijn. De bevindingen worden meegenomen in de beleidsvorming. Voor de gemeente Utrecht en Amersfoort wordt meer ruimte gereserveerd om aan te sluiten bij de actualiteit. Het maatwerk aanbod voor deze gemeenten sluit aan bij hun wensen en behoeften.

Voor de kleinere gemeenten wordt jaarlijks een bijeenkomst voor contactambtenaren belegd. Naast ervaringsuitwisseling wordt dan ook een workshop of lezing verzorgd die aansluit bij hun interesses. Een groot van de discriminatieklachten heeft nog steeds te maken met herkomst, huidskleur of ras.

De minderheden adviesorganen willen graag in de eigen gemeenschap de meldingsbereidheid vergroten. We werken daartoe samen met BUAT (Molukkers), Samenwerkingsorgaan Marokkaanse Nederlanders, OCAN, Adviesorgaan Turken en LIZE (Zuid-Europeanen). Dit netwerk zal verder uitgebreid worden met lokale organisaties.

Bereik van burgers, en met name jongeren gebeurt steeds meer via sociale media en middels persoonlijk contact. Hiervoor gaan we de straat op (flyeren), zoeken de pers op en zijn actief op facebook.

## **Interne organisatie**

Om onze ambities waar te maken liggen ook intern een aantal uitdagingen.

Deze zijn randvoorwaardelijk voor een succesvolle uitvoering;

- We zullen komend jaar investeren in deskundigheidsbevordering waarbij met name aandacht geschonken wordt aan:
  - Ontindividualisering en strategisch nadenken.
  - Helder en beknopt schrijven.
  - Wetskennis.
  - Train-de-trainer opleiding.
  - Daarnaast wordt geïnvesteerd in een (deels digitale) bibliotheek.
- Een aantal geautomatiseerde systemen zijn verouderd en traag. Deze worden geüpdatet.
- De huisvesting is arbo-technisch slecht. Voor eind 2013 verhuizen we naar een nieuw pand.
- We proberen evenwicht te vinden tussen de vaste kern en de flexibele schil van medewerkers, dit i.v.m. bewaken van flexibiliteit in de uitvoering.
- De aansturing van medewerkers zal, meer als voorheen, plaatsvinden op gerealiseerde resultaten i.p.v. op inzet. Er wordt een kwaliteitsbewakingsysteem ontwikkeld.
- Het ziekteverzuim wordt teruggedrongen.

## Literatuurbronnen

Voor de totstandkoming van dit beleidsplan hebben we de volgende literatuur gebruikt:

1. A.J. Gielen, R. van Wonderen en N. Heremans; Ongelijkwaardigheid. Resultaten van verkennend onderzoek in de regio Utrecht. Bureau Regionale Veiligheidsstrategie Utrecht 2012.
2. Stroebe et. al; Experiencing Discrimination. How Disadvantaged Groups can be helped to cope with discrimination. Social Issues and Policy Review 2010.
3. I. Boog, W. Dinsbach, J. van Donselaar en P. Rodriques; Monitor Rassendiscriminatie 2009. Art.1 Nederland, Anne Frank Stichting, Universiteit Leiden.
4. E. Nievers, I. Andriessen; Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Sociaal en Cultureel Planbureau 2010.
5. M. Dolfing en F. van Tubergen; Bensaïdi of Veenstra. Tijdschrift voor sociologie, 2005.