

Het Vughtse palet aan kleuren

1. Vooraf: definities

Uitgangspunt is gelijke behandeling van gelijke gevallen. Daarbij worden de begrippen *discriminatie*, *diversiteit* en *inclusie* vaak door elkaar gebruikt. Hier wordt met deze woorden het volgende bedoeld:

- *discriminatie* is het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in die situatie niet toe doen
- *diversiteit*: uitgaan van diversiteit betekent dat de gemeente, organisaties, ondernemers, en inwoners verscheidenheid en verschil zien in de gemeente en hier positief tegenover staan. 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: het gaat dan om een personeelsbestand met medewerkers met verschillende achtergronden.
- *inclusie*: iedereen kan meedoen, niemand wordt buitengesloten. Antidiscriminatiebeleid en diversiteitsbeleid zijn onderdeel van de inclusie-opgave.

Ter afbakening: de Lokale Inclusie Agenda (LIA) richt zich op mensen met een beperking. Zij kunnen ook gediscrimineerd worden, en vallen dan onder het antidiscriminatiebeleid. De LIA gaat echter verder dan alleen 'niet discrimineren': de verschillende facetten die maken dat mensen met een beperking niet mee kunnen doen als gevolg van die beperking (bijv. fysieke drempels, problemen om werk te vinden) maken onderdeel uit van de LIA.

2. De basiswaarden

Het huidige racismedebat laat aan de oppervlakte zien, dat verschillende groepen in Nederland discriminatie en ongelijke behandeling ervaren. Als gemeente vinden we dit niet acceptabel en zijn we van mening dat dit bestreden moet worden. Of het nu gaat om achterstelling op grond van huidskleur, religie, gender of seksuele gerichtheid, of welk ander persoonlijk kenmerk ook, de gemeente spreekt uit dat alle inwoners gelijkwaardig zijn en mee doen in de samenleving. De gemeenteraad heeft daarom op 2 juli 2020 een motie aangenomen, waarin wordt uitgesproken dat er in Vught geen plaats is voor racisme en discriminatie en dat er een diversiteit- en antidiscriminatiebeleid opgesteld wordt.

3. Lokale ontwikkelingen en signalen

Het is moeilijk zicht te krijgen op de omvang van discriminatie en uitsluiting. De enige beschikbare gegevens komen van RADAR en de politie. In 2020 ontving RADAR 11 meldingen van inwoners van Vught. Hierbij gaat het niet om 11 verschillende personen, maar om 11 meldingen waarvan er zeven afkomstig waren van één persoon. Meldingen over handicap/chronische ziekte en herkomst kwamen het meest voor. Over 2019 ontving RADAR 11 meldingen van discriminatie van inwoners, waarvan 9 meldingen zich in Vught afspeelden. Vooral discriminatie op grond van geslacht werd toen vaak gemeld. Tot nu toe zijn in 2021 14 meldingen ontvangen, waarvan 4 voorvallen zich in Vught afspeelden. Omdat RADAR op grond van de AVG geen verdere informatie kan geven over meldingen of melders, hebben we geen verdere duiding van de cijfers.

De politie kreeg volgens de Monitor Discriminatie vorig jaar 10 melding van discriminatie in Vught, in 2019 waren dat er 3.

De GGD-Jongerenmonitor (12-18 jaar) geeft indicaties over de houding ten opzichte van homoseksualiteit: 63% van de ondervraagde Vughtse jongeren zou rustig vriendschap sluiten met een homoseksuele klasgenoot, 31% wil laten merken dat een homoseksuele klasgeno(o)t(e) van hem of haar af moet blijven, 15% wil niet in de pauze naast een homoseksuele medeleerling(e) zitten, en 24% denkt dat een homoseksuele klasgenoot open kan zijn op school.

4. Wat gebeurt er al in Vught?

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 anti-discriminatievoorziening (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.

Wat gebeurt er al in Vught?

Hieronder geven we een aantal voorbeelden van wat zowel gemeente als anderen doen op dit gebied. Dit is zeker geen uitputtende inventarisatie, maar geeft een indruk.

In de hal van het gemeentekantoor hangt artikel 1 van de Grondwet, waarin zowel het gelijkheidsbeginsel voor de wet als het discriminatieverbod zijn opgenomen. Deze tekst is voor iedereen bij binnenkomst van het kantoor te lezen. Verder hijst de gemeente de Regenboogvlag op dagen die belangrijk zijn voor de groep LHBTIQ+. Daarmee laat de gemeente zien, dat zij vindt dat iedereen erbij hoort, ongeacht seksuele geaardheid/gerichtheid.

De gemeente Vught heeft een ADV: RADAR vervult deze rol en ontvangt hiervoor een budgetbasissubsidie. Op dit moment verrichten zij hiervoor de volgende taken: bijstaan van inwoners die discriminatie ervaren en het registreren en rapporteren over discriminatiemeldingen, informeren en adviseren van de gemeente op bepaalde thema's, beantwoorden informatievragen van burgers, deelname aan regionaal overleg met politie en justitie. Als partner die voor meerdere gemeenten werkt, hebben zij de benodigde expertise in huis.

Het COC geeft gastlessen op het Maurickcollege. De lessen over seksuele diversiteit en genderdiversiteit worden gegeven door ervaringsdeskundigen.

Het welzijnswerk heeft een belangrijke rol in buurten. Welzijn Vught levert een bijdrage aan het bevorderen van wederzijds begrip en sociale samenhang in buurten. Zij hebben een signalerende rol, weten wat er speelt in wijken, brengen mensen samen rond initiatieven en ondersteunen de wijk- en dorpsondersteuners. Welzijn Vught werkt samen met bijvoorbeeld Woonstichting Charlotte van Beuningen. Vanaf 2021 verzorgt Welzijn Vught de maatschappelijke begeleiding van statushouders. Met maatschappelijke begeleiding, taalcoaches etc. dragen zij bij aan een goede integratie in de Vughtse samenleving.

Verder 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 achtergronden. De gemeente gelooft dat een divers personeelsbestand 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.

Tot slot: de voormalige gemeente Haaren had de ambitie om een regenbooggemeente te worden. Het concept van de regenbooggemeente gaat over seksuele geaardheid/gerichtheid: een gemeente spreekt daarmee uit dat op wie je ook valt, hoe je zelf je in je lijf voelt, of dat is zoals je officiële geboortegeslacht luidt of heel afwijkend, iedereen is welkom en kan meedoen, niemand wordt buitengesloten. Elke gemeente kan zich regenbooggemeente noemen, daarvoor zijn geen criteria¹.

¹ Enkele jaren geleden heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen een subsidieregeling opgezet voor Regenbooggemeenten. Deze subsidieregeling, waaraan wel voorwaarden waren verbonden, is inmiddels gestopt. Sinds dat moment kan elke gemeente zichzelf regenbooggemeente noemen en daar zelf inhoud aan geven.

5. Diversiteits- en antidiscriminatiebeleid voor de komende jaren

Een gemeente kan zelf laten zien waar ze staat, welke waarden belangrijk worden gevonden. Daarmee zijn niet alle vormen van discriminatie bij voorzieningen en in contacten tussen burgers voorkomen. Tegelijk kunnen symbolen heel krachtig zijn en invloed hebben. Als gemeente dragen we actief uit, dat iedereen zich in de gemeente veilig voelt en mee kan doen. Wij dragen dit ook uit bij onze maatschappelijke partners. Wanneer activiteiten de kernwaarden uitdragen, bieden wij als dat gewenst wordt ondersteuning.

Ondersteunen daar waar de kernwaarden worden overgedragen

1. In contacten met onze maatschappelijke partners (sportclubs, werkgevers, cultuurveld, etc.) vragen we regelmatig aandacht voor dit onderwerp.
2. Wanneer dit gewenst wordt, ondersteunen wij activiteiten die de kernwaarden zichtbaar maken. Zo heeft het COC speciale activiteiten voor jongeren; daaraan kunnen wij als dat gevraagd wordt extra aandacht geven.
3. De Lokale Educatieve Agenda wordt een brede agenda; de agenda wordt met partijen opgesteld. Diversiteitsbeleid, een klimaat waarin alle kinderen/jongeren zich thuis voelen, zou hier onderdeel van kunnen zijn. Dit wordt meegenomen in de gesprekken over de LEA.
4. In de opdracht voor Welzijn Vught blijven wij aandacht vragen voor het samenleven in buurten en wijken. Daar waar zij signalen opvangen van discriminatie weten zij de juiste organisaties te benaderen (bijv. COC, RADAR, politie).
5. We spreken uit dat we een Regenbooggemeente willen zijn.
6. Zelf laten we zien waar we staan door
 - op Coming Out Day, Paarse Vrijdag en de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie de Regenboogvlag te hijsen. Daarbij betrekken we waar mogelijk relevante partijen of individuen;
 - een naturalisatieceremonie te houden;

- aandacht te besteden aan de Week tegen Racisme;
- in beeldmateriaal te zorgen voor een afspiegeling van de Vughtse bevolking
- voortaan als aanhef in algemene brieven aan groepen inwoners te gebruiken 'Beste inwoner'.

Meer zicht krijgen op discriminatie:

1. In toekomstige onderzoeken naar (sociale) veiligheid besteden we extra aandacht aan de diversiteit van onze inwoners, zodat de verschillende groepen ook expliciet gehoord worden (bijv. GGD monitoren, Veiligheidsonderzoek)
2. We blijven/gaan in gesprek met regionale partners (RADAR, COC).
3. We brengen de mogelijkheid om melding te maken van discriminatie bij RADAR met regelmaat onder de aandacht. *NB: dit kan leiden tot een hoger aantal meldingen. Dat betekent niet automatisch dat er meer gediscrimineerd wordt, alleen dat de meldingen stijgen. Daarmee zouden we meer zicht krijgen op ook de vormen van discriminatie.*
4. We gaan meer gericht onderzoeken waar inwoners tegenaan lopen. Dat kan bijv. door het opzetten van focusgroepen. De beste methodiek bepalen we in het eerste kwartaal van 2022.

Binnen de gemeentelijke organisatie:

1. Medewerkers van de gemeente worden getraind/gecoacht om alert te zijn op discriminatie. Ook om bijv. bezoekers aan te spreken wanneer zij zich discriminerend uitlaten. Zo zijn we, mede op basis van eerder meldingen, extra alert op discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging, fysieke en mentale mogelijkheden, achtergrond en geaardheid.
2. Bij het in 2022 op te stellen interne communicatieplan nemen we op, dat er oog is voor diversiteit en inclusiviteit. Iedereen kan zich thuis voelen in de organisatie en zichzelf zijn. De organisatie is voor iedereen een veilige plek.

Overige:

1. Vanaf dit jaar krijgen gemeenten meer geld voor antidiscriminatiebeleid.
Wij bespreken met maatschappelijke partners hoe wij deze middelen het beste in kunnen zetten voor het voorkómen en bestrijden van discriminatie.