

Definitief rapport

# EVALUATIE VAN DE WET GEMEENTELIJKE ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENINGEN

**PARTNERS<sup>+</sup>PRÖPPER**

DENKERS EN DOENERS VOOR DE PUBLIEKE ZAAK

MARKVELD 26 . 5261 EB VUGHT

POSTBUS 115 . 5260 AC VUGHT

TELEFOON (073) 658 70 80

[WWW.PARTNERSENPROPPER.NL](http://WWW.PARTNERSENPROPPER.NL)

[INFO@PARTNERSENPROPPER.NL](mailto:INFO@PARTNERSENPROPPER.NL)

KVK 33300373

**Colofon**

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het onderzoek berust bij de auteurs. De inhoud vormt niet per definitie een weergave van het standpunt van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Dit onderzoek is uitgevoerd door **Partners+Pröpper**. Namens Partners+Pröpper hebben aan dit onderzoek meegewerkt:

Ing. Peter Struik MBA  
drs. Bart Litjens  
drs. Jurgen de Jong  
drs. Mark Rouw

Vught, 22 Oktober 2012

## Inhoudsopgave

<b>0</b>	<b>Samenvatting</b> .....	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>Introductie</b> .....	<b>3</b>
1.1	Aanleiding .....	3
1.2	Doel- en vraagstelling.....	3
1.3	Opzet van het onderzoek .....	4
1.4	Leeswijzer .....	6
<b>2</b>	<b>Conclusies</b> .....	<b>7</b>
2.1	Centrale conclusie.....	8
2.2	Effecten en doeltreffendheid van de wet. ....	8
2.3	Voorwaarden om effecten te kunnen realiseren en knelpunten. ....	11
<b>3</b>	<b>De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen</b> .....	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Maatschappelijke effecten en resultaten</b> .....	<b>17</b>
4.1	Doeltreffendheid van de wet .....	17
4.2	Meldingsbereidheid van burgers met discriminatieklachten .....	20
4.3	Tevredenheid van cliënten en gemeenten over de kwaliteit van klachtbehandeling en bijstand.....	24
4.4	Bewustwording van gemeenten voor het voeren van lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid.....	29
4.5	Omvang van de bestuurslasten en informatiebehoefte van gemeenten .....	32
<b>5</b>	<b>Kernactiviteiten en voorwaarden</b> .....	<b>35</b>
5.1	Organiseren van overzicht.....	35
5.2	Beleidskaders voor antidiscriminatiebeleid.....	37
5.3	Middelen .....	42
5.4	Uitvoering door registratie, verlenen van bijstand en inzet van aanvullende activiteiten.....	45
5.5	Integraal werken .....	48
5.6	Samenspel met partners .....	50
Bijlage 1	Gesprekspartners tijdens (groeps)interviews .....	54
Bijlage 2	Samenstelling Begeleidingscommissie en Expertgroep .....	56
Bijlage 3	Schriftelijke bronnen.....	57
Bijlage 4	Begrippen .....	70

## o Samenvatting

Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) zijn gemeenten sinds 28 januari 2010 verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening. In de wet is vastgelegd dat binnen drie jaar na inwerkingtreding aan de Staten Generaal een verslag wordt gezonden over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk. Dit rapport voorziet daarin door de effecten van de Wga te presenteren en te beschrijven welke voorwaarden gemeenten organiseren om deze effecten te realiseren en wat daarbij knelpunten zijn.

### De effecten van de Wga

98% van de gemeenten heeft een voorziening voor de uitvoering van de twee wettelijke taken registratie en bijstand gerealiseerd in de directe leefomgeving van burgers. De voorziening is laagdrempelige en toegankelijk. Burgers kunnen via lokale fysieke loketten, telefonisch, per e-mail of via internet een melding doen en indien zij dit wensen professionele bijstand ontvangen.

Bijna de helft van de gemeenten geeft aan dat de Wga bijdraagt aan een groter bewustzijn van discriminatie in de lokale samenleving.

In dit licht zijn de doelen van de wet gerealiseerd...

Aan de andere kant draagt de uitvoering van de wet niet of nauwelijks bij aan het tegengaan van onderregistratie. Het aantal meldingen van discriminatie is 'het topje van de ijsberg'. Enkel de uitvoering van de wet blijkt een onvoldoende voorwaarde om de meldingsbereidheid van burgers die discriminatie ervaren te vergroten.

### Voorwaarden en knelpunten

De gemeenten besteden de wettelijke taken in de meeste gevallen uit aan een antidiscriminatiebureau. Gemeenten zijn tevreden over de samenwerking met en deskundigheid van de organisaties die wettelijke taken voor hen uitvoeren. Door de uibesteding van de wettelijke taken is de bestuurslast - in termen van tijdsbesteding - voor gemeenten laag. De financiële bijdrage die gemeenten uit het gemeentefonds voor uitvoering van de twee wettelijke ontvangen wordt ook feitelijk door gemeenten besteed. Dit blijkt voldoende voor de uitoefening van de twee wettelijke taken.

Naast de uitvoering van de twee wettelijke taken zetten gemeenten in op uitvoering van aanvullende activiteiten zoals voorlichting en preventie. De mate waarin en wijze waarop de antidiscriminatiebureaus uitvoering geven aan deze activiteiten hangt echter sterk af van de rol van de gemeente als opdrachtgever en de omvang van de gemeente. Daarbij zijn grote (re) gemeenten zich meer bewust zijn van onderregistratie dan kleine(re) gemeenten. Uit praktijkvoorbeelden blijkt dat grote gemeenten daar op inspelen door te investeren in het onderhouden van netwerken met maatschappelijke organisaties, lokale belangengroepen en andere relevante partijen. De samenwerking is dan onder meer gericht op het vergroten van de bekendheid van de gemeentelijke voorziening, het

werken aan een gezamenlijke informatiepositie en het samen realiseren van projecten gericht op preventie.

Volgens de gemeenten heeft de invoering van de Wga bijdragen aan een toegenomen bewustzijn van discriminatie in de lokale samenleving. Vooral de rol van de frontlijnprofessionals - zoals wijkmanagers, wijkagenten en docenten - is hierbij van cruciaal belang om discriminatie te herkennen en signalen goed op te pakken. Toch beschikt slechts een kwart van de gemeenten over een antidiscriminatiebeleid. De aandacht voor discriminatie blijkt met name bij beleidsprofessionals binnen de ambtelijke organisatie toegenomen sinds de invoering van de Wga. De aandacht van het college en de raad blijft hierop echter achter.

Gemeenten die wel een antidiscriminatiebeleid voeren hebben een voorkeur voor een integrale aanpak. In die gevallen sluit het beleid aan op andere relevante beleidsterreinen, met name op veiligheid & openbare orde, welzijn, zorg en maatschappelijke ondersteuning.

### **Tot slot**

Dit rapport presenteert de effecten en doeltreffendheid van de wet en de wijze waarop gemeenten voorwaarden organiseren om effecten te realiseren. Het onderzoek wat ten grondslag ligt aan dit rapport heeft zich niet gericht op mogelijke aanbevelingen om de doeltreffendheid van de wet te maximaliseren. Dit lag buiten de scope van de opdracht aan de onderzoekers. Wel bevat het rapport aangrijpingspunten die hiervoor als bouwstenen kunnen dienen. Hiervoor worden de belangrijkste punten gepresenteerd in de centrale tekstblokken van hoofdstuk 2 van dit rapport waarin de conclusies van het onderzoek worden gepresenteerd.

## 1 Introductie

### 1.1 Aanleiding

Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) zijn gemeenten sinds 28 januari 2010 verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (ADV). Doel van de wet is erin te voorzien dat burgers zoveel mogelijk in de directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand als zij zich gediscrimineerd voelen. De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen dient er om die reden voor te zorgen dat een landelijk dekkend netwerk van antidiscriminatievoorzieningen ontstaat.

In de wet is vastgelegd dat binnen drie jaar na inwerkingtreding aan de Staten Generaal een verslag wordt gezonden over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk. Dit onderzoek dient daarin te voorzien.

### 1.2 Doel- en vraagstelling

Het onderzoek is gericht op het verkrijgen van inzicht in de doeltreffendheid en de mogelijke effecten van de wet in de praktijk.

#### Hoofdvragen

De hoofdvragen zijn:

- 1 Wat zijn mogelijke effecten en wat is de doeltreffendheid van de wet?
- 2 Organiseren de gemeenten voldoende voorwaarden om effecten te realiseren en wat zijn knelpunten?

#### Deelvragen

Het onderzoek richt zich op de volgende deelvragen:

- 1 Op welke wijze en in welke mate krijgt de lokale betrokkenheid van gemeenten bij de Wga in de praktijk vorm?
- 2 In welke mate hebben gemeenteraden de verplicht gestelde verordening daadwerkelijk opgesteld en wat is de inhoud hiervan? Is er in de praktijk een verschil in gevoerd beleid (of de mate waarin beleid wordt gevoerd) tussen gemeenten met en gemeenten zonder deze verordening?
- 3 Op welke wijze wordt 'bijstand' in de praktijk ingevuld en in welke mate draagt de gestelde regelgeving bij aan de kwaliteit van deze dienstverlening?
- 4 Welke administratieve lasten (kwantitatief en ervaren) komen voort uit deze wet bij de gemeenten? Welke informatiebehoefte leeft er bij gemeenten zelf en sluit deze aan bij de informatieverplichtingen uit deze wet?
- 5 Klopt de onderbouwing voor de financiële bijdrage uit het Gemeentefonds ten behoeve van de uitvoering van de wet door de gemeenten? In hoeverre voteren gemeenten daarnaast eigen bijdragen voor het uitvoeren van eventuele aanvullende activiteiten zoals voorlichting en beleidsadvies?

### 1.3 Opzet van het onderzoek

#### Afbakening

Het onderzoek heeft betrekking op de uitvoering, resultaten en effecten van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. De nadruk ligt op de taakuitoefening door en vanuit het perspectief van de gemeenten. Het onderzoek is geen evaluatie van de organisaties die voor gemeenten de wettelijke taken uitvoeren (vaak zijn dat antidiscriminatiebureaus).

#### Evaluatiemodel

Om de onderzoeksvragen goed te beantwoorden is een evaluatiemodel ontworpen met een aantal hoofdnormen. Hoofdnormen voor het onderzoek zijn enerzijds het realiseren van effecten en anderzijds het ontplooiën van kernactiviteiten of het creëren van voorwaarden om deze effecten te realiseren.



Figuur 1.1: Evaluatiemodel.

#### Toelichting op het evaluatiemodel

##### *Maatschappelijke effecten en resultaten van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen*

Het onderzoek moet inzicht geven in de volgende resultaten en effecten van de Wga:

- 1 Doeltreffendheid betreft het realiseren van beoogde doelstellingen van de wetgever als gevolg van de activiteiten door de gemeenten. Een belangrijk doel van de wet is

- erin te voorzien dat burgers zoveel mogelijk in de directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand als zij zich gediscrimineerd voelen.
- 2 De wet is effectiever naarmate meer burgers die zich gediscrimineerd voelen dit daadwerkelijk melden ten behoeve van registratie en bijstand. Daarmee wordt onderregistratie voorkomen.
  - 3 De mate waarin burgers/ cliënten tevreden zijn over de kwaliteit van klachtbehandeling en de geboden bijstand.
  - 4 De mate waarin gemeenten tevreden zijn over de samenwerking met en de deskundigheid van de antidiscrimatievoorzieningen (ADV's).
  - 5 Bewustwording van gemeenten voor het formuleren en uitvoeren van lokaal of regionaal antidiscrimatiebeleid.
  - 6 De bestuurslasten voor gemeenten en de beleving daarvan. In de Memorie van Toelichting (p. 11 – 12) is opgemerkt dat de wet in beperkte mate bestuurslasten zal opleveren voor gemeenten. Het onderzoek voorziet in een toets op deze aanname.

### *Kernactiviteiten om effecten te realiseren*

Doen de gemeenten wat nodig is om de effecten te realiseren? Zetten de gemeenten instrumenten in op een manier die nodig is om de effecten waar te maken? Het onderzoek richt zich op de volgende activiteiten en voorwaarden die nodig zijn om de effecten te realiseren:

- 1 Organiseren van overzicht over de lokale of regionale staat van discriminatie zodat beleid en lokaal of regionaal maatwerk geformuleerd kan worden.
- 2 Het formuleren en vaststellen van beleidskaders voor antidiscrimatiebeleid inclusief de (verplichte) verordening.
- 3 Het beschikbaar stellen van voldoende middelen voor de uitvoering van het beleid en de taken.
- 4 Inzetten van instrumenten voor bijstand en registratie.
- 5 Inzetten van instrumenten voor eventuele aanvullende activiteiten bij een hoger ambitieniveau, zoals informatie/ voorlichting, beleidsadvies (zie ook 1) en preventie.
- 6 Vormgeven aan integraal werken tussen in ieder geval de beleidsvelden zorg, welzijn en veiligheid en openbare orde zodat het antidiscrimatiebeleid ingebed wordt.
- 7 Organiseren van goed samenspel met ketenpartners. Daaronder vallen in ieder geval de antidiscrimatievoorziening, politie en het Openbaar Ministerie.

### **Methoden**

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende methoden, namelijk een dossierstudie, (groeps)interviews met sleutelpersonen, een expertmeeting en een online enquête onder alle gemeenten. Deze bronnen zijn bovendien op elkaar betrokken. De online enquête is in 2012 door Partners+Pröpper uitgezet bij de gemeentelijke contactpersonen voor de Wga van alle gemeenten. De respons bedraagt 67%.

Gedurende het onderzoek heeft Partners+Pröpper regelmatig overleg gevoerd met de opdrachtgevers vanuit het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Daarnaast heeft het ministerie een expertgroep in het leven geroepen met vertegenwoordigers van antidiscrimatiebeleid uit het veld waarmee de onderzoekers overleg hebben gevoerd.



## 1.4 Leeswijzer

- Hoofdstuk 0 **Een samenvatting van het onderzoek.** Beknopte beschrijving van het doel en de resultaten van het onderzoek.
- Hoofdstuk 1 **Een beschrijving van het onderzoek.** Een uitgebreide beschrijving van de aanleiding, het doel, de onderzoeksvragen en de onderzoeksopzet.
- Hoofdstuk 2 **De conclusies.** Een centrale conclusie en een beantwoording van de twee hoofdvragen van het onderzoek. De beantwoording van een hoofdvraag wordt onderbouwd langs de lijnen van het evaluatiemodel uit figuur 1.1. Daarbij worden de belangrijkste bevindingen gepresenteerd. Dit hoofdstuk kan zelfstandig, los van de overige hoofdstukken, worden gelezen.
- Hoofdstuk 3 **De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.** Dit hoofdstuk geeft een beknopte introductie op de voorgeschiedenis en inhoud van de wet.
- Hoofdstuk 4 en  
Hoofdstuk 5 **De bevindingen in detail.** De hoofdstukken 4 en 5 bevatten de gedetailleerde bevindingen langs de lijnen van het evaluatiemodel uit figuur 1.1. Zo bevat hoofdstuk 4 de bevindingen met betrekking tot maatschappelijke effecten en resultaten, hoofdstuk 5 bevat bevindingen met betrekking tot kernactiviteiten. Ook bevatten deze hoofdstukken achtergronden, illustraties en voorbeelden uit de praktijk.

### **Hoofdstuk 5: Kernactiviteiten**

- 5.1 Organiseren van overzicht over de lokale situatie
- 5.2 Formuleren en vaststellen van beleidskaders
- 5.3 Beschikbaar stellen van voldoende middelen
- 5.4 Inzet instrumenten voor bijstand en registratie
- 5.4 Inzet instrumenten voor aanvullende taken zoals informatie en preventie
- 5.5 Invulling geven aan integraal werken tussen zorg, welzijn en veiligheid / openbare orde
- 5.6 Organiseren van goed samenspel met de ketenpartners.



### **Hoofdstuk 4: Maatschappelijke effecten en resultaten**

- 4.1 Realisatie van de doelen van de wet
- 4.2 Burgers melden zich met discriminatieklachten (voorkomen van onderregistratie)
- 4.3 Klanttevredenheid over de kwaliteit van klachtbehandeling
- 4.3 Tevredenheid van gemeenten over samenwerking met en deskundigheid van ADV's
- 4.4 Bewustwording gemeenten voor lokaal / regionaal beleid
- 4.5 Bestuurslasten

## 2 Conclusies

In de wet is vastgelegd dat binnen drie jaar na inwerkingtreding aan de Staten Generaal een verslag wordt gezonden over de doeltreffendheid en de effecten van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Dit onderzoek voorziet hierin door twee hoofdvragen te beantwoorden:

- 1 Wat zijn mogelijke effecten en wat is de doeltreffendheid van de wet?
- 2 Organiseren de gemeenten voldoende voorwaarden om effecten te realiseren en wat zijn knelpunten?

Dit hoofdstuk start met een centrale conclusie en vervolgens worden achtereenvolgens de twee hoofdvragen beantwoord.

De beantwoording van de hoofdvragen wordt opgebouwd met de belangrijkste bevindingen langs de lijnen van het onderstaande model. Voor een verdere verdieping op bevindingen kan hoofdstuk 4 en 5 worden geraadpleegd. Hiervoor is in het onderstaande model de desbetreffende paragraaf tussen haakjes weergegeven. Voor een nadere uitleg van het onderstaande model kan paragraaf 1.3 worden geraadpleegd.

### Centrale conclusie

#### Hoofdvraag 1: wat zijn mogelijke effecten en wat is de doeltreffendheid van de wet?

1. Realisatie van de doelen van de wet (paragraaf 4.1).
2. Burgers melden zich met discriminatieklachten (paragraaf 4.2).
3. Klanttevredenheid over de kwaliteit van klachtbehandeling (paragraaf 4.3).
4. Tevredenheid van gemeenten over samenwerking met en deskundigheid van ADV's (paragraaf 4.3).
5. Bewustwording gemeenten voor lokaal / regionaal beleid (paragraaf 4.4).
6. Bestuurslasten (paragraaf 4.5).

#### Hoofdvraag 2: organiseren gemeenten voldoende voorwaarden om effecten te realiseren en wat zijn knelpunten?

1. Organiseren van overzicht over de lokale situatie (paragraaf 5.1).
2. Formuleren en vaststellen van beleidskaders (paragraaf 5.2).
3. Beschikbaar stellen van voldoende middelen (paragraaf 5.3).
4. Inzet instrumenten voor bijstand en registratie (paragraaf 5.4).
5. Inzet instrumenten voor aanvullende taken zoals informatie en preventie (paragraaf 5.4).
6. Invulling geven aan integraal werken tussen zorg, welzijn en veiligheid (paragraaf 5.5).
7. Organiseren van goed samenspel met de ketenpartners (paragraaf 5.6).

## 2.1 Centrale conclusie

### Centrale conclusie

Er zijn voor burgers laagdrempelige en toegankelijke voorzieningen gerealiseerd om discriminatie te melden, te registreren en indien nodig bijstand te ontvangen.

Maar....

De uitvoering van de wet draagt nauwelijks bij aan het tegengaan van onderregistratie of een beter zicht op de lokale situatie binnen gemeenten.

De uitvoering van Wga heeft twee gezichten. Aan de ene kant worden de twee wettelijke taken - registratie en bijstand - door nagenoeg alle gemeenten uitgevoerd. In dit licht zijn de doelen van de wet gerealiseerd. Aan de andere kant draagt de uitvoering van de wet niet of nauwelijks bij aan het tegengaan van onderregistratie of een beter zicht op de lokale situatie binnen gemeenten. Hoewel het aantal meldingen landelijk licht toeneemt, is daarmee sprake van 'het topje van de ijsberg'. Enkel de uitvoering van de wet is een onvoldoende voorwaarde om de meldingsbereidheid van burgers die discriminatie ervaren te vergroten. Daarvoor is meer nodig.

## 2.2 Effecten en doeltreffendheid van de wet.

Hoofdvraag 1: wat zijn mogelijke effecten en wat is de doeltreffendheid van de wet?

- 1 98% van de gemeenten voert de twee wettelijke taken uit en besteedt de uitvoering van de wettelijke taken uit aan een onafhankelijke organisatie, in de meeste gevallen aan een antidiscriminatiebureau. Deze bureaus verzorgen een laagdrempelige voorziening. Burgers kunnen via lokale fysieke loketten, telefonisch, per e-mail of via internet een melding doen en indien zij dit wensen professionele bijstand ontvangen.
- 2 Burgers melden zich met discriminatieklachten maar er is sprake van een grote mate van onderregistratie.
- 3 De kwaliteit van dienstverlening, in het bijzonder met betrekking tot de communicatie met de cliënten, is door de antidiscriminatiebureaus geborgd in een kwaliteitsprotocol. Gemeenten hebben echter nog onvoldoende zicht op de tevredenheid van burgers die een melding doen van discriminatie.
- 4 Gemeenten zijn tevreden over de samenwerking met en deskundigheid van de onafhankelijke organisaties die de wettelijke taken uitvoeren. Zij zijn vooral tevreden over de kwaliteit van klachtenregistratie en -behandeling. Zij zijn minder tevreden over voorlichting aan inwoners en de kwaliteit van beleidsadviezen.
- 5 De Wga draagt volgens gemeenten bij aan een toenemende bewustwording van discriminatie en bevordert de zelfredzaamheid van burgers.
- 6 De gemeentelijke bestuurslasten voor uitvoering van de Wga zijn beperkt, namelijk gemiddeld 53 uur per jaar. De bestuurslast op rijksniveau is echter groter dan beoogd. Met name het proces om te komen tot de landelijke rapportage kan worden geoptimaliseerd.

- 1 98% van de gemeenten heeft **laagdrempelige en toegankelijke voorzieningen** voor uitvoering van de twee wettelijke taken *registratie en bijstand* gerealiseerd in de directe leefomgeving van burgers. Desgewenst kunnen burgers die discriminatie ervaren in hun directe leefomgeving terecht voor onafhankelijke hulp en advies. De gemeenten besteden de uitvoering van de wettelijke taken uit aan een onafhankelijke organisatie. In de meeste gevallen aan een antidiscriminatiebureau maar ook aan bijvoorbeeld welzijnsinstellingen. Deze organisaties verzorgen een laagdrempelige voorziening doordat burgers via lokale fysieke loketten, telefonisch, per e-mail of via internet een melding kunnen doen. Meldingen komen overwegend binnen via telefoon, e-mail en internet. Indien gewenst ontvangen burgers professionele bijstand.
- 2 Burgers melden zich met **discriminatieklachten**. Van 2008 tot en met 2010 was er sprake van een groei van het aantal meldingen en in 2011 was er een lichte daling. Zoals genoemd in de kernconclusie is het aantal meldingen echter ‘het topje van de ijsberg’. Er is sprake van een grote mate van onderregistratie. Dit wordt ook bevestigd door bevindingen van een aantal recente onderzoeken naar discriminatie.
- 3 De **kwaliteit van de dienstverlening** is geborgd door kwaliteitseisen en –protocollen van de antidiscriminatiebureaus. Deze zijn in landelijk verband door de antidiscriminatiebureaus ontwikkeld. Hierdoor is in het bijzonder de communicatie met de cliënt gewaarborgd.

Er bestaat echter nog onvoldoende zicht bij gemeenten op de tevredenheid van burgers die melding doen van discriminatie. Maar een klein aantal gemeenten (11%) wordt geïnformeerd over de klanttevredenheid en gemeenten vragen niet of nauwelijks om deze informatie. Een aantal antidiscriminatiebureaus meet de klanttevredenheid of ontwikkelt methoden om dit te meten. Een deel van deze organisaties worstelt echter met de complexiteit hiervan.

- 4 Gemeenten zijn tevreden over de **samenwerking met en deskundigheid van** organisaties die wettelijke taken voor hen uitvoeren. 86% van de gemeenten is tevreden over de kwaliteit van de klachtenregistratie en 75% is tevreden over de klachtbehandeling. Deze tevredenheid wordt gedeeld door de Commissie Gelijke Behandeling. De Commissie ontvangt naar aanleiding van discriminatiemeldingen bij de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen regelmatig verzoeken van deze organisaties om een oordeel te vellen over deze meldingen. De aangeleverde dossiers zijn doorgaans van goede kwaliteit waardoor de Commissie in de meeste gevallen tot een oordeel kan komen.

Er bestaan ook verbeterpunten. Minder gemeenten zijn tevreden over voorlichting die de antidiscriminatievoorzieningen geven over de mogelijkheden voor melding en bijstand aan inwoners en de kwaliteit van beleidsadviezen. Over deze onderwerpen is circa 60% van de gemeenten tevreden.

- 5 Gemeenten geven aan dat de Wga bijdraagt aan een **toenemende bewustwording van discriminatie**. Bijna de helft van de gemeenten geeft aan dat de Wga bijdraagt aan een groter bewustzijn van de ernst van discriminatie in de lokale samenleving. Dat is van belang omdat discriminatie in de praktijk vaak als een abstract begrip wordt ervaren en hierdoor niet altijd eenvoudig te herkennen is. Vooral de rol van de frontlijnprofessionals - zoals wijkmanagers, docenten en wijkagenten - is van cruciaal belang om discriminatie te herkennen en signalen goed op te pakken. Gemeenten ervaren ook dat uitvoering van de Wga bijdraagt aan bevordering van de zelfredzaamheid van burgers, met name wanneer zij door discriminatie vastlopen in de samenleving, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt.

Ook geeft 40% van de gemeenten aan dat de aandacht voor antidiscriminatiebeleid van de beleidsprofessionals binnen de ambtelijke organisatie is toegenomen sinds de invoering van de Wga. Ondanks het groeiende bewustzijn in de lokale samenleving en de groeiende aandacht van beleidsprofessionals binnen de ambtelijke organisatie blijft de aandacht van het college en de raad hierop achter. Slechts een kwart van de gemeenten geeft aan dat de aandacht van het college en de raad is toegenomen.

- 6 De bestuurslasten – in termen van tijdsbesteding voor een individuele gemeente – zijn beperkt. Gemiddeld gaat het om 53 uur per jaar. Een belangrijke reden hiervoor is dat de feitelijke uitvoering van de twee wettelijke taken wordt uitbesteed aan een onafhankelijke organisatie.

De bestuurslasten op rijksniveau - waarbij ook de activiteiten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en het Centraal Bureau voor de Statistiek worden betrokken - zijn groter dan beoogd. Het huidige proces van dataverzameling bij gemeenten door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de productie van de jaarrapportage door het Centraal Bureau voor de Statistiek kan nog worden geoptimaliseerd.

## 2.3 Voorwaarden om effecten te kunnen realiseren en knelpunten.

Hoofdvraag 2: organiseren de gemeenten voldoende voorwaarden om effecten te realiseren en wat zijn knelpunten?

- 1 Gemeenten hebben matig overzicht op de lokale situatie. Zij investeren niet intensief in een goede informatiepositie. Er is daarbij sprake van een verschil tussen grote en kleine(re) gemeenten. Grote gemeenten organiseren meer overzicht.
- 2 Een kwart van de gemeenten beschikt over een lokaal antidiscriminatiebeleid. Dit beleid richt zich op diverse discriminatiegronden en terreinen met iets meer aandacht voor seksuele geaardheid en discriminatie op en rond de school. 86% van de gemeenten heeft de verplicht gestelde verordening opgesteld. De verordening bevat inrichting- en financiële kaders.
- 3 De financiële bijdrage die gemeenten uit het gemeentefonds voor uitvoering van de twee wettelijke taken registratie en bijstand ontvangen (€ 0,372 per inwoner) wordt daaraan ook feitelijk door gemeenten besteed. Dit is voldoende voor de uitoefening van de twee wettelijke taken. Voor aanvullende taken, zoals voorlichting en preventie, besteden gemeenten daarbovenop gemiddeld € 0,164 per inwoner. Het budget voor aanvullende activiteiten staat onder druk door bezuinigingen.
- 4 De kwaliteit van inzet van instrumenten voor registratie en bijstand, in het bijzonder met betrekking tot het contact en de communicatie met de cliënt, is gewaarborgd via een landelijk protocol van de antidiscriminatiebureaus. Bij de gemeenten zelf ontbreekt het aan kaderstelling en controle ten aanzien van de kwaliteit.
- 5 Kleinere gemeenten investeren aanzienlijk minder in aanvullende activiteiten zoals voorlichting en preventie dan de grotere gemeenten.
- 6 Gemeenten die een antidiscriminatiebeleid voeren hebben een groeiende voorkeur voor een integrale aanpak. In die gevallen waarbij er sprake is van een integrale aanpak sluit het beleid aan op andere relevante beleidsterreinen, met name op veiligheid & openbare orde, welzijn, zorg en maatschappelijke ondersteuning.
- 7 Gemeenten werken samen met een zeer divers netwerk van maatschappelijke ketenpartners. Hierbij is een aandachtspunt de samenwerking met georganiseerde burgers via bijvoorbeeld lokale belangenorganisaties. Deze samenwerking is nog ad hoc en onvoldoende gericht op het structureel opbouwen van een gezamenlijke informatiepositie teneinde overzicht te verkrijgen op de lokale situatie.

- 1 Gemeenten hebben behoefte aan **informatie over de specifieke lokale situatie** in hun gemeente, zoals over de omvang van discriminatie, de terreinen waar discriminatie plaatsvindt, de gronden voor discriminatie, profielen van personen of groepen die zich schuldig maken aan discriminatie, effecten van interventies en zicht op casuïstiek.
  - Gemeenten investeren echter zelf onvoldoende in een goede informatiepositie. Ook betrekken ze daarbij in onvoldoende mate partijen uit de samenleving. Zo ervaart slechts een kleine minderheid van de gemeenten (9%) dat de aard en omvang van de feitelijke discriminatie in de samenleving substantieel afwijkt

- van de geregistreerde meldingen. Een gering aantal meldingen is voor sommige gemeenten een argument om antidiscriminatiebeleid een lage prioriteit te geven: “er is niets aan de hand, het speelt hier niet, het is geen probleem in onze gemeente”. Een klein aantal meldingen in combinatie met een gebrek aan inzicht in de feitelijke situatie is een belangrijke barrière voor het organiseren van aandacht en beleid.
- Hierbij valt op dat de grote gemeenten zich vaker meer bewust zijn van onderregistratie dan kleine(re) gemeenten. Uit praktijkvoorbeelden blijkt dat deze gemeenten daar op inspelen door te investeren in het onderhouden van netwerken met lokale belangengroepen, maatschappelijke organisaties en andere relevante partijen. De samenwerking is onder meer gericht op het beter kunnen opvangen van signalen, het vergroten van de bekendheid van de gemeentelijke voorziening, het werken aan een gezamenlijke informatiepositie en het samen formuleren en uitvoeren van beleid.
  - Veel antidiscriminatiebureaus die de wettelijke en aanvullende taken voor de gemeente uitvoeren ondersteunen gemeenten - vaak op eigen initiatief - bij het vergroten van inzicht en overzicht. Zij investeren steeds meer in de informatie die zij aan gemeenten leveren door het kwantitatieve basismateriaal te verrijken met trendonderzoeken, analyses en beschrijving van casuïstiek.
- 2 Een kwart van de gemeenten voert een **lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid**. Wel hebben het merendeel van de gemeenten (86%) een verordening vastgesteld. De verordening bevat hoofdzakelijk inrichting- en financiële kaders.
- Grote gemeenten voeren veel vaker een lokaal antidiscriminatiebeleid dan kleine gemeenten.
  - Van de gemeenten die over antidiscriminatiebeleid beschikken richt dit beleid zich op diverse discriminatiegronden. Wel richt het beleid zich iets vaker op seksuele gerichtheid en discriminatie in en rond de school.
  - Gemeenten die antidiscriminatiebeleid voeren, richten dat meer op preventie dan op bestrijding van discriminatie of het opbouwen van een informatiepositie. De Wga is in die gevallen één van de bouwstenen in een totaalaanpak. De twee wettelijke taken - registratie en bijstand- vormen daarbinnen meestal het sluitstuk.
- 3 De **financiële bijdrage** die gemeenten uit het gemeentefonds ontvangen voor uitvoering van de twee wettelijke taken (€ 0,372 per inwoner) wordt daaraan ook feitelijk door de gemeenten besteed.
- Veel gemeenten laten ook aanvullende taken uitvoeren, zoals voorlichting en preventie via projecten op maat. Hiervoor besteden deze gemeenten daarbovenop gemiddeld € 0,164 per inwoner.
  - Gemeenten en antidiscriminatiebureaus geven aan dat de rijksbijdrage voldoende is voor de uitvoering van de twee wettelijke taken. Zij geven tegelijkertijd ook aan dat door bezuinigingen het budget voor de aanvullende activiteiten onder druk staat.

- 4 De **werkwijze, kwaliteit en inzet van instrumenten** voor registratie en bijstand wordt geborgd door de volgende instrumenten:
- Het Besluit Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen bevat richtlijnen voor de inrichting van onafhankelijke registratie en bijstandverlening door gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.
  - Het merendeel van de gemeenten (86%) heeft een gemeentelijke verordening vastgesteld, wat zij op grond van de wet verplicht zijn. De verordeningen bevatten kaders voor de inrichting en financiële middelen van de voorzieningen.
  - De antidiscriminatiebureaus hebben een landelijk protocol voor klachtbehandeling opgesteld. Dit protocol geeft de landelijke standaard aan van de wijze waarop antidiscriminatiebureaus klachten behandelen. Het protocol beschrijft onder andere hoe binnen het proces van behandeling het **contact en de communicatie met de cliënt** is geregeld.

Voor bijstandverlening aan burgers worden veel verschillende werkvormen en instrumenten ingezet te weten: het bieden van een luisterend oor, advies over juridische mogelijkheden, doorverwijzing naar gespecialiseerde partijen, instellen vooronderzoek, bemiddeling tussen klager en beklaagde, ondersteuning bij juridische procedures en het stimuleren van zelfredzaamheid.

Gemeenten stellen zelf doorgaans geen kaders voor de kwaliteit van procesvoering en voeren niet of nauwelijks controle uit op de werkwijzen van de bureaus.

- 5 Naast de uitvoering van de twee wettelijke taken zetten veel gemeenten in op **uitvoering van aanvullende activiteiten** zoals voorlichting en preventie. De mate waarin en wijze waarop de antidiscriminatiebureaus uitvoering geven aan deze activiteiten hangt sterk af van de rol van de gemeente als opdrachtgever en haar omvang. Bij de kleine gemeenten (<50.000 inwoners) wordt in belangrijke mate minder geïnvesteerd in de aanvullende activiteiten. 84% van de grotere gemeenten (>100.000 inwoners) zet in op voorlichting en circa 50% van de grotere gemeenten zet tevens in op educatie, training, advies en netwerkopbouw. Bij de kleinere gemeenten zet circa 40% in op voorlichting en circa 20% op educatie, training, advies en netwerkopbouw.
- 6 Gemeenten die een lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid voeren hebben een groeiende voorkeur voor **een integrale aanpak**. Van de gemeenten die een antidiscriminatiebeleid hebben geeft 50% aan dit beleid integraal vorm te geven. Dit is een groei ten opzichte van het jaar 2007, waarin 92% van de gemeenten aangaf dat het beleid niet integraal is. Met integraal beleid bedoelen de gemeenten dat het antidiscriminatiebeleid onderdeel is van of aansluit op andere relevante beleidsterreinen. Het gaat dan met name om de beleidsterreinen veiligheid, openbare orde, welzijn, zorg en maatschappelijke ondersteuning.
- 7 Gemeenten geven aan **samen te werken met een zeer divers netwerk** van (maatschappelijke) ketenpartners. Er is een aantal inspirerende voorbeelden, met name in de grotere gemeenten, waar rond discriminatie sprake is van netwerken



tussen allerlei partijen zoals politie, scholen, welzijnsorganisaties, woningcorporaties, werkgevers, horeca, belangenorganisaties et cetera. Van de gemeenten die een lokaal of regionaal beleid voeren geeft 60% aan dat er aandacht is voor het organiseren van samenwerking met relevante partijen. Ook geven enkele gemeenten aan de antidiscriminatiebureaus gericht aan te sturen op het opbouwen en onderhouden van netwerken.

Er bestaat daarnaast een aantal aandachtspunten rondom de samenwerking:

- De samenwerking met lokale belangenorganisaties is vaak ad hoc en daarmee niet duurzaam van aard. Er zijn diverse illustraties waar gemeenten in onvoldoende mate samen met deze partijen tot beleid en uitvoering komen.
- De samenwerking is nog onvoldoende gericht op het structureel opbouwen van een goede gezamenlijke informatiepositie teneinde overzicht te verkrijgen op de lokale situatie.
- De structurele samenwerking tussen de gemeente, de politie, het Openbaar Ministerie en de antidiscriminatievoorziening is vorm gegeven in het zogenaamde Regionaal Discriminatieoverleg (RDO). Dit is geregeld in de ‘Aanwijzing discriminatie’ van de minister van Justitie. Het RDO is gericht op overleg over individuele zaken, ook wel een zaakgericht overleg genoemd. Door het zaakgerichte karakter van het RDO ervaren de gemeenten een bijdrage aan dit overleg als niet essentieel. Gemeenten nemen dan ook niet of nauwelijks deel aan dit overleg.

### 3 De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

#### Bijstand en registratie

Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) zijn gemeenten sinds 28 januari 2010 verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening. Doel van de wet is erin te voorzien dat burgers zoveel mogelijk in de directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand als zij zich gediscrimineerd voelen. De Wga dient er om die reden voor te zorgen dat een landelijk dekkend netwerk van antidiscriminatievoorzieningen ontstaat.

De antidiscriminatievoorzieningen dienen twee wettelijk voorgeschreven taken uit te voeren: bijstand en registratie.<sup>1</sup> Gemeenten ontvangen voor de uitvoering van deze kerntaken via het gemeentefonds jaarlijks € 6 miljoen (ofwel € 0,372 per inwoner). De gemeenteraad dient een verordening voor de inrichting van de antidiscriminatievoorziening vast te stellen.

In de Memorie van Toelichting worden voor de invulling van bijstand verschillende werkvormen onderscheiden, zoals het bieden van een luisterend oor en registratie, informeren, adviseren en doorverwijzen, empowerment, bemiddeling en ondersteuning bij procedures.<sup>2</sup>

#### Voorlichting en beleidsadvies

In de Memorie van Toelichting wordt ook het belang van voorlichting en beleidsadvies onderschreven. Het gaat hierbij in tegenstelling tot registratie en bijstand niet om verplichte activiteiten (zie het onderstaande tekstkader).

#### Regiegroep Borst

De zogenoemde Regiegroep Borst heeft voorlichting en beleidsadvies als kerntaak voor antidiscriminatievoorzieningen opgenomen naast registratie en klachtbehandeling.<sup>3</sup>

- Informatie en voorlichting kunnen de naamsbekendheid van de antidiscriminatievoorziening vergroten en bijdragen aan een grotere bereidheid incidenten te melden en daarmee onderrapportage tegen gaan.
- De antidiscriminatievoorziening kan door de signaleringsfunctie en kennis die zij heeft door het opstellen van een beleidsadvies bijdragen aan een goed lokaal antidiscriminatiebeleid.

De wetgever heeft ervoor gekozen om de nadere invulling van voorlichting en beleidsadvies aan de gemeenten te laten.

<sup>1</sup> Zie [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

<sup>2</sup> Zie Memorie van Toelichting, Kamerstukken II, 2007/08, 31 439, nr. 3, p. 3 en 8.

<sup>3</sup> Zie *Perspectief op gelijke behandeling*, Den Haag 2005, p.15 (Regiegroep Borst), Bijlage bij Kamerstukken II 2005/06, 30 300, VI, nr. 117.

## Organisatie

De vorm waarin en de wijze waarop gemeenten een antidiscriminatievoorziening inrichten is in de Wga niet geregeld. Een gemeente dient wel te waarborgen dat een antidiscriminatievoorziening laagdrempelige, deskundige en onafhankelijke bijstand verleent. Dit brengt met zich mee dat de antidiscriminatievoorziening geen onderdeel mag uitmaken van de gemeentelijke organisatie.<sup>4</sup>

## Verslaglegging

De wet bepaalt dat de gemeenten elk jaar voor 1 april verslag uitbrengen aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over de geregistreerde discriminatieklachten van het jaar daarvoor.

## Integraal beleid en preventie

In de Memorie van Toelichting wijst de wetgever ook op het belang van integraal werken om discriminatie te voorkomen. Zo wordt onder meer gewezen op samenhang met de Wet maatschappelijke ondersteuning. Prestatieveld 1 als onderdeel van deze wet richt zich bijvoorbeeld op het bevorderen van de sociale samenhang en leefbaarheid. Het voorkomen van discriminatie kan daar mede aan bijdragen. In dat kader wordt ook gewezen op de samenhang met de handhaving van de openbare orde. Daarbij spelen ook de politie en het Openbaar Ministerie een belangrijke rol. De politie en het Openbaar Ministerie voeren op basis van de 'Aanwijzing discriminatie' een actief beleid ten aanzien van de opsporing en vervolging van discriminatie.<sup>5</sup> De politie is verplicht om aangifte van discriminatie op te nemen.

In de Aanwijzing discriminatie is onder meer de samenwerking tussen het Openbaar Ministerie, het lokaal bestuur, de politie en de antidiscriminatievoorziening (soms ook wel afgekort als ADV) geregeld.<sup>6</sup> In het 'driehoeksoverleg' (Openbaar Ministerie, burgemeester en politie) vindt de afstemming plaats tussen de aansluiting van preventieve gemeentelijke maatregelen en bestuurlijke sancties op de strafrechtelijke mogelijkheden.

Op grond van de Aanwijzing discriminatie wordt in opdracht van de Hoofdofficier van Justitie door het regiokorps eenmaal per jaar een criminaliteitsbeeld op politieregionniveau opgesteld. Dit gebeurt op basis van de eigen registratie van discriminatie-incidenten, aangevuld met gegevens van het Openbaar Ministerie, de antidiscriminatievoorzieningen en het lokaal bestuur. Voor de verwerving van discriminatiezaken worden door de discriminatieofficier uitvoerings- en beleidsafspraken gemaakt met opsporingsinstanties en andere ketenpartners.

---

<sup>4</sup> Zie Memorie van Toelichting, Kamerstukken II, 2007/08, 31 439, nr. 3, p. 8 en 12. Zie ook Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, *Stb.* 2009, 373.

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld: [www.hatecrimes.nl](http://www.hatecrimes.nl).

<sup>6</sup> Zie Memorie van Toelichting, Kamerstukken II, 2007/08, 31 439, nr. 3, p. 9. Zie ook *Aanwijzing discriminatie*, 2007A010, Publicatie Staatscourant 2007, 233.

## 4 Maatschappelijke effecten en resultaten

### 4.1 Doeltreffendheid van de wet

#### Laagdrempelige dienstverlening aan burgers voor melding en bijstand

Een belangrijk doel van de wet is erin te voorzien dat burgers zoveel mogelijk in hun directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand als zij zich gediscrimineerd voelen.

In 2010 gaven gemeenten – een jaar na invoering van de Wga – in bijna alle gevallen (97%) gehoor aan de plicht om hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening.<sup>7</sup> In 2012 geeft 98% van de gemeenten aan dat zij de twee wettelijke taken – registratie en bijstand – uitvoeren.<sup>8</sup>

Een ruime meerderheid van de gemeenten (77%) onderschrijft dat de antidiscriminatievoorziening bijdraagt aan het realiseren van een betere dienstverlening aan inwoners die discriminatie ervaren (zie ook figuur 4.1). De laagdrempeligheid krijgt in de meeste gemeenten vorm via telefonische bereikbaarheid, e-mail/ internet en een inlooppunt.

*“In Oss is sprake van weinig meldingen. Bij het inlooppunt is nog nooit iemand geweest en de gemeente heeft besloten het inlooppunt weer te sluiten.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeenten)*

*“In Roermond komt 99% van de meldingen binnen via de telefoon, e-mail en de website.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeenten)*

De meeste gemeenten (89%) besteden de uitvoering van deze taken uit aan een antidiscriminatiebureau. Andere gemeenten besteden de taken bijvoorbeeld uit aan een welzijnsinstelling of in een enkel geval aan een advocatenkantoor. Twee gemeenten geven aan dat zij de wettelijke taken in eigen beheer uitvoeren.<sup>9</sup> Veel gemeenten werken samen bij de uitvoering van de twee wettelijke taken, zoals in de provincies Drenthe, Groningen en Limburg.

---

<sup>7</sup> Partners+Pröpper, *Gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in 2010, een stand van zakenrapportage in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*, 12 oktober 2010. In 2010 is in alle Nederlandse gemeenten onderzoek verricht, de respons bedroeg 100%.

<sup>8</sup> Vijf gemeenten voeren alleen de taak ‘registreren’ uit en één gemeente geeft aan dat géén van beide taken worden uitgevoerd.

<sup>9</sup> Dat is echter niet toegestaan aangezien de antidiscriminatievoorziening onafhankelijk dient te zijn en daarom geen onderdeel mag uitmaken van de gemeentelijke organisatie.

### Samenwerking bij het uitvoeren van de wet

In de provincie Drenthe hebben twaalf gemeenten in 2010 een intentieverklaring ondertekend. Daarin zijn afspraken opgenomen over de uitvoering van de wet. De intentieverklaring richt zich op de uitvoering van de twee wettelijke taken, registratie van klachten en bijstandverlening. De gemeente Assen voert dit voor de overige elf gemeenten uit. Assen heeft hiervoor een tweejarige overeenkomst afgesloten met het Stamm CMO Drenthe voor het uitvoeren van het Meldpunt Discriminatie Drenthe, de Drentse Antidiscriminatievoorziening.

In Limburg werken dertig gemeenten via een gemeenschappelijke regeling samen bij de uitvoering van de wet. De uitvoering is in handen van de Antidiscriminatievoorziening Limburg.

### Laagdrempelige dienstverlening

Het Discriminatiemeldpunt Groningen is georganiseerd op provinciaal niveau. De schaalgrootte van de organisatie is te klein om in iedere gemeente een fysiek loket te openen. Daarom is voorgesteld om het loket bij bestaande loketten van de gemeenten onder te brengen. Deze kunnen dan mensen doorverwijzen naar de antidiscriminatievoorziening. Hiervoor heeft het Discriminatiemeldpunt Groningen de medewerkers van de gemeenten een introductiecursus aangeboden gericht op het herkennen van discriminatie. Zo kunnen inwoners in Veendam terecht bij het Wmo-loket en in Pekela kunnen inwoners terecht bij de gemeentebalie.

Net als in veel andere gemeenten, leert de ervaring bij het Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden dat fysieke loketten weinig effectief zijn en in verhouding te duur. Meldingen komen overwegend binnen via telefoon, e-mail en internet. Bovenstaand bureau werkt met een centraal meldpunt/ secretariaat (gratis 0800-nummer) en is continu bereikbaar. De klachtenafhandeling en voorlichting zijn decentraal geregeld. Cliënten worden lokaal bezocht door consulenten (klachtenbehandeling- en voorlichtingsconsulenten).

### Overige maatschappelijke effecten die gemeenten ervaren

Tijdens de interviews geven ambtelijke en bestuurlijke vertegenwoordigers van gemeenten aan dat zij nog weinig zicht hebben op de effecten van de wet.

Bijna de helft van de gemeenten (46%) geeft via de online enquête aan dat de wet bijdraagt aan een groter bewustzijn van de ernst van discriminatie in de lokale samenleving. Dit is om een aantal redenen relevant. Discriminatie is volgens antidiscriminatiebureaus voor veel mensen, waaronder professionals, een abstract begrip waardoor zij feitelijke discriminatie niet als zodanig herkennen. Dat is een barrière voor het melden van incidenten (zie ook paragraaf 3.2). Van een toenemende bewustwording kan ook een preventieve werking uitgaan.

*“Onbekendheid met discriminatie maakt dat mensen het niet melden. Discriminatie wordt niet altijd erkend en herkend. Een voorbeeld hiervan is ontslag bij zwangerschap. Mensen weten vaak niet dat dit valt onder discriminatie en zullen dit dan ook niet melden.” (Bron: interview met vertegenwoordiger Commissie Gelijke Behandeling)*

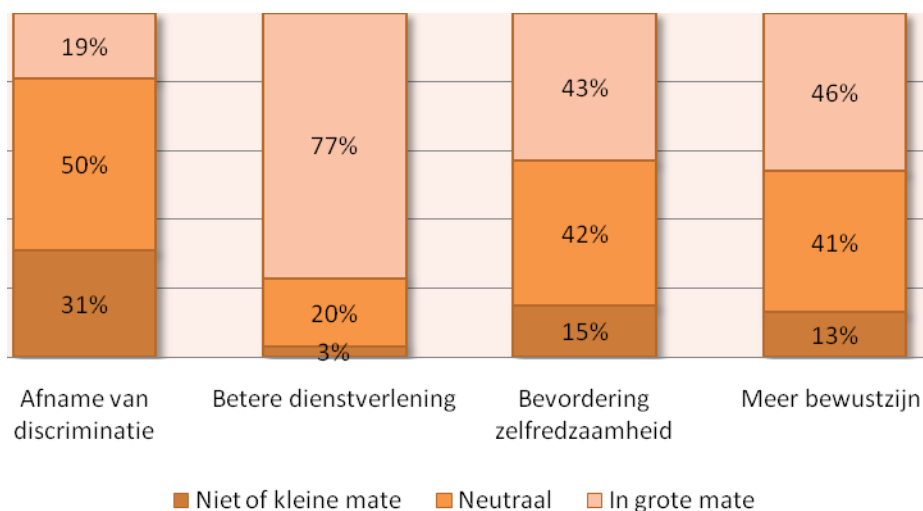
Bewustwording bij het lokale bestuur kan tot slot bijdragen aan meer aandacht en prioriteit voor antidiscriminatiebeleid (zie ook paragraaf 3.4).<sup>10</sup>

*De Antidiscriminatievoorziening moet worden gezien als een basisvoorziening in de stad. Er gaat een belangrijke signaalfunctie van uit: ‘Wij tolereren geen discriminatie’. Je moet stelling nemen en dat doe je met de aanwezigheid van een antidiscriminatievoorziening.’ (Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeenten)*

#### Bewustwording ook van belang voor ‘frontlijn’ professionals

Een antidiscriminatiebureau in Gelderland ving signalen op dat meldingen van inwoners over discriminatie bij wijkagenten niet altijd worden opgepakt, omdat de agenten de meldingen in onvoldoende mate herkennen. Sindsdien investeert het antidiscriminatiebureau in voorlichting aan wijkagenten en afspraken met de politie (bron: interview met gemeenten).

De wet draagt volgens 43% van de gemeenten bij aan het vergroten van de zelfredzaamheid van inwoners. Discriminatie kan de zelfredzaamheid van inwoners beperken indien zij bijvoorbeeld gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt vanwege leeftijd, afkomst of geslacht.



Figuur 4.1: Maatschappelijke effecten volgens gemeenten (bron: online enquête, n=297).

Gemeenten schatten het effect van de wet op de afname van discriminatie in de samenleving bescheiden in. Hier ervaart 19% van de gemeenten een grote afname. Het merendeel van de gemeenten oordeelt daarover neutraal of ziet een kleine afname.

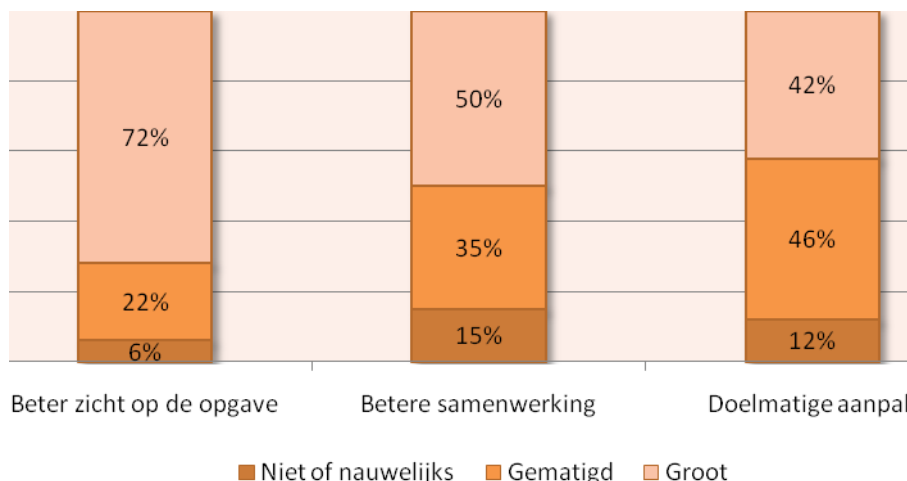
<sup>10</sup> Interviews met antidiscriminatiebureaus.

### Resultaten voor de gemeente bij de aanpak van de opgave

Gemeenten ervaren een aantal resultaten van de wet voor het eigen functioneren. Zo draagt de wet volgens 72% van de gemeenten bij aan een beter zicht op de opgave en de ontwikkeling van discriminatie in de samenleving. Gemeenten investeren echter nauwelijks in een goede informatiepositie en analyse (zie paragraaf 5.1). Volgens 50% van de gemeenten levert de wet daarnaast een grote bijdrage aan een betere samenwerking met professionele partners bij een gezamenlijke aanpak van de opgave (zie ook paragraaf 5.6). De meerderheid van de gemeenten (46%) oordeelt neutraal over de bijdrage van de wet aan een doelmatige aanpak van de opgave. Toch zijn gemeenten hierover eerder positief (42%) dan negatief (12%).

*“De wet werkt als een stimulans om meer samen te werken in de regio op dit vlak. De omvang van de gemeente is te klein om zelf een voorziening te kunnen bekostigen (te duur). Door de krachten te bundelen is het goedkoper en voor ons betaalbaar om een (provinciale) voorziening voor antidiscriminatie te hebben.” (bron: online enquête onder gemeenten)*

*“Door registratie van klachtmeldingen ontstaat er zicht op een deel van discriminatievoorvallen. Werkt motiverend voor aanpak. Bevordert integrale aanpak in veiligheidsdriehoek.” (bron: online enquête onder gemeenten)*



Figuur 4.2: Resultaten die gemeenten ervaren bij de aanpak van de opgave (bron: online enquête, n=297).

### 4.2 Meldingsbereidheid van burgers met discriminatieklachten

De wet is effectiever naarmate meer burgers die zich gediscrimineerd voelen zich daadwerkelijk melden ten behoeve van registratie en bijstand. Landelijk neemt het aantal geregistreerde meldingen toe van 4.808 in 2008, naar 5.931 in 2009 tot 6.074 in 2010. In 2011 is het aantal iets afgenomen tot 5.935 meldingen<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Registratie discriminatieklachten Centraal Bureau voor de Statistiek.

## Klachten en meldingen in 2009, 2010 en 2011<sup>12</sup>

### 2009

De antidiscriminatiebureaus en meldpunten registreerden 5.931 klachten. Dat zijn er 1.123 meer dan in 2008. De stijging is grotendeels het gevolg van de publiekscampagne in 2009 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken in samenwerking met Art.1 om het melden van discriminatie te bevorderen.<sup>13</sup> In 2009 registreert de politie in Poldis – het landelijk Criminaliteitsbeeld Discriminatie van de politie – 2.212 incidenten.

### 2010

De gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen registreerden 6.074 klachten en meldingen over discriminatie. De meeste klachten en meldingen (2.572) hadden betrekking op discriminatie op grond van ras (of herkomst en huidskleur). Dit is ruim 42% van alle klachten en meldingen. Andere gronden van discriminatie waren vooral leeftijd (675 klachten en meldingen), geslacht (478), seksuele gerichtheid (475) en handicap of chronische ziekte (440). Bijna een derde van de klachten en meldingen hadden betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt.<sup>14</sup>

In 2010 registreert de politie 2.538 incidenten van discriminatie. Veel aangiften betroffen discriminatie op grond van herkomst (30,5 procent), seksuele voorkeur (26 procent) en op 'overige gronden', waaronder bekladdingen met hakenkruizen (26,3 procent). Dat blijkt uit Poldis 2010, het overzicht van geregistreerde incidenten door de politie.

### 2011

De gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen registreerden 5.935 klachten en meldingen over discriminatie. 71% van de klachten is in (zeer) sterk stedelijke gebieden gemeld en meer dan de helft van de meldingen is afkomstig uit West-Nederland. De noordelijke provincies dragen met 8% van de meldingen het minst bij aan het totaal aantal klachten. 44% van de klachten gingen over discriminatie wegens ras. Op enige afstand volgen klachten over discriminatie naar leeftijd, geslacht en seksuele gerichtheid. Weinig meldingen gaan over arbeid, levensovertuiging, politieke voorkeur of burgerlijke staat.

Uit diverse onderzoeken blijkt echter dat de geregistreerde klachten slechts het topje van de ijsberg vormen. In werkelijkheid komen er veel meer incidenten voor waarbij mensen discriminatie ervaren. Uit recente (regionale) onderzoeken blijkt dat slechts 15 tot 20% van mensen die discriminatie ervaren ook werkelijk hiervan melding doet.<sup>15</sup> Zo doet een

<sup>12</sup> Bron kerncijfers aantal klachten: Registratie discriminatieklachten, Centraal bureau voor de Statistiek.

<sup>13</sup> Vereniging Art. 1, Kerncijfers 2009, 14 juni 2010.

<sup>14</sup> Universiteit Utrecht, Klachten en meldingen over discriminatie in 2010, Landelijk overzicht van klachten en meldingen geregistreerd door gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, november 2011.

<sup>15</sup> Zie onder meer: A.G. Advies en Verwey-Jonker Instituut, Ongelijkwaardigheid, Resultaten van een verkennend onderzoek in de regio Utrecht, 2012; I&O Research, Quickscan Discriminatieklimaat Gelderland en Overijssel, maart 2012; Landelijk expertise centrum van Art 1 (e.a.), Monitor Rassendiscriminatie, 2009; Marieke van Genugten en Jörgen Svensson (Universiteit Twente), Dubbel de Dupe? Een studie naar de behandeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen, 2010; Commissie Gelijke Behandeling, Hoe is het



kwart (26%) van vrouwen die zich gediscrimineerd voelt wegens zwangerschap binnen de werkomgeving hiervan melding. Redenen om geen melding te doen variëren, zoals ‘niet weten hoe’, ‘het is niet belangrijk genoeg’, ‘geen aandacht aan willen besteden’, ‘het helpt niet’, ‘de melding zal niet serieus worden genomen’, ‘bang om door de gevolgen van een klacht benadeeld te worden (angst voor ‘victimisering’, stigmatisering en stress). Een vertegenwoordiger van een lokale belangenorganisatie schetst tijdens een interview de ervaring dat derde of zelfs vierde generatie Nederlanders discriminatie soms liever ontkennen dan er via een melding een langdurige periode mee geconfronteerd te moeten worden. Een bestuurder van een gemeente geeft aan dat de tolerantie in Nederland groot is voor discriminerende opmerkingen, waardoor de barrière om melding te doen groot is.

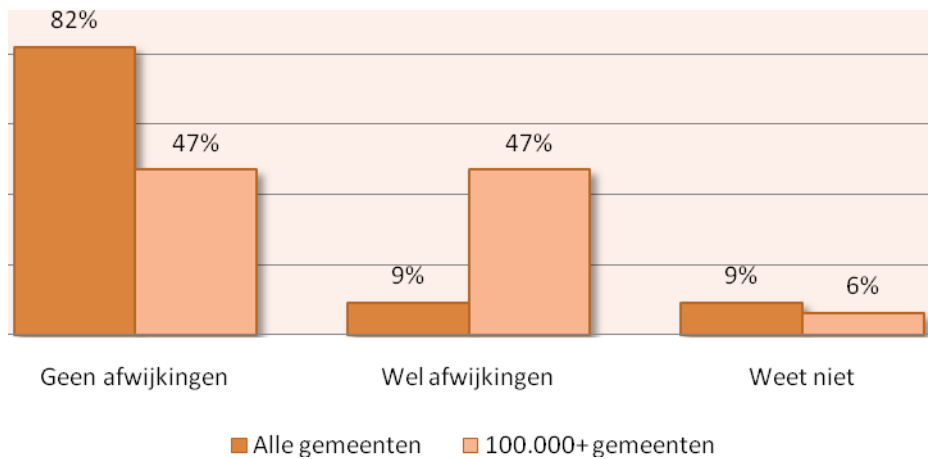
*“Limburg-Zuid staat op de tweede plaats – na Amsterdam – als het gaat om homodiscriminatie. Dit betreft slechts een topje van de ijsberg. Wanneer mensen een melding doen van mishandeling wordt er vaak niet doorgevraagd of het discriminatie betreft. Mensen die de aangiftes opnemen, durven hierop vaak niet door te vragen. Dit heeft te maken met de cultuur in Zuid-Limburg. Daarnaast doen veel mensen geen aangifte als ze geconfronteerd worden met discriminatie op basis van homogereleerde feiten of discriminatie in het algemeen. Angst en schaamte zijn vaak oorzaken, maar ook het feit dat er weinig vertrouwen bestaat in een goede afhandeling van de melding. Daarom is het ook zo moeilijk om alles in cijfers te vatten. Veel is niet zichtbaar.” (Bron: interview met een vertegenwoordiger van de politie Limburg-Zuid).*

*“Over het jaar 2011 zijn er in onze gemeente vier meldingen geregistreerd. Er speelt in de samenleving veel meer dan enkel deze meldingen, bijvoorbeeld de rellen rondom het Asielzoekerscentrum. Een beleidsmedewerker en de wethouder zijn geschrokken van het taalgebruik door jongeren. Dit is een signaal dat er op het terrein van discriminatie veel meer speelt in de lokale samenleving.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van een gemeente)*

Slechts 9% van de gemeenten ervaart echter dat de aard en omvang van de feitelijke discriminatie substantieel afwijkt van de geregistreerde meldingen (zie figuur 4.3). Hieruit blijkt dat gemeenten matig inzicht hebben in de feitelijke staat van de discriminatie in de lokale samenleving (zie ook paragraaf 5.1).

*“Ik kan me niet voorstellen dat het een serieus probleem is. Het zou kunnen dat het geringe aantal meldingen een puntje van de ijsberg is. Maar daar hebben we nu geen zicht op. Onderzoek zou dit moeten uitwijzen. Als ik een vergelijking maak met de andere voorzieningen in de gemeente dan heb ik niet de indruk dat het een serieus probleem is.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeenten)*

Daarbij valt op dat de grote gemeenten dit verschil juist veel meer ervaren. Zo ervaart bijna de helft van de 100.000 plus gemeenten (47%) dat de meldingen geen tred houden met de feitelijke situatie in de samenleving.



Figuur 4.3: mate waarin gemeenten een verschil ervaren tussen de mate van geregistreeerde meldingen en de omvang van feitelijke discriminatie in de samenleving (bron: online enquête, n=297).

Gemeenten die wel een discrepantie ervaren, ontlent dit inzicht vooral aan de hand van signalen van maatschappelijke partners zoals het COC, in relatie tot wijk- of gebiedsgericht werken en op basis van onderzoeken.

Deze gemeenten verklaren het verschil tussen het aantal meldingen en het aantal incidenten vooral door de geringe meldingsbereidheid en de onbekendheid van de meldpunten en antidiscrimatievoorzieningen. Tijdens de interviews wijzen veel gemeenten op de positieve impuls van een landelijke campagne van de rijksoverheid die leidde tot een toename van het aantal meldingen. Antidiscrimatiebureaus wijzen daarnaast ook op een onvoldoende bekendheid van deze voorzieningen.<sup>16</sup>

*“De gemeenten krijgen wel signalen van discriminatie vanuit de wijken, maar de stap tot daadwerkelijk melden van discriminatie is te groot. Het vergroten van de bekendheid van de antidiscrimatievoorzieningen en het beter uitleggen van het begrip discriminatie kunnen de meldingsbereidheid verbeteren.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeenten)*

<sup>16</sup> Bron: interviews.

### 4.3 Tevredenheid van cliënten en gemeenten over de kwaliteit van klachtbehandeling en bijstand

De wet is effectiever als cliënten tevreden zijn over de kwaliteit van klachtbehandeling en de geboden bijstand. Dat geldt ook voor de mate waarin gemeenten tevreden zijn over de samenwerking met en de deskundigheid van de antidiscriminatievoorzieningen.

#### Tevredenheid van cliënten

Gemeenten hebben niet of nauwelijks zicht op de klanttevredenheid.<sup>17</sup> Informatie over klanttevredenheid maakt over het algemeen geen onderdeel uit van de subsidieafspraken of uitvoeringsovereenkomsten met de uitvoerende organisaties. Gemeente Almere is hierop een uitzondering. Deze gemeente stelt dat de klanttevredenheid minimaal een 7 moet bedragen.

In het algemeen voeren antidiscriminatiebureaus niet of in beperkte mate onderzoek uit naar de klanttevredenheid. De antidiscriminatievoorziening Limburg en Bureau Gelijke Behandeling Flevoland voeren wel eens per jaar een klanttevredenheidsonderzoek uit.<sup>18</sup> Bij de meeste antidiscriminatiebureaus staat dit echter nog in de kinderschoenen.<sup>19</sup> Zowel de gemeenten als de antidiscriminatievoorzieningen worstelen met de complexiteit en opzet van onderzoek naar cliënttevredenheid.

*“We hebben twijfels over het nut van klanttevredenheidsonderzoeken, aangezien klanttevredenheid erg wordt beïnvloed door de uitkomst van een traject. Inhoud en proces zijn voor een cliënt erg moeilijk te scheiden.” (Bron: interview met vertegenwoordiger van een gemeente)*

*“Grote gemeenten vragen in toenemende mate om effecten. Dit is een stuk lastiger. Het effect van begeleiding is voor een individuele cliënt wat anders dan het effect van voorlichting dat moet leiden tot maatschappelijk bewustzijn. Er is dus een klantbelang en een maatschappelijk belang. Hoe ga je dit allemaal onderscheiden en goed meten?” (Bron: interview met vertegenwoordiger van een antidiscriminatiebureau)*

---

<sup>17</sup> Bron: interviews met gemeenten en antidiscriminatiebureaus.

<sup>18</sup> Zie de jaarverslagen van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland; zie ook Antidiscriminatievoorziening Limburg, *Onderzoek klanttevredenheid, Proces klachtbehandeling 2011, mei 2012.*

<sup>19</sup> Bron: interview met antidiscriminatiebureaus.

## Voorbeelden van onderzoek naar klanttevredenheid

### BUREAU GELIJKE BEHANDELING FLEVOLAND

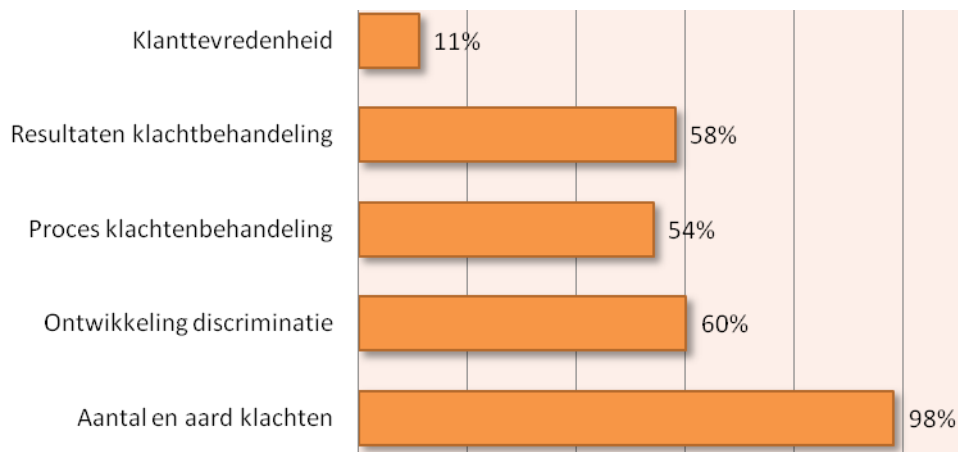
In 2010 zijn er in totaal 30 enquêtes verstuurd (aselect). Van deze 30 enquêtes heeft Bureau Gelijke Behandeling Flevoland er 18 retour ontvangen. Het gemiddelde cijfer van de cliënten uit 2010 komt uit op een 8,6.

### ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENING LIMBURG

Van de 187 verstuurd vragenlijsten zijn 44 geretourneerde vragenlijsten bruikbaar. Van de respondenten is 61% zeer tevreden, 16% redelijk tevreden en 14% ontevreden. Ontevreden klanten wijzen vooral op het niet in behandeling nemen van een klacht, een ongewenste uitkomst van de klachtbehandeling, ontevredenheid met het antwoord van een klachtbehandelaar of dat de organisatie meer zou moeten doen voor de klant.

Het AntiDiscriminatiebureau Zeeland verstuurt evaluatieformulieren aan klanten, maar de respons is erg laag. Art 1 Midden Nederland plant in de nabije toekomst de uitvoering van een klanttevredenheidsonderzoek. Meldpunt Discriminatie Vlaardingen voert evaluatiegesprekken met klanten.

In figuur 4.4 is eveneens zichtbaar dat maar een klein aantal gemeenten door de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen wordt geïnformeerd over klanttevredenheid (11%). Tijdens interviews met gemeenten blijkt dat diverse gemeenten wel geïnteresseerd zijn in casuïstiek van de uitvoerende organisaties. Nagenoeg alle gemeenten (98%) ontvangen informatie over het aantal en de aard van de klachten. Daarmee kunnen de gemeenten voldoen aan de jaarlijkse informatieplicht aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.



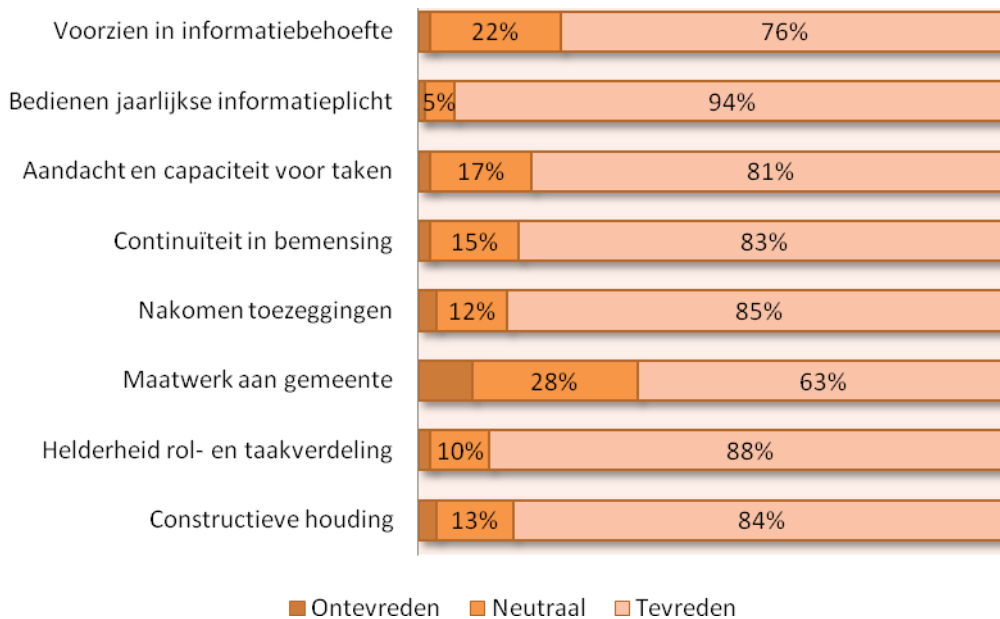
Figuur 4.4: onderwerpen waar gemeenten informatie over ontvangen van de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (bron: online enquête, n=297).

Nogal wat gemeenten (54 tot 60%) ontvangen daarnaast informatie over het proces en de resultaten van klachtbehandeling, alsook de ontwikkeling van discriminatie in de samenleving (bron: online enquête).

### Tevredenheid van gemeenten over samenwerking

Figuur 4.5 laat zien dat gemeenten tevreden zijn over de samenwerking met de antidiscriminatievoorzieningen. Gemiddeld waarden zij de samenwerking met het rapportcijfer 7,5. Over het ondersteunen van de jaarlijkse informatieplicht aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zijn de meeste gemeenten zeer tevreden. Over het bieden van maatwerk is het minste aantal gemeenten tevreden (9% is ontevreden, 28% oordeelt neutraal). Zo ervaart een gemeente door de wettelijke plicht van het uitvoeren van de twee taken (registratie en bijstand) onvoldoende ruimte voor een bredere aanpak waarin ook ruimte is voor preventie, informatievoorziening en voorlichting. In paragraaf 5.3 en 5.4 blijkt echter dat veel gemeenten wél in afstemming met de antidiscriminatievoorziening inzetten op aanvullende taken en zo maatwerk realiseren.

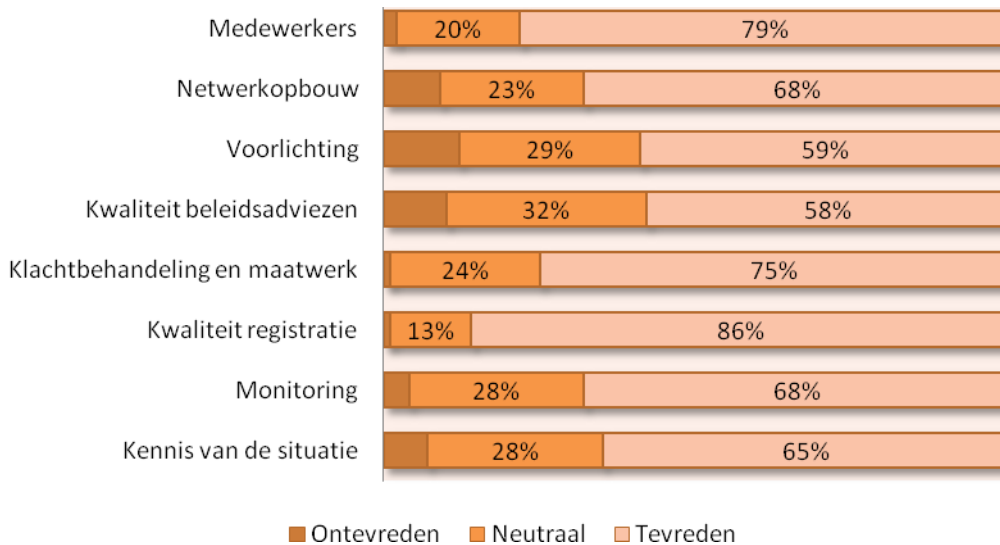
*“Ontbreken van een voorlichtingsverplichting maakt het mogelijk alleen de wettelijke taken uit te voeren, waardoor de doelmatigheid van de wet, namelijk verminderen discriminatie, niet wordt gerealiseerd.” (Bron: online enquête onder gemeenten)*



Figuur 4.5: tevredenheid van gemeenten over verschillende aspecten van samenwerking met de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Bron: online enquête, n=297).

### Tevredenheid van gemeenten over de deskundigheid

Gemeenten zijn eveneens tevreden over de deskundigheid van antidiscriminatievoorzieningen. Gemiddeld waarden zij de deskundigheid met het rapportcijfer 7,3.



Figuur 4.6: tevredenheid van gemeenten over verschillende aspecten van deskundigheid van de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Bron: online enquête, n=297).

Uit figuur 4.6 blijkt dat de meeste gemeenten zeer tevreden zijn over de kwaliteit van de klachtregistratie (86%). Minder gemeenten zijn tevreden over voorlichting die gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen geven over de mogelijkheden voor melding en bijstand aan inwoners (59%) en de kwaliteit van beleidsadviezen aan de gemeente (58%).

### Tevredenheid van ‘afnemers’ over de deskundigheid

De Commissie Gelijke Behandeling houdt zich bezig met het bevorderen van gelijke behandeling en de bestrijding van discriminatie.<sup>20</sup> De commissie is ingesteld op grond van de Algemene wet gelijke behandeling uit 1994. De gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen zijn belangrijke doorverwijzers naar de Commissie. In de meeste gevallen gaat het om antidiscriminatiebureaus die de wettelijke taken voor de gemeenten uitvoeren.

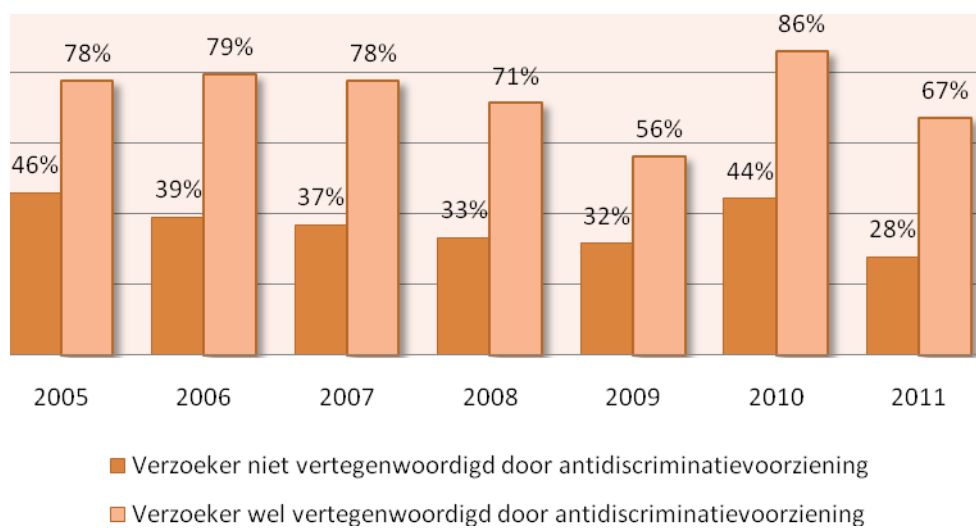
- 10% van de meldingen die gedaan worden bij de Commissie zijn afkomstig van de antidiscriminatiebureaus. In 2010 hebben de bureaus 36 zaken bij de Commissie Gelijke Behandeling aangemeld en in 2011 gaat het om 52 zaken
- De meldingen die via de antidiscriminatiebureaus binnenkomen zijn te typeren als complexe zaken. Het betreffen zaken die gepaard gaan met weerstand van betrokken partijen, juridisch complexe zaken die zijn gericht op *verboden onderscheid*.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> In oktober 2012 wordt de Commissie Gelijke Behandeling omgevormd naar het College voor de Rechten van de Mens en krijgt daarmee een breder takenpakket.

<sup>21</sup> Discriminatie is niet het maken van onderscheid (bijvoorbeeld een baan weigeren voor de functie van receptionist aan iemand die de taal niet beheerst), maar van *verboden onderscheid*. Dat wil zeggen: onderscheid dat mensen in hun vrijheid beperkt, zonder dat

De Commissie Gelijke Behandeling is tevreden over de deskundigheid van de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen waarmee zij te maken heeft. De kwaliteit van de verzoeken die worden doorverwezen is doorgaans hoog.

Dit blijkt ook uit het aantal verzoeken dat feitelijk tot een oordeel leidt (zie figuur 4.7). Gevallen waarin verzoekers worden begeleid door een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening leiden veel vaker tot een oordeel van de Commissie (gemiddeld in 74% van de gevallen) dan gevallen waarin verzoekers niet door een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening worden begeleid (gemiddeld 37% van de gevallen).



Figuur 4.7: percentage van verzoeken die leiden tot een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling (bron: cijfers van de Commissie Gelijke Behandeling).

daarvoor objectief gezien een goede reden is (een baan weigeren voor de functie van receptionist omdat iemand een andere huidskleur heeft).

### **Casus: verzoek om een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling**

De volgende casus is een voorbeeld van een doorverwezen melding door een antidiscriminatiebureau. De klacht is aangemeld bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening en begeleid door het antidiscriminatiebureau.

#### **SITUATIE**

Een leerling van de basisschool wordt door klasgenoten discriminatoir bejegend op grond van zijn huidskleur. De ouders van deze leerling hebben twee keer een klacht bij het bevoegd gezag ingediend over de onveilige situatie op school in het algemeen en over de discriminatoire bejegening in het bijzonder. Het bevoegd gezag en de school kwalificeren het gedrag en de uitspraken van de klasgenoten als “pestgedrag”. De school heeft onder andere naar aanleiding van de klachten zelfstandig een algemeen en uitgebreid beleid ten aanzien van de veiligheid op school opgesteld en uitgevoerd. De school heeft de klachten over discriminatoire bejegening echter niet als zodanig opgepakt en behandeld.

#### **ORDEEL COMMISSIE GELIJKE BEHANDELING**

De Commissie stelt vast dat het bevoegd gezag haar eigen klachtenregeling niet (zorgvuldig) heeft gevolgd. De Commissie waardeert het door de school opgestelde veiligheidsbeleid, maar hierdoor is het probleem van de discriminatoire bejegening van de leerling niet adequaat aangepakt en/of opgelost. De school had de discriminatieklacht specifiek moeten behandelen in plaats van te volstaan met het zoeken naar een oplossing van de klacht binnen het algemene kader van het veiligheidsbeleid. Er is geen sprake van een zorgvuldige klachtbehandeling. Er is sprake van strijd met de wet.

#### **GEVOLGEN NAAR AANLEIDING VAN HET OORDEEL**

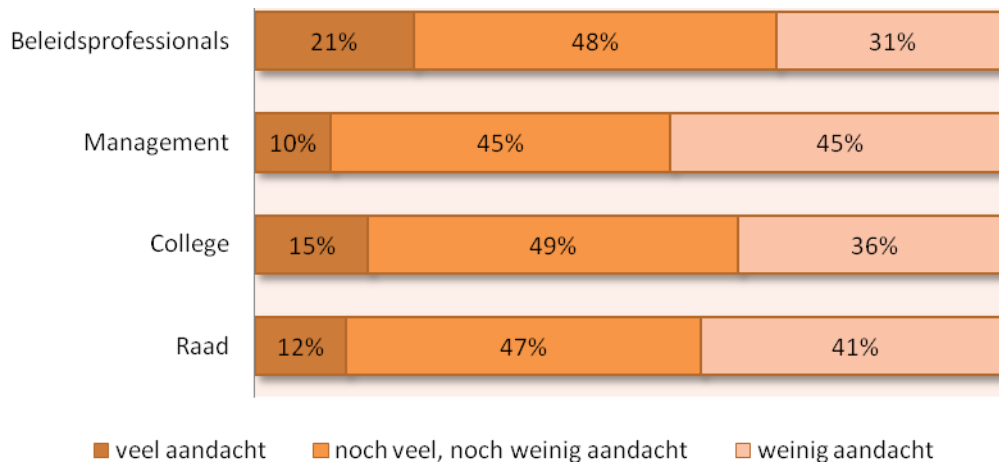
De school zal in de toekomst beter letten op de signalen die ouders geven. Tevens zal de school een goede overweging maken of een klacht behandeld dient te worden binnen het algemene kader van het veiligheidsbeleid, of als een specifieke discriminatieklacht.

Bron: Oordeelnummer 20100050 van de Commissie Gelijke Behandeling.

## **4.4 Bewustwording van gemeenten voor het voeren van lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid**

In de Memorie van Toelichting bij de Wga is het belang van het ontwikkelen van beleid om discriminatie te voorkomen aangegeven. Uit figuur 4.8 blijkt dat antidiscriminatiebeleid niet veel aandacht heeft binnen de gemeenten. Slechts 12% van de ambtelijke contactpersonen is van mening dat de gemeenteraad veel aandacht heeft voor het ontwikkelen van lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid. Dat blijkt ook uit de gevoerde interviews.





Figuur 4.8: aandacht voor het formuleren van lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid bij vier geledingen binnen gemeente (bron: online enquête, n=297).

### Twee bestuurders reflecteren op de aandacht van de gemeenteraad

#### GEMEENTERAAD HEEFT WEINIG AANDACHT

“De raad heeft weinig aandacht voor het onderwerp discriminatie. Het college stuurt de rapportage die het ontvangt van de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening door naar de raad. De raad stelt geen vragen over de rapportage. De rapportage wordt niet in de raad geagendeerd of besproken. Aandacht van de raad is er bij incidenten en deze doen zich niet voor.” (Bron: interview met een burgemeester van een gemeente met circa 25.000 inwoners).

#### GEMEENTERAAD HEEFT VEEL AANDACHT

“De raad is erg betrokken bij dit onderwerp. Dit uit zich op verschillende manieren:

- Er is veel aandacht voor.
- De raad wil niet dat er bezuinigd wordt op deze opgave.
- De raad heeft zelf het initiatief genomen tot een expertmeeting over dit onderwerp.
- Het is als aparte post zichtbaar in de begroting terwijl het ook kan worden ondergebracht bij andere posten. Het gaat relatief gezien ook niet om grote bedragen.” (Bron: interview met een wethouder, 100.000+ gemeente)

Sinds de invoering van de wet in 2009 is de aandacht van beleidsprofessionals het meeste toegenomen (zie figuur 4.9).<sup>22</sup>

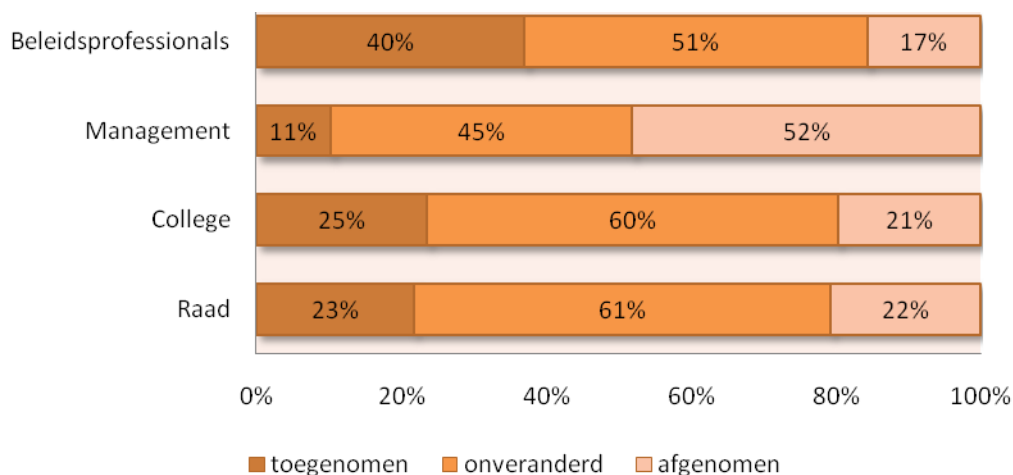
<sup>22</sup> Daarbij is van belang om op te merken dat de online enquête is ingevuld door de ambtelijke contactpersonen of beleidscoördinatoren voor de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.

### Illustraties van toegenomen aandacht voor antidiscriminatiebeleid bij beleidsprofessionals

- “We zijn daadwerkelijk bezig zijn met de aanpak van discriminatie zonder dat er veel directe signalen zijn. We zijn alerter.”
- “De wet is mede aanleiding geweest voor een raadsbreed aangenomen motie die er kort gezegd op neerkwam dat het college werd opgeroepen om de vaststelling van lokaal antidiscriminatiebeleid voor te bereiden.”
- “Zonder de wet was er geen specifieke aandacht geweest voor dit onderdeel van het gemeentelijk Integratiebeleid. De wet heeft dus een duidelijke stimulans gegeven.”
- “De wet zorgt er voor dat het onderwerp op de gemeentelijke agenda komt.”
- “Verplichting voorkomt wegbezuiniging. Met name in een gemeente met weinig klachten en meldingen dreigt dit gevaar.”
- “Het wordt serieus genomen door de partijen. Kreeg meer aandacht sinds de wet. Landelijke aandacht is essentieel op lokaal niveau als het om dit soort thema’s gaat. Anders ziet men het niet als kerntaak van de gemeente, hoewel het nummer 1 moet zijn. Per slot gaat het om het artikel 1 van de Grondwet, dat het fundament is van de beschaving.”
- “Wettelijke verplichting om zaken te regelen voor de burgers draagt bij aan bewustwording en erkenning.”
- “De aandacht voor antidiscriminatie stimuleert bewustzijn en de discussie over normen en waarden en het eigen gedrag, maar zoals in het algemeen bij aandacht voor een probleem kan het naast begrip kweken juist ook aanwakkeren en uitvergroten.”
- “Groeiende bekendheid en aandacht voor onderwerp, ook bij professionals.”

(Bron: online enquête onder gemeenten)

De aandacht van het ambtelijke management is volgens de helft van de respondenten (52%) afgenomen. Een reden daarvoor kan zijn dat invoering van de wet weinig organisatorische aansturing vereist, met name als de gemeente alleen de twee wettelijke taken invult. De aandacht van de gemeenteraad en het college van B&W is volgens de meeste respondenten (circa 60%) onveranderd sinds de invoering van de wet.

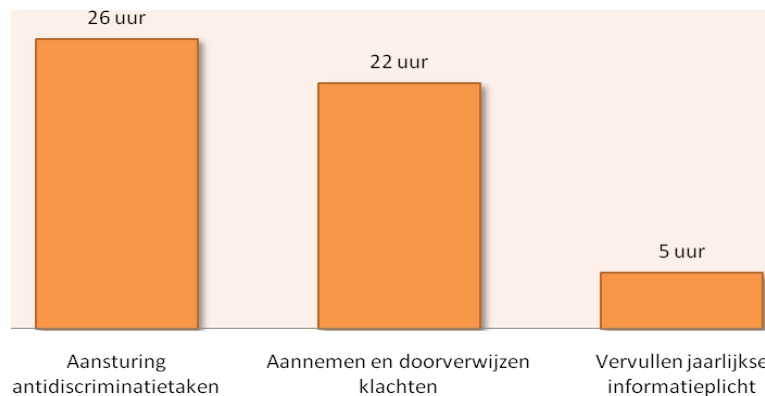


Figuur 4.9: toe- of afname van de aandacht voor het formuleren van antidiscriminatiebeleid bij vier geledingen binnen gemeenten sinds 2009 (bron: online enquête, n=297).

## 4.5 Omvang van de bestuurslasten en informatiebehoefte van gemeenten

### Bestuurslasten

Gemeenten geven doelmatiger uitvoering aan de wet wanneer de bestuurslasten zo gering mogelijk zijn. In de Memorie van Toelichting is voorzien dat de wet in beperkte mate bestuurslasten oplevert voor gemeenten. Via de online enquête is onderzocht wat de gemiddelde tijdsbesteding van gemeenten is voor uitvoering van de wet (figuur 4.10). De jaarlijkse tijdsbesteding voor de uitvoering van de wet bedraagt gemiddeld 53 uur per jaar. Deze uren worden meestal uitgevoerd op functieschaal 10, behalve bij de 100.000+ gemeenten. Daar worden de activiteiten meestal op functieschaal 11 uitgevoerd. Tijdens de interviews met vertegenwoordigers van gemeenten blijkt dat de bestuurslast geen belangrijk thema is.



Figuur 4.10: gemiddelde tijdsbesteding per jaar door gemeenten voor uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (bron: online enquête, n=297).

Wanneer ook de activiteiten van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en het CBS worden betrokken zijn de bestuurslasten wel een thema. Het huidige proces van dataverzameling bij gemeenten door het Ministerie van Binnenlandse Zaken voor de productie van de jaarrapportage door het CBS is nog in onvoldoende mate geoptimaliseerd (bron: gesprek met het Ministerie van Binnenlandse Zaken).

De activiteiten hebben als doel landelijke gegevens te genereren over het totaal aantal klachten met een verdieping naar: discriminatiegrond, maatschappelijk terrein, aard van het voorval en aard van de klachtenbehandeling. In een jaarlijks rapport van het CBS worden deze gegevens gepresenteerd en voorzien van conclusies en aanbevelingen. Het proces om te komen tot deze rapportage is gericht op het verzamelen, ontsluiten, analyseren en presenteren van data. Uit een gesprek met het Ministerie van Binnenlandse Zaken blijkt dat er nog veel mogelijkheden zijn om dit proces te stroomlijnen en daarmee de bestuurslasten te verlagen. Zo vraagt het Ministerie van Binnenlandse Zaken via een uniform format de gegevens van de gemeenten. In de

praktijk worden deze gegevens echter niet altijd op een uniforme wijze geleverd en zijn achteraf correcties nodig die na de nodige rapéleringen worden doorgevoerd. De data wordt door het Ministerie van Binnenlandse Zaken vervolgens geleverd aan het CBS. Hierna is vervolgens weer een bewerkingslag nodig om te komen tot de genoemde rapportage.

In dit onderzoek is verder niet onderzocht welke maatregelen en investeringen noodzakelijk zijn om het hiervoor beschreven proces te optimaliseren en wat het rendement hiervan zou kunnen zijn. Dit valt buiten de afbakening van het onderzoek.

### Aansluiting informatieplicht op de informatiebehoefte van gemeenten

Informatie en kennis zijn belangrijk voor de gemeenten om de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening en het gemeentelijk antidiscriminatiebeleid goed te kunnen richten en evalueren (zie ook paragraaf 5.2, 24% van de gemeenten voert lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid). Gemeenten geven daarbij aan vooral behoefte te hebben aan informatie over de specifieke lokale situatie in hun gemeente. Bijvoorbeeld over de omvang van discriminatie, de terreinen waar dit plaatsvindt, de gronden voor discriminatie, profielen van personen of groepen die zich schuldig maken aan discriminatie, effecten van interventies en zicht op casuïstiek (bron: interviews).

Uit paragraaf 5.1 blijkt echter dat gemeenten weinig zelf investeren in het vergroten van dit inzicht en overzicht. Het overzicht blijft vooral beperkt tot de informatie die de gemeenten daarover ontvangen van de organisatie die de antidiscriminatievoorziening uitvoert en die gemeenten moeten leveren aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Hierbij dient te worden opgemerkt dat vooral de antidiscriminatievoorzieningen - vaak op eigen initiatief - inspelen op de behoefte van gemeenten aan inzicht en overzicht. Zij investeren steeds meer in de informatie die zij aan gemeenten aanleveren door het kwantitatieve basismateriaal te verrijken met trendonderzoeken, analyses en beschrijving van casuïstiek.

Gemeenten geven aan vooral informatie over de effecten van interventies (zie ook paragraaf 4.1) en zicht op specifieke casuïstiek te missen (zie ook paragraaf 4.3). Het gaat bijvoorbeeld om het effect van meldpunten, maar ook effecten van andere instrumenten zoals voorlichting voor specifieke doelgroepen en projecten op maat zoals op scholen of in bepaalde wijken (bron: interviews en online enquête).

*“We missen hier het beleid van antidiscriminatie. We voeren een wet uit in afwezigheid van een lokale beleidsvisie. En zolang er geen relatie is tussen beleid en uitvoering, kunnen we niet spreken over rendement en resultaten.”  
(Bron: online enquête)*

De wettelijke informatieplicht aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties draagt volgens de gemeenten niet bij aan het vergroten van dit inzicht. Dit betreft hoofdzakelijk kwantitatief materiaal waardoor kwalitatief inzicht ontbreekt. Daarnaast missen gemeenten ook een terugkoppeling van de gegevens naar de gemeenten (bron: interviews en online enquête).

“Bij de rapportage die gemeenten nu moeten aanleveren aan de minister van Binnenlandse Zaken gaat het puur om cijfermateriaal. Voor beleidsinterventies is het wellicht wenselijk dat er een goede kwalitatieve analyse bij de rapportage gedaan wordt.” (Bron: online enquête)

“Het zou beter zijn als de wet naast een kwantitatief verslag over het aantal klachten ook een kwalitatief verslag op casusniveau vereist. Dit zegt namelijk veel meer over de tendensen in een stad dan alleen de cijfers.” (Bron: online enquête)

“Vraag ook naar een inhoudelijke verantwoording, getallen zeggen niet alles.” (Bron: online enquête)

“Er is weinig informatie hoe het is opgepakt en de werkzaamheid van burgers zelf. Wat komt uit de contacten met de melders in termen van klanttevredenheid naar de antidiscriminatievoorziening?” (Bron: online enquête)

#### EISEN AAN DE INFORMATIEVOORZIENING DOOR GEMEENTEN

De gemeente Zeewolde stelt aparte eisen aan de rapportage van het Bureau Gelijke Behandeling Flevoland over de aanpak van discriminatie in de gemeente. Zeewolde wil extra informatie over de aard, grond en het terrein van de discriminatieklachten en de resultaten van de aanpak (bron: interviews).

De antidiscriminatiebureaus ervaren dat zij steeds meer informatie aan de gemeenten verstrekken. Trends en beschrijvingen van casussen worden steeds vaker teruggekoppeld aan de gemeenten en bureaus gaan meer en meer de dialoog aan met de gemeenten.

Enkele antidiscriminatiebureaus worden bijvoorbeeld betrokken bij de ontwikkeling van het Wmo-beleid. Dit gebeurt vooral in de gemeenten die ook al iets extra's doen in het kader van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Gemeenten die uitsluitend de wettelijke taken oppakken blijven hier volgens de antidiscriminatiebureaus achter (bron: interviews).

## 5 Kernactiviteiten en voorwaarden

### 5.1 Organiseren van overzicht

Uitvoering van de wet helpt gemeenten bij het verkrijgen van inzicht op de opgave (zie ook figuur 4.2, paragraaf 4.1).

*“De wet maakt het mogelijk een iets genuanceerder beeld te krijgen van gevoelens van discriminatie in de gemeentelijke en regionale samenleving.”*

*“Registratie klachten biedt aanknopingspunten voor beleid op lokaal of regionaal niveau.”*

*“Discriminatie komt beter in beeld.” (Bron: online enquête)*

Toch hebben gemeenten doorgaans matig zicht op de feitelijke staat van discriminatie en de opgave. Dat geldt met name voor kleinere gemeenten. In deze gemeenten wordt de waarde van het aantal geregistreerde meldingen nogal eens overschat en ten onterecht verward met de feitelijke staat van discriminatie (zie ook paragraaf 4.2 over onderregistratie). Dit blijkt ook uit antwoorden in de online enquête. Gemeenten geven aan dat geen of een klein aantal meldingen een argument is om antidiscriminatiebeleid een lage prioriteit te geven: “er is niets aan de hand, het speelt hier niet, het is geen probleem in onze gemeente”. Een klein aantal meldingen in combinatie met een gebrek aan inzicht in de feitelijke staat van de discriminatie is een belangrijke barrière voor het organiseren van aandacht en prioriteit.

Discriminatie is voor gemeenten vaak een abstract en een algemeen begrip (zie ook paragraaf 4.1). Het ontbreekt bij gemeenten dan aan een goede definitie en afbakening van discriminatie. Als gevolg hiervan is het overzicht vaak eenzijdig, bijvoorbeeld primair gericht op discriminatie naar ras en seksuele geaardheid.<sup>23</sup> Zo merkt een wethouder op dat leeftijdsdiscriminatie door de vergrijzing een steeds belangrijker thema wordt, maar dat de aandacht daarvoor en het zicht daarop beperkt is. Andere vertegenwoordigers van gemeenten onderschrijven dat ook.

*“Antidiscriminatie wordt in een aantal gevallen in de beleving en in de praktijk vooral gekoppeld aan de meer opvallende subgroepen zoals minderheden of homo’s. Het blijft belangrijk ook andere discriminatiegronden als bijvoorbeeld arbeid, sekse- of leeftijdsdiscriminatie onder de aandacht te brengen.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeenten)*

---

<sup>23</sup> Bron: interviews.

### Klein aantal meldingen als argument voor een kleine opgave

Uit de online enquête:

- “Het staat op de kaart en dat is goed. In onze gemeente zijn erg weinig meldingen, daarom is er geen prioriteit.”
- “Voor zover bekend is er in de jaren 2010 en 2011 één klacht ingediend bij het antidiscriminatiebureau. Er wordt geen stimulans ervaren.”
- “Antidiscriminatievoorziening is erg duur gelet op laag aantal klachten (één in heel 2011).”
- “Jaarlijks weinig meldingen (twee à drie) met als gevolg dat er door onze organisatie weinig inzet op wordt gedaan.”
- “Het is een heel zwaar instrument voor een kleine gemeente als de onze. Tot nu toe was sprake van nul meldingen.”
- “Er zijn in de gemeente niet zo veel klachten over discriminatie. Hierdoor geven wij daar intern niet zo heel veel aandacht aan.”

### Actief organiseren van inzicht in de situatie

- “Uitvoering van de wet biedt meer zicht op de lokale situatie in relatie tot discriminatie, maar geeft vaak ook een vertekend beeld. Gesprekken met partijen in de stad et cetera zijn vaak relevanter om een reëel beeld te krijgen van discriminatie in de stad.” (Online enquête)
- “Gemeenten hebben onvoldoende zicht op discriminatie in de eigen gemeente. Dit heeft ook te maken met onderregistratie. Onderregistratie ga je tegen op het moment dat er meer aandacht voor discriminatie komt. Mensen zullen dan ook geneigd zijn eerder te melden. Indien gemeenten investeren in de antidiscriminatievoorzieningen betaalt dit zich terug in meer inzicht in discriminatie in de eigen gemeente.” (bron: interview met vertegenwoordiger van Commissie Gelijke Behandeling).

Gemeenten investeren weinig in het vergroten van inzicht in de opgave. Ook is nauwelijks sprake van een gedeelde informatiepositie waarbij meerdere partijen op grond van meerdere bronnen samen bouwen aan een goed beeld en analyse van de situatie (zie ook paragraaf 5.6).

*“Preventie wordt niet binnen de wet voorgeschreven, maar is een vrije keuze van de gemeente. Het is moeilijk om er extra middelen voor vrij te maken, omdat er onvoldoende beeld is van de situatie. Daardoor ontstaat een vicieuze cirkel: geen middelen, geen preventie, weinig meldingen, onvoldoende beeld van de situatie.” (Bron: online enquête)*

*“De relatie tussen type discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en de aard van de discriminatie wordt niet bijgehouden. Dit geeft juist interessante informatie bijvoorbeeld dat op de werkvloer meer gediscrimineerd wordt op sekse.” (Bron: online enquête)*

*“De antidiscriminatiebureaus verstrekken steeds meer informatie aan de gemeenten. Trends en beschrijvingen van casussen worden steeds vaker teruggekoppeld aan de gemeenten en bureaus gaan meer en meer de dialoog aan met de gemeenten. Dit heeft ertoe geleid dat de bureaus een positie beginnen te krijgen binnen de gemeente. Enkele bureaus worden bijvoorbeeld betrokken bij de ontwikkeling van het Wmo-beleid. Gemeenten beginnen te geloven dat we iets te melden hebben.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus)*

### Voorbeeld gemeente Groningen: actief organiseren van overzicht door samen met partners te bouwen aan een informatiepositie

Gemeente Groningen heeft ervoor gekozen het Discriminatiemeldpunt onderdeel te laten uitmaken van een groter geheel. Daarvan maken onder andere platform Religie en levensbeschouwing en het platform Homo-emancipatie deel uit. Het Discriminatiemeldpunt heeft hierdoor een groot netwerk opgebouwd en is ingebed in de stad. Vanuit dit netwerk worden ook weer meldingen gedaan. Inbedding en bekendheid van het Discriminatiemeldpunt is ontstaan door de actieve houding van het meldpunt binnen specifieke relevante projecten zoals de Dag van de Dialoog. Groningen stuurt het meldpunt ook aan op het leggen van verbindingen en het opbouwen van netwerken.

“Het Discriminatiemeldpunt kan niet los bestaan. Dan zit het meldpunt te wachten tot mensen binnenkomen. Ze moeten actief zijn en verbindingen leggen.” (Bron: interview)

Doordat overzicht ontbreekt, is het ook lastig om maatwerk te organiseren, de antidiscriminatievoorzieningen gericht aan te sturen, en instrumenten doordacht in te zetten. Uit de online enquête:

*“Extra werk en geld voor 2 meldingen per jaar uit onze gemeente. Heel circus opgetuigd voor gemiddeld 1/2 meldingen per jaar”*

*“De aansturing kan scherper. Er wordt te weinig gedaan met de beschikbare gegevens zoals cijfers en trends. Hierdoor zet de gemeente te weinig in op het formuleren van maatschappelijke opgaven gericht op het beter signaleren, melden en tegengaan van discriminatie. Vooral in de aanvullende taken wil de gemeente hierop scherper sturen en de inzet van het antidiscriminatiebureau beter richten.”*

*“Het is lastig zicht te krijgen op de lokale opgave. Op grond van de meldingen zeggen mensen dat er weinig speelt maar er speelt wel degelijk veel.”*

*“Gemeenten zouden meer moeten inzetten op het formuleren van een maatschappelijke opgave gericht op de discriminatie. Cijfers vormen hiervoor een belangrijk uitgangspunt maar worden nog te weinig gebruikt.”*

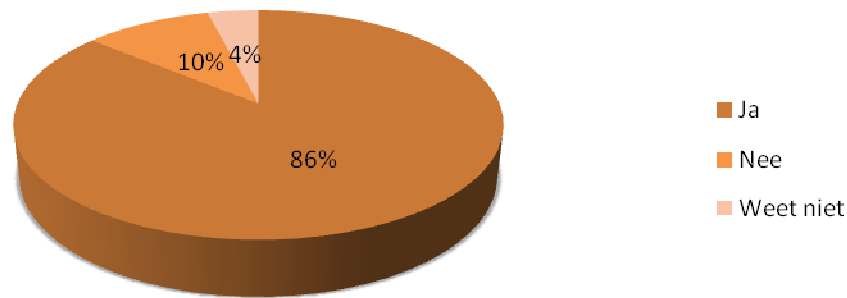
## 5.2 Beleidskaders voor antidiscriminatiebeleid

Gemeenten zijn op grond van de wet verplicht om een verordening vast te stellen voor inrichting van de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening. Het merendeel van de gemeenten (86%) heeft de verordening vastgesteld (figuur 5.1). De gemeenten die niet over een verordening beschikken zeggen daarmee bezig te zijn of geven aan dat zij van deze plicht niet op de hoogte zijn. Een scan van de verordeningen leert dat nagenoeg alle verordeningen zijn gebaseerd op de modelverordening van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.<sup>24</sup> De verordeningen bevatten inrichting- en financiële kaders.

---

<sup>24</sup> Een aantal gemeenten neemt extra bepalingen op over subsidieverlening en samenwerking voor de uitvoering van de wettelijke taken.





Figuur 5.1: gemeenten die over een antidiscriminatieverordening beschikken (bron: online enquête, n=297).

De kaders voor de antidiscriminatiebureaus vloeien rechtstreeks voort uit de Wga en de gemeentelijke verordening. Daarnaast bestaat er tussen de gemeenten en de antidiscriminatiebureaus een overeenkomst in de vorm van een subsidiebeschikking of een dienstverleningsovereenkomst. De aard van de overeenkomsten is zeer divers: soms is er sprake van een kort briefje waarin enkel een bedrag wordt genoemd voor de uitvoering van de wettelijke taken, in andere gevallen worden ook aanvullende taken beschreven zoals PR en preventie of specifieke afspraken over projecten gemaakt. Enkele gemeenten stellen daarnaast specifieke eisen. Zo stelt bijvoorbeeld de gemeente Zeewolde eisen aan de rapportage van het Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Deze gemeente wil extra informatie over aard, grond en terrein van discriminatieklachten en de resultaten van de aanpak.

In de Memorie van Toelichting is het belang van het ontwikkelen van beleid om discriminatie te voorkomen aangegeven. De aandacht voor het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid is echter relatief laag (zie paragraaf 4.4). Het gaat daarbij ook om beleid dat onderdeel is van of aansluit op andere relevante beleidsterreinen, zoals maatschappelijke ondersteuning, leefbaarheid, gebiedsgericht werken, participatie, werk en inkomen, onderwijs, cultuur of sport.

In 2007 constateerde Amnesty International dat 17% van de gemeenten op specifieke beleidsterreinen antidiscriminatiebeleid voert.<sup>25</sup> Op grond van de online enquête onder gemeenten blijkt dat 50 gemeenten (17%) voor invoering van de wet in 2009 lokaal antidiscriminatiebeleid voerden en 33 gemeenten (11%) regionaal antidiscriminatiebeleid voerden (zie figuur 5.2). Na 2009 – als de Wga wordt ingevoerd – daalt het aantal gemeenten dat antidiscriminatiebeleid voert : 41 gemeenten (14%) hebben een lokaal beleid, 31 gemeenten (10%) een regionaal beleid. Hierbij past wel dat opmerking dat verschillende gemeenten momenteel een verkenning uitvoeren naar lokaal of regionaal beleid. Voor lokaal beleid zijn dit 18 gemeenten en voor regionaal beleid 16 gemeenten. Zouden deze gemeenten hun beleid al in uitvoering hebben, dan

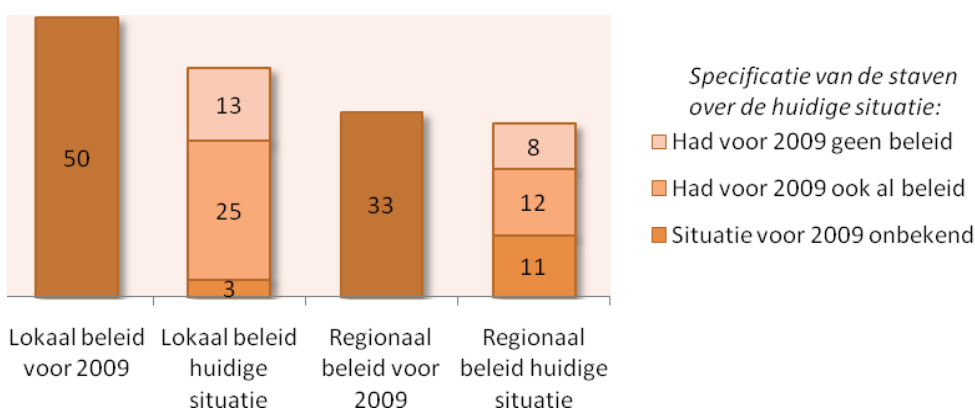
<sup>25</sup> Amnesty International, *Aanpak van discriminatie door Nederlandse gemeenten: 443 kansen voor verbetering*, april 2007, p. 62.

zou het aantal gemeenten met lokaal of regionaal beleid zijn toegenomen ten opzichte van de situatie vóór 2009.

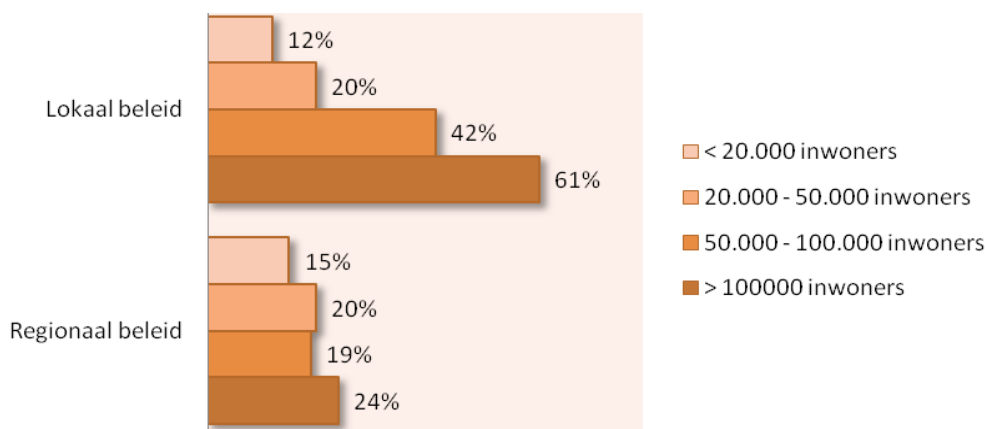
In totaal heeft 24% van de gemeenten in de huidige situatie een lokaal of regionaal beleid. Dit betekent een toename van 7 procentpunt ten opzicht van de situatie van 2007 zoals onderzocht door Amnesty International.

Uit figuur 5.2 blijkt verder dat veel gemeenten het antidiscriminatiebeleid na 2009 hebben beëindigd. Onder de gemeenten die in de huidige situatie een lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid voeren (of ontwikkelen) zijn echter ook 21 ‘nieuwkomers’.

*“Antidiscriminatie is van groot maatschappelijk belang maar staat niet op zichzelf; het is onderdeel van een integrale aanpak. Geef dus minder richtlijnen qua uitvoering maar stel het maatschappelijke effect centraal: wat wil je bereiken in de samenleving?” (Bron: interview met antidiscriminatiebureaus)*



Figuur 5.2: aantal gemeenten die lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid voeren vóór 2009 en heden (bron: online enquête, n=297).



Figuur 5.3: het percentage gemeenten dat momenteel lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid voert naar gemeentegrootte (bron: online enquête, n=297).

Grote gemeenten voeren verhoudingsgewijs veel vaker lokaal antidiscriminatiebeleid dan kleine gemeenten (figuur 5.3). In de online enquête onderstrepen een aantal gemeenten het gebrek aan beleid.

“Teveel bureaucratie, teveel gericht op cijfers in plaats van personen en beleid.”

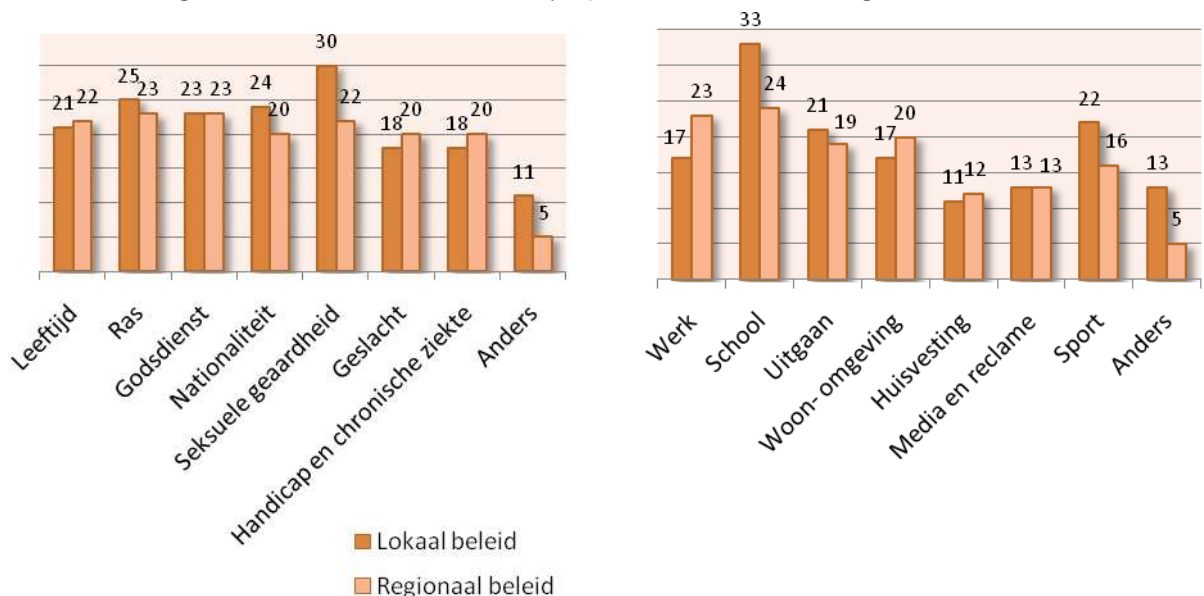
“Het draait nu nog teveel om registratie. Als je daar geen doelstellingen aan koppelt, is de wet zinloos.”

“De wettelijke taak heeft als risico dat alleen de wettelijke ruimte beleidsmatig wordt ingevuld.”

“Net als in veel gemeenten is er geen antidiscriminatiebeleid en zijn acties vaak ad hoc.”

Uit figuur 5.4 blijkt dat het beleid – van de gemeenten die daarover beschikken - zich richt op diverse discriminatiegronden en terreinen. Het beleid richt zich iets vaker op seksuele geaardheid en discriminatie in en rond de school. Sommige gemeenten richten hun beleid op één of enkele terreinen of gronden, andere gemeenten richten hun beleid op vrijwel alle terreinen of gronden, bijvoorbeeld:

- Vier gemeenten richten het beleid alleen op het terrein school.
- Vier gemeenten richten het beleid alleen op seksuele geaardheid.
- Drie gemeenten richten het beleid op school, uitgaan en sport.
- Drie gemeenten richten het beleid op ras, godsdienst, nationaliteit en seksuele geaardheid
- De meeste gemeenten richten het beleid op vijf of meer terreinen en gronden.



Figuur 5.4: discriminatiegronden en -terreinen waarop het lokale en regionale antidiscriminatiebeleid van gemeenten zich richt (bron: online enquête, n=297).

### Lokaal antidiscriminatiebeleid in Amsterdam

In Amsterdam bestaat al jaren een eigen lokaal antidiscriminatiebeleid en een 'gay capital programma' dat specifiek gericht is op het bestrijden van discriminatie van homoseksuelen. De afgelopen twee jaar heeft de gemeente het beleid meer ingekaderd. Voorheen waren er erg veel actiepunten waardoor er weinig mogelijkheid bestond om te sturen op concrete resultaten. Er zijn nu vier speerpunten opgesteld:

- arbeidsmarkt;
- publieke domein;
- uitgaansleven;
- onderwijs.

Deze vier speerpunten zijn tot stand gekomen door te kijken naar gegevens van het antidiscriminatiebureau. "Er is gekeken welke soort discriminatie het meest voorkomt. Daarnaast heeft de gemeente zich afgevraagd welke soort discriminatie het ergst is."

Vooraf het speerpunt onderwijs is belangrijk voor de gemeente. Onderwijs is een belangrijke vindplaats van discriminatie en is tegelijkertijd ook de beste plek om de strijd tegen discriminatie aan te gaan. Scholen spelen een belangrijke rol in de preventie van discriminatie en daarin wordt ook veel geïnvesteerd. Zo heeft de gemeente een publiekscampagne gestart en herhaald. Er worden allerlei activiteiten georganiseerd. Ook wordt er veel samengewerkt met verschillende organisaties om een lokale invulling aan het antidiscriminatiebeleid te geven. Het achterliggende doel van dit beleid is de meldingsbereidheid vergroten, om op deze manier discriminatie te bestrijden.

Bron: interview met vertegenwoordigers van de gemeente.

### Burgerschapbeleid gemeente Rotterdam, 'Participatie: Kiezen voor talent'

Gemeente Rotterdam richt het Burgerschapbeleid 2012-2014 op vier aandachtsvelden:

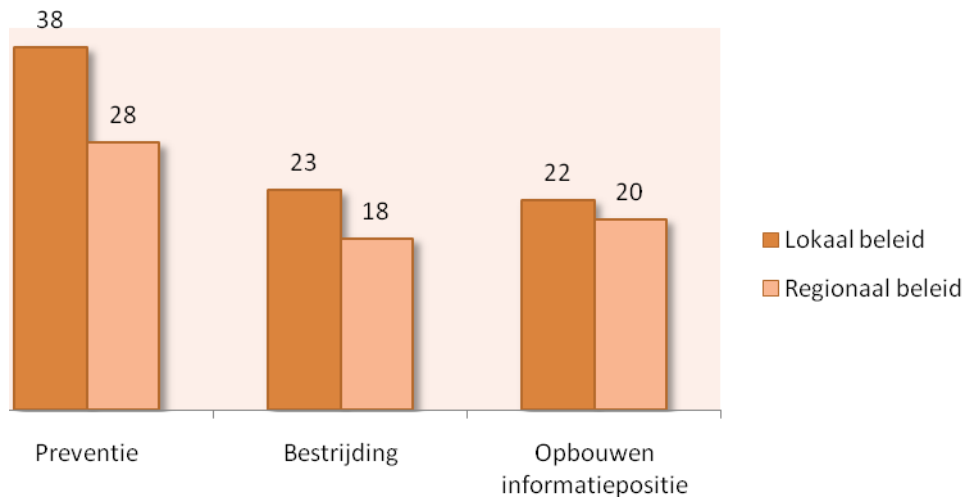
- Emancipatie: gendergelijkheid, zelfredzaamheid, sociale mobiliteit en homo-emancipatie.
- Tegengaan van discriminatie en uitsluiting als een serieuze belemmering voor participatie om talenten te kunnen ontwikkelen. Dit gaat verder dan de Wga en richt zich ook op het vergroten van weerbaarheid en het tegengaan van slachtoffergedrag (empowerment).
- Diversiteit als kracht: het optimaal benutten van de verscheidenheid aan ideeën en inzichten, het creëren van ruimte om aanwezige talenten zichtbaar te maken.
- Non-formele educatie: burgers worden in staat gesteld zichzelf en hun talenten verder te ontwikkelen.

Activiteiten richten zich op preventie – zoals bij het bevorderen van de veiligheid van homoseksuelen – en bestrijding van discriminatie.<sup>26</sup>

Het gemeentelijke antidiscriminatiebeleid is voornamelijk gericht op preventie. Het beleid is in mindere mate gericht op bestrijding en het opbouwen van een informatiepositie voor het verkrijgen van overzicht (zie ook paragraaf 5.1).

---

<sup>26</sup> Bron: Gemeente Rotterdam, *Burgerschapbeleid: participatie: kiezen voor talent, de invulling van het Burgerschapbeleid voor de jaren 2012 tot 2015*, 15 maart 2011.



Figuur 5.5: aantal gemeenten dat lokaal en regionaal antidiscriminatiebeleid richt op preventie, bestrijding of het opbouwen van een informatiepositie (bron: online enquête, n=297).

#### VOORBEELD: AANDACHT VOOR PREVENTIE IN 'S-HERTOGENBOSCH

Met Radar (het antidiscriminatiebureau) wordt ieder jaar een werkplan afgestemd. Dit werkplan omvat tevens specifieke projecten. Het werkplan is verankerd in verschillende gemeentelijke beleidsterreinen. Naast de wettelijke taken is er in het werkplan veel aandacht voor preventie. De preventie richt zich onder andere op potentiële daders. Een voorbeeld is het project De Wereldreis. Dit is een project dat is geïnitieerd door een woningcorporatie als gevolg van signalen uit een wijk van intolerant gedrag. Het idee is om inwoners met verschillende culturen kennis te laten maken, bijvoorbeeld door een bezoek aan een moskee (bron: interviews).

### 5.3 Middelen

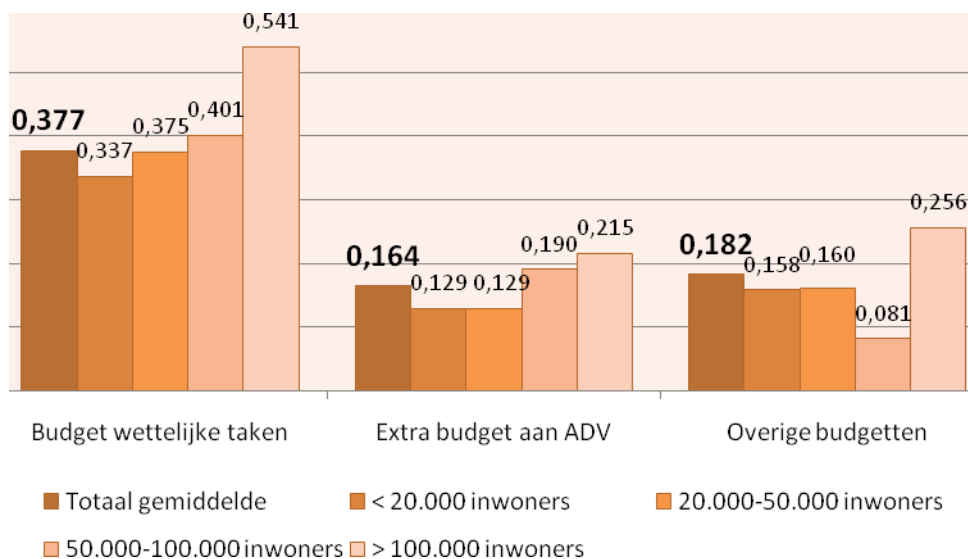
De gemeenten ontvangen via het gemeentefonds jaarlijks € 0,372 per inwoner voor uitvoering van de twee wettelijke taken. Deze bijdrage is niet gelabeld. Gemeenten bepalen zelf of zij dit hele bedrag, een deel daarvan of meer besteden.

De gemiddelde inzet van financiële middelen voor uitvoering van de wettelijke taken (0,377 euro per inwoner) is nagenoeg gelijk aan de bijdrage die de gemeenten via het gemeentefonds ontvangen (0,372 euro).

Een groot aantal gemeenten koopt bovenop de bijdrage voor uitvoering van de wettelijke taken ook extra activiteiten in. Gemiddeld zetten de gemeenten voor uitvoering van de twee wettelijke taken én aanvullende activiteiten 0,541 euro per inwoner in: €0,377 voor uitvoering van de twee wettelijke taken en € 0,164 voor uitvoering van aanvullende taken (zie figuur 5.6). Grote gemeenten besteden over het algemeen meer middelen. Zo besteden de 100.000-plus gemeenten gemiddeld € 0,756 per inwoner (€ 0,541 voor de wettelijke taken en €0,215 voor aanvullende taken).

Dit betekent dat gemeenten per saldo meer middelen inzetten dan zij via het gemeentefonds ontvangen. Daarnaast zetten gemeenten via andere wegen overige

financiële middelen in waarmee zij antidiscriminatie doelen willen realiseren. Gemiddeld gaat het om 0,182 euro per inwoner.



Figuur 5.6: budget per inwoner voor de twee wettelijke taken, budget aan de antidiscriminatievoorziening voor aanvullende taken en overige budgetten die gemeenten inzetten (bron: online enquête, n=297).

Niet alle gemeenten besteden de volledige rijksbijdrage aan de uitvoering van de wettelijke taken. Zo ontvangt het bureau Artikel 1 Overijssel €0,24 per inwoner van de gemeenten. De zeven grotere gemeenten in Overijssel geven aan dat zij voor het resterende bedrag extra taken gericht op public relations en voorlichting inkopen.<sup>27</sup> Ook het bureau Artikel 1 Midden Nederland ontvangt, met uitzondering van Amersfoort en Utrecht, niet de volledige rijksbijdrage van de gemeenten. Deze gemeente romen 5,5 eurocent af en hanteren hiervoor het argument dat ze voor het uitvoeren van de wet in de gemeentelijke organisatie ook kosten maken (zie ook paragraaf 4.5).<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Bron: interview met vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus.

<sup>28</sup> Bron: interview met vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus.

### Voorbeelden: inzet van middelen door verschillende gemeenten

In **Drenthe** is ondanks de gezamenlijke intentieverklaring iedere gemeente afzonderlijk verantwoordelijk voor de financiële kaders. Financiën blijven in beheer van de afzonderlijke gemeenten. Iedere gemeente ontvangt een factuur van 25 eurocent per inwoner. Hiervoor worden de wettelijke taken uitgevoerd. De provincie legt nog extra geld bij voor taken zoals public relations en voorlichting. Gemeente **Assen** zet het resterende bedrag ook in voor aanvullende taken.

In **Limburg** zetten de dertig samenwerkende gemeenten de rijksbijdrage (0,372 euro per inwoner) rechtstreeks door naar de uitvoerende bureaus. Dit bedrag wordt ingezet voor de uitvoering van de wettelijke taken. Daar waar gemeenten aanvullende activiteiten inkopen of subsidiëren, doen zij dit vanuit de eigen middelen. In Limburg financiert de provincie aanvullende activiteiten gericht op preventie.

De gemeenten **Bloemendaal, Amersfoort, Hengelo** en **Haarlem** besteden de rijksbijdrage van 0,372 euro per inwoner aan de uitvoering van de wettelijke taken en stellen dit bedrag rechtstreeks in handen van het antidiscriminatiebureau. Elke gemeente maakt afzonderlijke afspraken. Zo laat gemeente **Haarlem** voor de 0,372 euro zowel de wettelijke taken als aanvullende taken uitvoeren. Gemeente **Hengelo** zet in aanvulling op de rijksbijdrage vanuit eigen middelen €36.000 in. Hengelo besteedt op jaarbasis ongeveer €66.000 (circa 0,817 euro per inwoner) waarvan €29.000 wordt ingezet voor de uitvoering van de twee wettelijke taken. Ook gemeente **Amersfoort** vult de rijksbijdrage aan met eigen middelen door een bedrag van €98.000 beschikbaar te stellen (circa 0,668 euro per inwoner).

Gemeente **Barneveld** geeft 0,29 euro per inwoner uit aan de wettelijke taken. Het resterende bedrag wordt in overleg met het antidiscriminatiebureau ingezet. Daarnaast zet Barneveld in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning middelen in voor de uitvoering van projecten gericht op sociale samenhang en leefbaarheid in de wijken. Eén van de doelen is het vergroten van het onderlinge begrip.

Bron: interviews met vertegenwoordigers van gemeenten.

De antidiscriminatiebureaus geven aan dat de rijksbijdrage voldoende is voor de uitvoering van de twee wettelijke taken: registratie en afhandeling.<sup>29</sup> Tegelijkertijd ervaren zowel gemeenten als de antidiscriminatiebureaus dat door bezuinigingen de middelen voor met name aanvullende activiteiten onder druk staan.

- De rijksbijdrage is volgens de bureaus onvoldoende om daarnaast ook taken als preventie en voorlichting uit te voeren. Zij geven aan juist aan deze taken veel waarde te hechten.
- Daar stelt één van de bureaus echter tegenover dat een gemeente bij een zeer laag aantal meldingen mag verwachten dat een antidiscriminatiebureau aanvullende activiteiten onderneemt om het aantal meldingen omhoog te krijgen of activiteiten organiseert gericht op preventie. In die situatie is er immers productiecapaciteit over die creatief ingezet kan worden.
- Antidiscriminatiebureaus geven aan dat door betere samenwerking tussen de gemeenten, tussen gemeenten en antidiscriminatiebureaus én tussen de

---

<sup>29</sup> Bron: interview met vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus.

antidiscriminatiebureaus efficiencyvoordelen behaald kunnen worden. Daarbij wijzen de bureaus op het in stand houden van voldoende kwaliteit.

*“Een antidiscriminatiebureau is te beschouwen als een brandweer. Ook al is er geen brand, het is toch nodig om een dergelijke voorziening in stand te houden.” (Interview met vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus)*

## 5.4 Uitvoering door registratie, verlenen van bijstand en inzet van aanvullende activiteiten

### Professionele procesvoering

Het Besluit Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen bevat richtlijnen voor de inrichting van de onafhankelijke bijstandverlening door gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen evenals de verslaglegging over de door de antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde klachten.

De Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatievoorzieningen heeft in aansluiting hierop een landelijk protocol Klachtbehandeling opgesteld. Dit protocol geeft de landelijke standaard aan van de wijze waarop aangesloten antidiscriminatiebureaus klachten behandelen. De antidiscriminatiebureaus geven aan dat zij dit protocol in de praktijk toepassen en gebruiken voor professionalisering.<sup>30</sup> Het protocol beschrijft onder andere de wijze waarop de toegankelijkheid is geregeld, de verschillende processtappen van de klachtenbehandeling en hoe daarbinnen de communicatie met de cliënt is geregeld. Met betrekking tot dit laatste beschrijft het protocol bijvoorbeeld:

- het intakegesprek waarbij de cliënt tijd en ruimte krijgt om uitgebreid zijn of haar verhaal te doen en waarin rekening wordt gehouden met emoties;
- de wijze waarop aandacht wordt geschonken aan de verwachtingen van de cliënt versus de mogelijkheden en beperkingen die het ADB heeft;
- de uitleg over de werkwijze van het ADB naar de cliënt en de eigen verantwoordelijkheid die de cliënt heeft;
- het principe van hoor- en wederhoor;
- het stappenplan waarin afspraken tussen ADB en cliënt worden vastgelegd;
- de regelmatige voortgangsbespreking met de cliënt;
- de afsluiting van de klacht.

De antidiscriminatiebureaus ervaren dat gemeenten zelf geen kaders stellen ten aanzien van de kwaliteit van procesvoering en ook geen controle uitvoeren op de werkwijzen van

---

<sup>30</sup> Bron: interview met vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus.

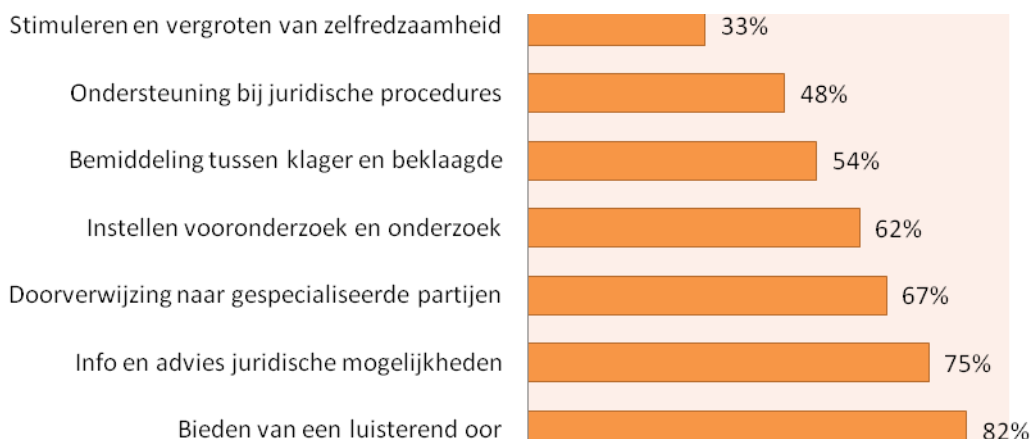


de bureaus en naleving van het Besluit Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen.<sup>31</sup> De antidiscriminatiebureaus vragen zich wél af hoe andere uitvoeringsorganisaties die door enkele gemeenten worden ingehuurd (zie ook paragraaf 4.1), zoals welzijnsinstellingen, hun procesvoering professionaliseren en garanties bieden voor de benodigde expertise en kwaliteit. Er is namelijk vaak sprake van complexe discriminatieklachten waarvan de behandeling veel expertise en deskundigheid vereist (zie ook paragraaf 4.3).

Als laatste beschikken de bureaus over een klachtenprocedure.<sup>32</sup> Een dergelijke procedure is één van de eisen van de Wga en een lidmaatschapseis van de landelijke branchevereniging. Daarnaast heeft Art. 1 een handreiking opgesteld<sup>33</sup> voor het verzamelen, registreren, verwerken en rapporteren van discriminatieklachten.

### Verlenen van bijstand

Voor bijstandverlening aan burgers die discriminatie ervaren worden veel verschillende werkvormen en instrumenten ingezet (zie figuur 5.7). Het stimuleren en vergroten van de zelfredzaamheid van inwoners wordt het minste (33%) toegepast. De antidiscriminatiebureaus onderschrijven dat de aanpak in de toekomst verder kan worden doorontwikkeld richting zelfredzaamheid en participatie.



Figuur 5.7: instrumenten voor het verlenen van bijstand die volgens de gemeenten worden ingezet (bron: online enquête, n=297).

<sup>31</sup> Dit blijkt ook uit de interviews met gemeenten. Wel worden door enkele gemeenten in de subsidie- of uitvoeringsovereenkomsten eisen gesteld aan kwaliteit en deskundigheid maar besteden zij daar tijdens de uitvoering verder nauwelijks aandacht aan.

<sup>32</sup> Bron: de antidiscriminatiebureaus waarmee in het kader van dit onderzoek is gesproken.

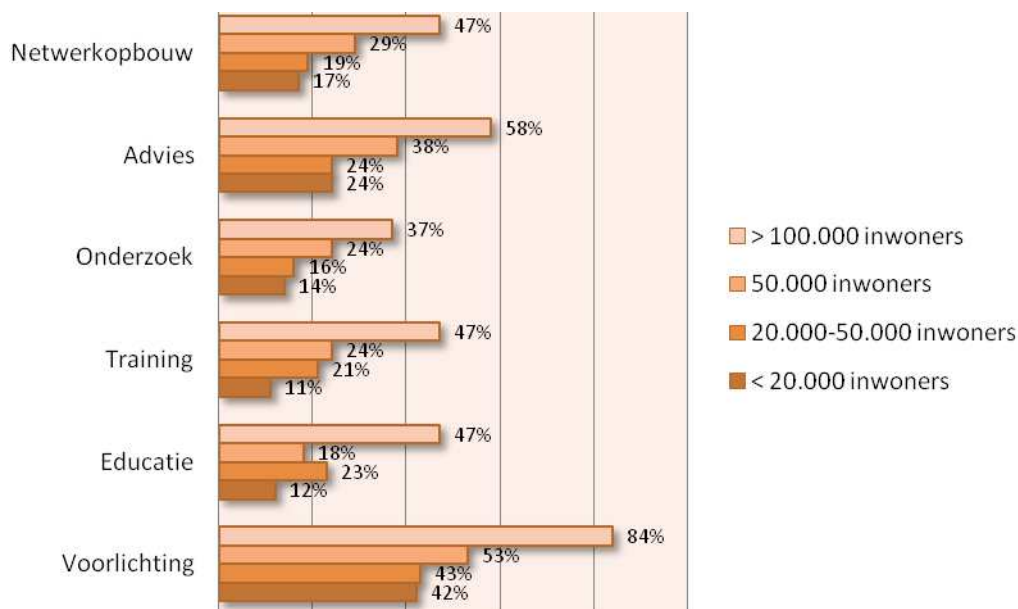
<sup>33</sup> Art. 1, Handreiking voor de verzameling, registratie, verwerking en rapportage van discriminatieklachten: Toegepast op de Nederlandse situatie, 1 juni 2012.

### Aanvullende activiteiten

Veel gemeenten zetten in op uitvoering van aanvullende activiteiten bovenop registratie en bijstand door de gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (zie ook paragraaf 5.3). In de meeste gevallen gaat het daarbij om voorlichting (figuur 5.8).

“Er zijn antidiscrimatiebureaus die zich strikt beperken tot de wettelijke taken en er zijn bureaus die erg actief zijn met aanvullende activiteiten. Dit hangt vooral samen met de rol van de gemeente als opdrachtgever. In gemeenten waarin de bureaus erg actief zijn, zien we een hoger aantal meldingen doordat de antidiscrimatievoorzieningen bekender zijn bij de inwoners. Onbekendheid met discriminatie maakt dat mensen het niet melden. Discriminatie wordt niet altijd erkend en herkend. Een voorbeeld hiervan is ontslag bij zwangerschap. Mensen weten vaak niet dat dit valt onder discriminatie en zullen dit dan ook niet melden. Een factor die ook meespeelt, is de cultuur binnen een gemeente. Als er in gemeenten een cultuur heerst van ‘in onze gemeente wordt niet gediscrimineerd’ dan zullen mensen ook weinig meldingen doen.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van Commissie Gelijke Behandeling)

Een aantal gemeenten ontvangt daarbij aanvullende middelen van de rijksoverheid voor het organiseren van plannen voor LHBT-emancipatie (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders).



Figuur 5.8: aanvullende activiteiten die antidiscrimatiebureaus uitvoeren in opdracht van gemeenten (bron: online enquête, n=297).

### Voorbeelden van aanvullende activiteiten

**Veendam** zet naast de wettelijke taken in op aanvullende activiteiten. Een voorbeeld hiervan is een toneelproject in het kader van de maatschappelijke stages. Momenteel loopt er een project dat sleutelfiguren inzet als ambassadeurs in het kader van antidiscriminatie. De gemeente **Pekela** wil vooral preventief inzetten op versterking van tolerantie en draagvlak en doet dit onder meer in samenwerking met het Discriminatie Meldpunt Groningen.

Gemeente **Almelo** gaat elk jaar in gesprek met Art. 1 Overijssel over lokale projecten. Elk jaar richt de gemeente zich daarin op een andere doelgroep. Voorbeelden van aanvullende activiteiten zijn voorlichtingen op scholen, brede bijeenkomsten voor organisaties, pleitbezorging, workshops over gelijke behandeling en onderzoek naar homodiscriminatie. Gemeente **'s-Hertogenbosch** heeft via een aparte subsidiebeschikking afspraken gemaakt over de uitvoering van de preventieve activiteiten.

Gemeente **Helmond** heeft met Stichting Lumens Groep afspraken over voorlichting en public relations. Gemeente **Oss** heeft een aparte campagne opgezet gericht op de groep lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgenders (LHBT) maar financiert verder geen aanvullende activiteiten.

In **Vlaardingen** zijn in de subsidieovereenkomst tussen de gemeente en het Meldpunt aanvullende afspraken gemaakt over voorlichting, workshops voor de Islamitische gemeenschap en empowerment-trajecten voor jongeren. Ook zijn aanvullende afspraken opgenomen over de adviesrol van het Meldpunt, zoals over de MOE-landers. In Vlaardingen zijn meldingen binnengekomen over MOE-landers en de gemeente vraagt advies aan het Meldpunt hoe hier mee om te gaan.

Bron: interviews met gemeenten.

## 5.5 Integraal werken

Amnesty International constateert in 2007 niet alleen dat weinig gemeenten antidiscriminatiebeleid voeren, maar dat dit beleid ook weinig integraal is vorm gegeven. Van de gemeenten die discriminatiebeleid voeren (17%) geeft 92% aan dat dit beleid niet integraal is, in de zin dat het aansluit op meerdere beleidsterreinen.<sup>34</sup>

In vergelijking met de situatie in 2007 is het huidige beleid meer integraal. Van de gemeenten die een lokaal of regionaal beleid voeren geeft ongeveer de helft aan dat sprake is van integraal beleid (zie figuur 5.9). Vooral de beleidsvelden veiligheid, openbare orde, welzijn, zorg en maatschappelijke ondersteuning sluiten aan op de opgaven voor discriminatiebeleid.

---

<sup>34</sup> Amnesty International, *Aanpak van discriminatie door Nederlandse gemeenten: 443 kansen voor verbetering*, april 2007, p. 11.

### **Antidiscriminatiebeleid gemeente Velsen**

Gemeente Velsen heeft een integraal antidiscriminatiebeleid opgesteld waar meerdere afdelingen én partners van de gemeente op aansluiten. Vanuit alle beleidsvelden zijn maatregelen geformuleerd.

*“Integraal beleid betekent veel betrokken beleidsterreinen en veel betrokken partijen en personen die een rol en een taak te vervullen hebben zowel binnen de gemeente zelf als bij andere betrokken partijen. Daarbij kunt u denken aan het onderwijsveld, sportverenigingen, welzijnsorganisaties, de cultuursector of horecabranche, maar ook het bedrijfsleven. Samenwerking is bij de bestrijding van discriminatie van cruciaal belang. De gemeente kan daarin in belangrijke mate bijdragen door de samenwerking met betrokken partijen te initiëren en te stimuleren.”<sup>35</sup>*

### **Integrale aanpak in gemeente Helmond**

In Helmond wordt via verschillende invalshoeken bijgedragen aan het antidiscriminatiebeleid.

#### **PLATFORM SOCIALE COHESIE**

In het platform onder voorzitterschap van de burgemeester, bespreken bestuurders van de gemeente, politie, maatschappelijke organisaties en islamitische organisaties periodiek over thema's rondom veiligheid en maatschappelijke participatie. Het thema discriminatie is in dat verband permanent en nadrukkelijk onder de aandacht. Waar nodig worden acties uitgezet via de deelnemende partijen.

#### **HORECABELEID**

In het kader van het horecaconvenant Helmond is afgesproken dat uitsmijters/beveiligers een groen kaartje aan personen meegeven die zij weigeren aan de deur. Op het kaartje staat vermeld wat de reden van weigering is en dat de mogelijkheid bestaat om bij het Meldpunt Discriminatie een klacht in te dienen wegens discriminatie. De kaartjes worden regelmatig uitgedeeld maar dit heeft nog niet tot meldingen geleid bij het Meldpunt. Dit najaar wordt het horecaconvenant geactualiseerd. Het thema 'antidiscriminatie' wordt dan opnieuw besproken en blijft deel uit maken van de afspraken.

Naast bovengenoemd horecabeleid is eind 2011 door een aantal horeca exploitanten 'CLUB X' geopend. Dit is een horecagelegenheid specifiek gericht op 'gekleurd publiek'. Na aanvankelijke perikelen en voorbehouden, loopt deze gelegenheid ondertussen naar volle tevredenheid.

#### **UITVOERING PROJECT SEKSUELE DIVERSITEIT HELMOND & EINDHOVEN (LHBT)**

De gemeente zet middelen in voor lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender mensen (LHBT), ter verbetering van het schoolklimaat rondom seksuele diversiteit op alle VO-scholen. De programma's zijn gericht op leerlingen en medewerkers. De programma's worden uitgevoerd door de GGD in samenwerking met lokale doelgroeporganisaties en de gemeente.

Bron: gemeente Helmond.

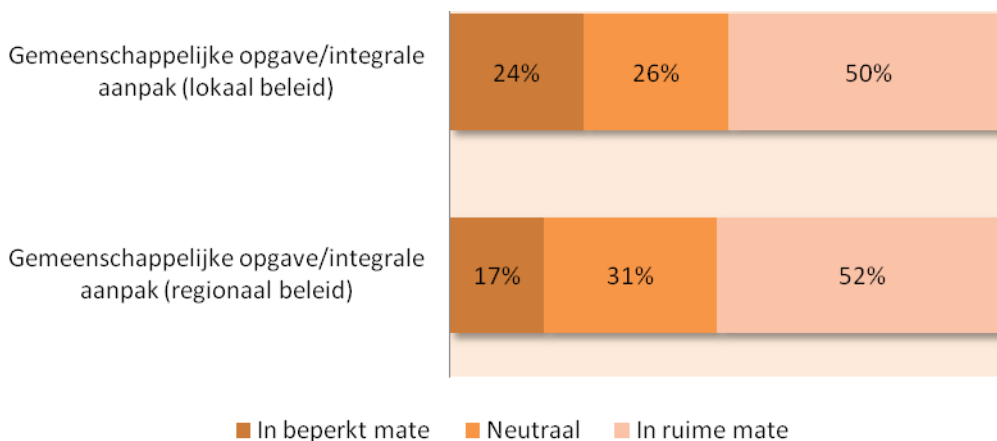
---

<sup>35</sup> Bron: Gemeente Velsen, *Lokaal antidiscriminatiebeleid Gemeente Velsen*, 2012.

Er zijn echter maar weinig gemeenten die antidiscriminatiebeleid voeren (paragraaf 5.2) en in veruit de meeste gevallen wordt de uitvoering van de Wga in beperkte mate opgepakt in samenhang met andere beleidsvelden. Tijdens interviews wijzen gemeenten erop dat vaak sprake is van een ‘geïsoleerde’ voorziening.

*“Er moeten meer verbindingen worden gelegd met andere beleidsterreinen en meer worden ingezet op preventie. Er moet worden ingezet op het creëren van een veilige ruimte. Mensen moeten het gevoel krijgen ergens met de meldingen terecht te kunnen en dat de meldingen goed worden opgevolgd.” (Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeenten)*

*“De inzet moet meer zijn gericht op discriminatie als belemmering voor participatie van inwoners, als een rode draad door al het beleid van de gemeente” (Bron: interview met vertegenwoordigers van antidiscriminatiebureaus).*

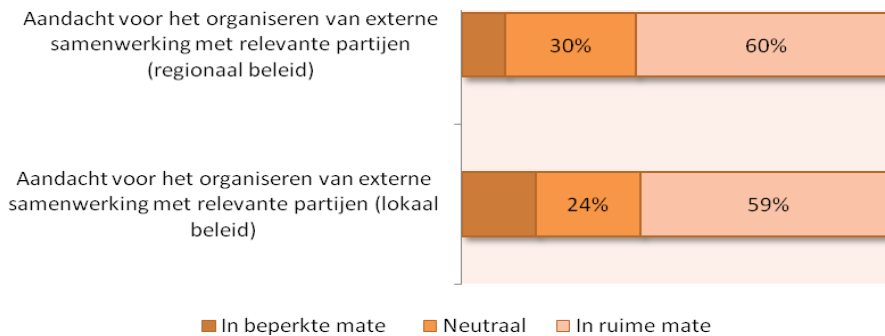


Figuur 5.9: de mate waarin gemeenten in hun lokale of regionale antidiscriminatiebeleid inzetten op integraal werken (bron: online enquête, resp. n=42 lokaal beleid en n=31 regionaal beleid).

## 5.6 Samenspel met partners

Om discriminatie succesvol - en integraal - aan te pakken is de gemeente afhankelijk van andere partijen in de lokale samenleving. Het gaat daarbij om maatschappelijke partners zoals politie, het Openbaar Ministerie, woningcorporaties, welzijnsorganisaties en scholen. Maar ook in bredere zin met allerlei private partners zoals werkgevers, horeca, (sport)verenigingen of georganiseerde burgers zoals lokale belangengroepen.

Enkele gemeenten sturen de antidiscriminatiebureaus gericht aan bij het opbouwen en onderhouden van netwerken (zie ook figuur 5.9). Van de gemeenten die een lokaal of regionaal beleid voeren (zie paragraaf 5.2) geeft ongeveer 60% aan dat er voldoende aandacht is voor het organiseren van samenwerking met relevante partijen (zie figuur 5.10).



Figuur 5.10: mate waarin gemeenten in hun lokale of regionale antidiscriminatiebeleid aandacht besteden aan het organiseren van samenwerking met andere partijen (bron: online enquête, resp. n=42 lokaal beleid en n=31 regionaal beleid).

#### INTEGRALE AANPAK EN GOED SAMENSPEL MET PARTNERS IN GRONINGEN

Diversiteit is een rode draad door alle beleidsthema's. Bijvoorbeeld binnen de wijkvernieuwing. Uitgangspunt is een gemengde stad met gemengde wijken. Dat wil het college in samenwerking met woningcorporaties realiseren. Lokale kaders liggen vast in de nota's integratie en emancipatie. Discriminatie en het bestrijden ervan is een apart onderdeel in deze nota's en ligt hierin verankerd. Daarnaast komt het ook als aparte post terug in de begroting van de gemeente.

De gemeente vertaalt de waarde die het hecht aan diversiteit ook naar de praktijk. In het geval van incidenten betekent dit dat de gemeente er meteen bovenop zit. Een concreet voorbeeld is het besmeuren van een moskee in de stad. De locoburgemeester neemt meteen contact op, Platform religie en levensbeschouwing wordt erbij betrokken en mensen worden gemobiliseerd om de bekladderde muur over te schilderen. De wijkwethouder helpt mee met het schilderen. Hier gaat een signaal vanuit dat dit niet getolereerd wordt.

Groningen kiest expliciet voor de positieve benadering. Diversiteit is de positieve benadering. Hoe willen we samenleven? Dat komt steeds terug in het beleid, maar ook in acties. Bijvoorbeeld verschillende prominente Stadgers zoals de wethouder en de directeur van FC Groningen die de ambassadeurs zijn van de diversiteit. Zij hebben ook het manifest diversiteit ondertekend en dragen diversiteit uit. Ook het platform Religie en levensbeschouwing en het Discriminatiemeldpunt zijn weer betrokken bij het manifest.

Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeente Groningen.

#### STRATEGISCH BERAAD VOOR HET BESTRIJDEN VAN DISCRIMINATIE

Het Overleg Voor Allochtonen en Autochtonen adviseert de gemeente Eindhoven gevraagd en ongevraagd op het gebied van diversiteit. De stichting werkt samen met andere organisaties zoals het COC. Deze stichting heeft het initiatief genomen een strategisch beraad op te richten gericht op het bestrijden van discriminatie. Aan dit beraad nemen onder andere het COC deel, het Antidiscriminatiebureau, de Lumens groep (welzijnswerk) en Kleurrijk stad Eindhoven. Er heeft nog geen ouderenorganisatie zitting in het beraad maar inmiddels zijn er wel ouderenorganisaties benaderd om zitting te nemen. De stichting hoopt dat de gemeente Eindhoven nu meer gebruik zal gaan maken van de adviezen die zij over discriminatie ontvangt.

Bron: interview met een vertegenwoordiger van Overleg Voor Allochtonen en Autochtonen.

### Samenwerking met politie en justitie

De politie en het Openbaar Ministerie voeren op basis van de ‘Aanwijzing discriminatie’ een actief beleid ten aanzien van de opsporing en vervolging van discriminatie. In deze aanwijzing is onder meer de samenwerking tussen het Openbaar Ministerie, het lokaal bestuur, de politie en de antidiscriminatievoorziening geregeld. Het structurele overleg tussen deze partijen wordt het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO) genoemd. In het ‘driehoeksoverleg’ vindt de afstemming plaats tussen het Openbaar Ministerie, burgemeester en politie. Dit overleg is gericht op de afstemming van preventieve gemeentelijke maatregelen en bestuurlijke sancties op de strafrechtelijke mogelijkheden.

Het RDO heeft een zaaksgericht karakter en is hierdoor vooral gericht op uitwisseling van informatie over individuele zaken tussen de politie en de antidiscriminatievoorziening. Door het zaaksgerichte karakter is een gemeentelijke bijdrage aan dit overleg niet essentieel. Gemeenten geven dan ook aan dat zij niet of nauwelijks deelnemen aan dit overleg.

Naast het driehoeksoverleg en het RDO ontstaan er ook nieuwe netwerken en verbanden zoals in Limburg-Zuid en Groningen (zie onderstaande tekstkader).

#### HOMO-INFORMATIEPUNT POLITIE LIMBURG-ZUID

Het Homo-informatiepunt van de politie Limburg-Zuid werkt nauw samen met de Antidiscriminatievoorziening Limburg (die de wet antidiscriminatievoorzieningen uitvoert voor Limburgse gemeenten) en het COC. De samenwerking richt zich op casussen waarin discriminatie op basis van seksuele geaardheid aan de orde is. De Antidiscriminatievoorziening Limburg verwijst deze casussen door naar het Homo-informatiepunt. Het informatiepunt beschikt over specifieke expertise en verzorgt de afhandeling van deze casussen. Andersom komt verwijzing bijna niet voor: “Veel van mijn collega’s weten waarschijnlijk niet dat de Antidiscriminatievoorziening Limburg bestaat”.

Bron: interview met vertegenwoordiger van de politie, tevens coördinator van het Homo-informatiepunt (de politie stelt 18 uur per week beschikbaar om deze functie van coördinator in te vullen).

#### DISCRIMINATIE IN DE HORECA

De gemeente Groningen heeft samenwerkingsverbanden en netwerken opgebouwd om discriminatie tegen te gaan en hiermee pakt de gemeente het bestrijden van discriminatie ook aan. Een voorbeeld is het deurbeleid dat de stad sinds vijf jaar kent. Meldingen die in dit kader worden gedaan, worden meteen op maandag besproken en aangepakt. Penvoerder van het overleg is het Discriminatiemeldpunt. Zij gaan meteen aan de slag met de meldingen.

Bron: interview met vertegenwoordigers van gemeente Groningen.

### Samenwerking met lokale partijen

Uit een aantal interviews onder lokale belangenorganisaties blijkt dat de samenwerking met gemeenten en de organisaties die de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

uitvoeren vaak ad hoc van aard zijn. Ook geven belangenorganisaties aan dat de gemeenten onvoldoende gebruik maken van maatschappelijke partners om samen het beleid te ontwerpen en uit te voeren. Wat volgens de belangenorganisaties wel logisch zou zijn gezien de goede informatiepositie die zij in de lokale samenleving hebben. Zij stellen dat partijen door goede samenwerking meer kunnen realiseren dan alleen. Een aantal belangenorganisaties mist hier de regierol van de gemeente.

*“De gemeente maakt een bestuurlijke denkfout. De gemeente ontwikkelt niet alleen het beleid maar wil het ook uitvoeren. Daarmee gaat ze op de stoel van de organisaties zitten. Tegelijkertijd denkt de gemeente goed te weten wat er aan de hand is in de buurten en wijken. Dat is niet het geval. Organisaties weten beter wat er precies speelt in de stad. De gemeente maakt hier onvoldoende gebruik van. Als de gemeente de eigen kracht van mensen en organisaties wil stimuleren, dan moet de gemeente de uitvoering ook daar laten waar die hoort, namelijk bij de organisaties en de mensen. De gemeenten moet zich richten op het faciliteren van de uitvoering en het leggen van verbindingen en indien nodig financiën beschikbaar stellen.” (Bron: interview met een vertegenwoordiger van een lokale belangenorganisatie).*

*“De feitelijke uitvoering van maatregelen is het grootste zorgpunt. Er wordt overlegd, discriminatie staat op de kaart, maar er wordt nog te weinig effectief samengewerkt aan het bestrijden van discriminatie. Het lukt bijvoorbeeld nog niet om het vergroten van acceptatie / bewustzijn te integreren in andere beleidsterreinen en algemene communicatie-uitingen. (...) Het is voor ons ondoenlijk om met de beperkte vrijwilligerscapaciteit alle partners af te lopen met initiatieven. Het zou prettig zijn als de gemeente hier een coördinerende rol in speelt. (...) Zeker in de huidige tijd van bezuinigingen zou het goed zijn om de aandacht meer te bundelen en te richten.” (Bron: interview met een vertegenwoordiger van een lokale belangenorganisatie).*

Een aantal gemeenten geeft wel invulling aan een regierol op het gebied van discriminatie maar ondervindt dat er veel nodig is om concrete resultaten te boeken.

*“In principe is het niet moeilijk om antidiscriminatiebeleid op de agenda van organisaties te krijgen. Qua normhandhaving wil iedereen meewerken. Het omzetten van de mooie woorden naar de praktijk is moeilijker. Het is lastig om organisaties en bedrijven ook consequent aan bepaald beleid te houden en om ervoor te zorgen dat er ook daadwerkelijk actie ondernomen wordt. Een voorbeeld. De uitzendbureaus committeren zich wel aan het bestrijden van discriminatie. Ze willen wel meewerken, maar luisteren uiteindelijk naar werkgevers wanneer deze bepaalde mensen wel of niet in dienst willen.” (Interview met vertegenwoordigers van een gemeente)*



## Bijlage 1 Gesprekspartners tijdens (groeps)interviews

Naam		Organisatie
I.	Akinci	Gemeente Eindhoven
G.	Ankoné	Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden
M.	Bergh	Gemeente Bloemendaal
E.	Berkx	Gemeente Roermond
E.	van Beurden	Gemeente Barneveld
J.	Boltendal	Gemeente Bellingwolde
A.	Chin Kwie Joe	Meldpunt Discriminatie Vlaardingen
R.	De Groot	Commissie Gelijke Behandeling
J.	Dinjens	ADV Limburg
G.	Draijer	Seniorenraad Pekela
J.	Drooglever	Ministerie van Binnenlandse Zaken
A.	Duit	Gemeente Pekela
L.	Ernst	Discriminatie Bureau Zeeland
A.	van Es	Gemeente Amsterdam
R.	Groosman	Gemeente Amersfoort
M.	Haddad	Voorzitter Overleg Voor Allochtonen en Autochtonen (OVAA) in Eindhoven
M.	Hoving	Gemeente Borger-Odoorn
R.	Jansen	Politie Limburg-Zuid en Homo-Informatiepunt
M.	Jansen	Art. 1 Midden Nederland
J.F.M.	Janssen	Gemeente Oisterwijk
V.	van Kesteren	Gemeente Borger-Odoorn
W.	van der Kolk	Gemeenten Veendam en Pekela
R.	Koppenberg	ANBO afdeling Oude Pekela
D.	Kraan	Gemeente Almelo
A.	Kruis	Bureau Gelijke Behandeling Flevoland
J.	Kuin	Gemeente Assen
H.	Lock	Gemeente Haarlem
D.	Niderost	Gemeente Helmond
A.	Olszanowski	Art.1 Overijssel
M.	Pelman	Gemeente Roermond
E.	Pelzers	Gemeente Oisterwijk
M.	Rol	Gemeente 's-Hertogenbosch
N.	van Rossen	Gemeente Amsterdam
L.	Rozema	Gemeente Groningen
K.	Sachse	COC Eindhoven
S.	Smid	Discriminatiemeldpunt Groningen
M.	Snijders	Vluchtelingenwerk Gelderland
C	Thijs	Commissie Gelijke Behandeling
V.	Utero	Gemeente Oss
J.A.	Visscher	Gemeente Groningen

Naam		Organisatie
K.	Warris-Keuning	Gemeente Assen
J.	Weyers	Gemeente 's-Hertogenbosch
Y.	van Wijk	Gemeente Hengelo
S.	Yuksel	Gemeente Hoorn

## Bijlage 2 Samenstelling Begeleidingscommissie en Expertgroep

### Begeleidingscommissie

Naam	Organisatie
Jaap Drooglever	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Marjolein Blom	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Karin Sleeking	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nicky Waterreus	Ministerie van Veiligheid en Justitie
Barry van Kester	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Bea de Rooij	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

### Expertgroep

Naam	Organisatie
Gina Plaggenborg	– Samenwerkende antidiscriminatievoorzieningen Nederland – Ieder1gelijk, Bureau gelijke behandeling Gelderland Zuid
Johan Dinjens	– Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland – ADV Limburg
Erik Schaap	– Samenwerkende antidiscriminatievoorzieningen Nederland – Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland
Arja Kruis	– Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatievoorzieningen – Bureau gelijke behandeling Flevoland
Frederique Janss	– Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatievoorzieningen – Bureau Discriminatiezaken Kennemerland
Gert Jan Ankoné	– Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatievoorzieningen – Bureau Discriminatiezaken Hollans Midden en Haaglanden
Maartje Vrins	Landelijk Expertisecentrum Discriminatie Openbaar Ministerie
Greet Elsinga	Landelijk Expertisecentrum Discriminatie Politie
Cyriel Triesscheijn	– Landelijk Expertisecentrum ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, Art. 1 – RADAR
Claartje Thijs	Commissie Gelijke Behandeling

## Bijlage 3 Schriftelijke bronnen

### Schriftelijke stukken van gemeenten

Titelbeschrijving
Drentse gemeenten, Overeenkomst van opdracht tot uitvoering van een antidiscriminatievoorziening voor de Drentse gemeenten, 8 juni 2010
Gemeente Albrandswaard, Verordening in het kader van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (V-WGA), 28 januari 2010
Gemeente Almelo, Besluit subsidieverlening 2011 aan Artikel 1 Overijssel, 26 januari 2011
Gemeente Almelo, Collegevoorstel tot verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening, 3 september 2010
Gemeente Apeldoorn, Brief aan Maatschappelijke Dienstverlening Veluwe betreffende subsidieaanvraag antidiscriminatievoorziening art. 1 NOG, 2010
Gemeente Barneveld, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatiwet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, 9 februari 2010
Gemeente Bergeijk, Verordening inrichting antidiscriminatievoorzieningen Bergeijk, 14 december 2010
Gemeente Bernheze, Besluit tot vaststelling van de Verordening wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen 2011, 22 september 2011
Gemeente Bernheze, Brief aan Radar betreffende subsidiebeschikking 2011 en 2012, 3 oktober 2011
Gemeente Blaricum, Besluit tot vaststelling Verordening inrichting antidiscriminatievoorzieningen, 10 februari 2010
Gemeente Blaricum, Brief aan Versa Welzijn betreffende subsidie 2012 Bureau art. 1, datum onbekend
Gemeente Bloemendaal, Besluit tot vaststelling Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening Bloemendaal 2009, 17 december 2009
Gemeente Bloemendaal, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Kennemerland betreffende beschikking subsidie 2012, 27 maart 2012
Gemeente Bolsward, Informatiepunten (voorbereikingsronde) met betrekking tot de Verordening Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, 26 januari 2010
Gemeente Borne, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Borne, 2 maart 2010
Gemeente Borne, Brief aan art. 1 Overijssel betreffende vaststelling subsidie 2011, 28 maart 2012
Gemeente Borne, Brief aan artikel 1 Overijssel betreffende subsidieaanvraag 2010, 10 maart 2010
Gemeente Borsele, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Borsele 2010, 3 december 2009
Gemeente Boskoop en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Uitvoeringsovereenkomst, 15 maart 2011
Gemeente Boskoop, Besluit tot vaststelling van de 'Wijzigingsverordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Boskoop, 3 juni 2010
Gemeente Boskoop, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Boskoop, 17 december 2009
Gemeente Boxtel, Brief aan Stichting Delta betreffende subsidiebeschikking Platform Integratie restantbedrag 2009, 27 oktober 2009
Gemeente Boxtel, Brief aan Stichting Delta/De Twern betreffende Subsidie 2011 (1 <sup>e</sup> gedeelte)

<b>Titelbeschrijving</b>
culturele activiteiten minderheden, 16 november 2011
Gemeente Boxtel, Brief aan Stichting Radar betreffende correctie beschikking Subsidie Antidiscriminatievoorziening 2011, 2012, 2013 en 2014, 26 april 2011
Gemeente Boxtel, Platform integratie gemeente Boxtel, 28 september 2009
Gemeente Boxtel, Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Boxtel, 28 oktober 2009
Gemeente Brielle, Besluit tot vaststelling van de Antidiscriminatieverordening 2010, 29 januari 2010
Gemeente Brielle, Brief aan Burgemeester en Wethouders met betrekking tot de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, 18 augustus 2009
Gemeente Brielle, Brief aan RADAR betreffende vaststelling subsidie 2009 en beschikking subsidie 2011 en 2012, 19 november 2010
Gemeente Bunschoten, Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening Wet Gemeentelijke, 1 januari 2010
Gemeente Castricum, Besluit tot vaststelling van de verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Castricum, 15 april 2010
Gemeente Castricum, Brief aan Art 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord betreffende subsidieverlening 2011, 15 december 2010
Gemeente Castricum, Brief aan Art 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord betreffende subsidie 2012, 28 november 2011
Gemeente Cranendonck, Besluit tot vaststelling Verordening op de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening Cranendonck 2011, 14 juni 2011
Gemeente Cromstrijen, Besluit tot vaststelling van de 'Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Cromstrijen', 15 december 2009
Gemeente Dantumadiel, Brief aan Stichting Centrum Tûmba betreffende subsidie vaststelling 2010, subsidie 2012 en aanvraagformulier 2013, datum onbekend
Gemeente De Wolden, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente De Wolden, 1 maart 2010
Gemeente Delft, Brief aan Stichting Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden betreffende beschikking prestatiesubsidie basisvoorziening en aanvullende activiteiten 2011, 18 oktober 2010
Gemeente Delft, Prestatieafspraken aanvullende activiteiten 2011 Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden en Gemeente Delft, datum onbekend
Gemeente Delft, Prestatieafspraken basisvoorziening 2011 Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden en Gemeente Delft, datum onbekend
Gemeente Delft, Tekst van de regeling, 18 februari 2010
Gemeente Den Haag, Brief van de Gemeenteraad aan het college van B&W met betrekking tot de afdoening motie 'Discriminatiebeleid', plan van aanpak discriminatiebestrijding 2011-2014, 28 september 2011
Gemeente Deventer, Plan van aanpak lokaal discriminatiebeleid Gemeente Deventer, Datum onbekend
Gemeente Dongen, Brief aan Stichting RADAR betreffende beschikking subsidieverlening 2012, 19 december 2011
Gemeente Dongen, Verordening Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen, 3 november 2009
Gemeente Duiven, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorzieningen, 16 februari 2010
Gemeente Edam-Volendam, Verleningsadvies 2011 Bureau discriminatiezaken, datum onbekend
Gemeente Edam-Volendam, Voorstel concept verordening aan de raad van het college van B&W, 10 augustus 2010

<b>Titelbeschrijving</b>
Gemeente Ede, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen, 1 december 2009
Gemeente Eemnes, Besluit Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Eemnes, 22 februari 2010
Gemeente Eindhoven, Raadsvoorstel tot het vaststellen van de Verordening Antidiscriminatievoorzieningen, 19 januari 2010
Gemeente Ermelo, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Ermelo, 14 januari 2010
Gemeente Ermelo, Brief aan Maatschappelijke Dienstverlening Veluwe betreffende Subsidies 2012, 21 december 2011
Gemeente Franekeradeel, Besluit tot vaststelling van de verordening antidiscriminatievoorziening gemeente Franekeradeel, 7 januari 2010
Gemeente Geertruidenberg, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorzieningen gemeente Geertruidenberg, 15 december 2009
Gemeente Geertruidenberg, Brief aan RADAR betreffende subsidieaanvraag 2011 en 2012, 29 november 2010
Gemeente Geertruidenberg, Brief aan RADAR betreffende verantwoording subsidie 2010, 30 april 2011
Gemeente Geertruidenberg, Rapportage discriminatieklachten 2010, 2011
Gemeente Geertruidenberg, Rapportage discriminatieklachten 2011, 2012
Gemeente Geertruidenberg, Subsidie 2010 antidiscriminatievoorziening RADAR, 10 november 2009
Gemeente Geertruidenberg, Subsidieverantwoording 2011 antidiscriminatievoorziening RADAR, datum onbekend
Gemeente Gorinchem, Besluit tot vaststelling van de verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Gorinchem 2011, 16 december 2010
Gemeente Gorinchem, Brief aan RADAR Zuid-Holland-Zuid betreffende subsidieverlening 2012, 14 oktober 2011
Gemeente Gouda en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Uitvoeringsovereenkomst Gemeentelijke Antidiscriminatie Voorziening, januari 2010
Gemeente Gouda en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Uitvoeringsovereenkomst, februari 2012
Gemeente Gouda, Besluit tot vaststelling van de 'Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Gouda, 26 mei 2010
Gemeente Graft-de Rijk, Brief aan Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord betreffende beschikking subsidie 2012, 2011
Gemeente Graft-de Rijk, Brief aan commissie AZW met betrekking tot het voorstel in te stemmen met het opnemen van antidiscriminatiebeleid in het concept Wmo-beleidsplan 2012, 6 maart 2012
Gemeente Haaren, Besluit tot vaststelling van de verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Haaren, 25 januari 2010
Gemeente Haaren, Besluit tot vaststelling van de Verordening antidiscriminatievoorziening Haaren, 26 april 2011
Gemeente Haarlem, Antidiscriminatievoorzieningen, Datum onbekend
Gemeente Haarlem, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Kennemerland betreffende verleningsbeschikking budgetsubsidie 2011 BDK, 19 januari 2011
Gemeente Haarlem, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Kennemerland betreffende vraagformulering prestaties 2010, 6 juli 2009
Gemeente Haarlemmermeer, Raadsvoorstel 2009 met betrekking tot de Verordening inrichting

<b>Titelbeschrijving</b>
antidiscriminatievoorziening Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, 8 december 2009
Gemeente Hardenberg, Besluit tot deelname aan artikel 1 Overijssel, 17 juli 2008
Gemeente Hardenberg, Subsidiebeschikking aan Artikel 1 Overijssel, 30 april 2008
Gemeente Hardenberg, Subsidiebeschikking gemeente Hardenberg tbv uitvoering anti-discriminatievoorzieningen wet, 1 maart 2011
Gemeente Haren, Brief aan mevrouw Schrale-Oranje betreffende opdrachtverlening tot uitvoering antidiscriminatievoorziening, 24 februari 2011
Gemeente Hattem, B&W-voorstel met betrekking tot de antidiscriminatievoorziening, Datum onbekend
Gemeente Hattem, B&W-voorstel met betrekking tot de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Datum onbekend
Gemeente Hattem, Brief aan Art. 1 NOG betreffende subsidie 2011, 2 mei 2011
Gemeente Helmond, Raadsvoorstel 78, Vergadering 6 juli 2010
Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht, Brief aan RADAR betreffende waarderingssubsidie 2012, 19 december 2011
Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht, Brief van B&W aan de Gemeenteraad betreft de Verordening Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen, 2 januari 2010
Gemeente Hillegom, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Hillegom, 14 januari 2010
Gemeente Hilvarenbeek, Uitvoeringsovereenkomst Gemeentelijke Anti Discriminatievoorziening 2011 tussen RADAR en de gemeente Hilvarenbeek, november 2011
Gemeente Hoogeveen, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorzieningen, 31 augustus 2010
Gemeente Kampen, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Kampen, 28 januari 2010
Gemeente Kapelle, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorzieningen gemeente Kapelle, 28 januari 2010
Gemeente Kapelle, Brief aan Vereniging Zeeuwse Gemeenten betreffende begroting CZW bureau 2012, 2011
Gemeente Katwijk en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Uitvoeringsovereenkomst, februari 2012
Gemeente Katwijk, Actie/besluitenlijst overleg antidiscriminatievoorziening, 20 juli 2011
Gemeente Katwijk, Brief aan Bureau Discriminatiezaken betreffende Beschikking antidiscriminatievoorziening 2012, 1 februari 2012
Gemeente Katwijk, Brief van B&W aan de gemeenteraad betreft de Verordening Inrichting antidiscriminatievoorziening, 15 december 2009
Gemeente Katwijk, Raadsvoorstel betreffende inrichting verordening antidiscriminatievoorziening, 8 december 2009
Gemeente Katwijk, Voorstel aan B&W betreffende verlenging overeenkomst met Bureau Discriminatiezaken, 20 januari 2012
Gemeente Katwijk, Werkplan Katwijk 2011, datum onbekend
Gemeente Katwijk, Werkplan Katwijk 2012, datum onbekend
Gemeente Krimpen aan den IJssel, Adviesnota van B&W aan de Gemeenteraad, 25 mei 2010
Gemeente Krimpen aan den IJssel, Brief aan RADAR betreffende subsidieaanvraag 2011 en 2012, 8 februari 2011
Gemeente Krimpen aan den IJssel, Brief aan RADAR Rotterdam-Rijnmond betreffende Beschikking subsidie Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening 2012, 9 januari 2012
Gemeente Landerd, Besluit tot vaststelling van de 'Verordening inrichting gemeentelijke antidiscriminatievoorziening, 11 maart 2010

<b>Titelbeschrijving</b>
Gemeente Laren, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening, 24 februari 2010
Gemeente Laren, Brief aan Versa Welzijn betreffende Verlenen subsidie 2012 Bureau artikel 1, datum onbekend
Gemeente Leeuwarden, Brief aan Centrum Tûmba betreffende Subsidieverlening 2011, 30 november 2010
Gemeente Lingewaard, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Lingewaard, 17 december 2009
Gemeente Lingewaard, Wmo-beleidsplan 2012-2015, november 2011
Gemeente Losser, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Losser, 9 februari 2010
Gemeente Losser, Brief aan Art. 1 Overijssel betreffende subsidie 2012 en aanvraagformulier 2013, 23 december 2011
Gemeente Losser, Voorstel aan B&W betreffende uitvoering gemeentelijke anti-discriminatievoorziening door Artikel 1 Overijssel, 13 november 2009
Gemeente Maasdonk, Besluitvormende nota met betrekking tot de Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening, 6 juli 2010
Gemeente Maasdonk, Brief aan RADAR betreffende subsidieaanvraag RADAR activiteiten 2011-2014, 12 april 2011
Gemeente Maassluis en Radar, Uitvoeringsovereenkomst Gemeentelijke Anti Discriminatievoorziening 2012, datum onbekend
Gemeente Maassluis, Verordening Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen Gemeente Maassluis, 2009
Gemeente Maastricht, Beantwoording vragen ex art. 39 inzake stijging meldingen discriminatie arbeidsmarkt, 16 april 2012
Gemeente Menaldumadeel, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Menaldumadeel, 7 januari 2010
Gemeente Menaldumadeel, Brief aan Tûmba betreffende subsidieverlening 2011, 13 december 2010
Gemeente Muiden, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Muiden, 7 januari 2010
Gemeente Muiden, Brief aan Versa Welzijn betreffende Beschikking budgetsubsidie 2011: Bureau Artikel 1 / Antidiscriminatievoorziening, 22 december 2010
Gemeente Nijefurd, Gegevens van de regeling en wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regel is gebaseerd, Datum onbekend
Gemeente Noordenveld, Advies aan Burgemeester en Wethouders met betrekking tot de Antidiscriminatievoorziening Art. 1 Drenthe, 25 juni 2009
Gemeente Noordenveld, Advies aan Burgemeester en Wethouders met betrekking tot de Antidiscriminatievoorziening (ADV) Art. 1 Derengte, 5 augustus 2010
Gemeente Noordoostpolder, Brief aan Bureau Gelijke Behandeling betreffende subsidie 2011, 19 oktober 2010
Gemeente Noordoostpolder, Brief aan Bureau Gelijke Behandeling betreffende subsidie 2012, 17 januari 2012
Gemeente Noordoostpolder, Tekst van regeling met betrekking tot het besluit tot vaststelling van de verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Noordoostpolder 2010, 11 mei 2010
Gemeente Noordwijk en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Subsidieovereenkomst, 17 september 2009
Gemeente Noordwijk, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden betreffende afwijzing verzoek heroverweging subsidiebeschikking 2012, 20 april 2012



<b>Titelbeschrijving</b>
Gemeente Noordwijk, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden betreffende vaststelling subsidie 2011, 20 april 2012
Gemeente Noordwijk, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden betreffende verlening subsidie 2012, 7 december 2011
Gemeente Nuene, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening Nuene c.a. 2011, 3 november 2011
Gemeente Oirschot, Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening Oirschot, 26 januari 2010
Gemeente Overbetuwe, Verordening gemeentelijke antidiscriminatievoorziening gemeente Overbetuwe 2010, 26 oktober 2010
Gemeente Papendrecht, Brief aan Stichting RADAR Zuid-Holland zuid betreffende vaststelling subsidie 2010, 19 juli 2011
Gemeente Purmerend, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek-Waterland betreffende verleningsbeschikking periodieke subsidie 2012, 21 november 2011
Gemeente Purmerend, Raadsvoorstel en ontwerpbesluit met betrekking tot de Verordening gemeentelijke antidiscriminatievoorziening, 9 juli 2012
Gemeente Putten, Registratie gegevens meldingen discriminatie 2011, 2012
Gemeente Regio Twente en IJsselland, Samenwerkingsovereenkomst Uitwerking Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Datum onbekend
Gemeente Ridderkerk, Brief aan RADAR betreffende subsidieverlening 2012, datum onbekend
Gemeente Rijssen-Holten, Besluit tot vaststelling van de Verordening antidiscriminatievoorziening Rijssen-Holten, 1 januari 2010
Gemeente Roosendaal, Brief aan RADAR betreffende beschikking verlening projectsubsidie 2011-2012 eenmalige activiteit, datum onbekend
Gemeente Roosendaal, Lokaal integratieactieplan 2009-2011, datum onbekend
Gemeente Rotterdam, Brief aan RADAR betreffende wijzigingsbeschikking 2012, 23 januari 2012
Gemeente Rotterdam, Burgerschapsbeleid. Participatie: kiezen voor Talent (de invulling van het Burgerschapsbeleid voor de jaren 2012 tot 2015), 15 maart 2011
Gemeente Rotterdam, Overlegdocument t.b.v. Raad & Commissie: 09GR3880 van B&W het voorstel tot vaststelling van de Verordening antidiscriminatievoorziening Rotterdam 2010, 15 december 2009
Gemeente Rozendaal, 1 Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Rozendaal, 2 Besluit tot kennis nemen van het implementatieplan antidiscriminatievoorziening gemeente Rheden, 2 februari 2010
Gemeente Schiedam, Brief aan Stichting RADAR betreffende beschikking tot verlenen budgetsubsidie 2011, 15 december 2010
Gemeente Schiedam, Brief aan Stichting RADAR betreffende beschikking tot verlenen budgetsubsidie 2012, 20 december 2011
Gemeente Schiedam, Rapportage discriminatieklachten antidiscriminatievoorziening 2011, 23 februari 2012
Gemeente Schiedam, Verordening antidiscriminatievoorziening gemeente Schiedam 2010, 6 oktober 2010
Gemeente Sint-Oedenrode, Brief aan RADAR betreffende toekenning subsidie 2012, 28 september 2011
Gemeente Sliedrecht, Advies aan B&W betreffende inrichting gemeentelijke antidiscriminatievoorziening Sliedrecht, 19 januari 2011
Gemeente Sliedrecht, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Sliedrecht, 22 februari 2011
Gemeente Sliedrecht, Brief aan Stichting RADAR betreffende beschikking verlening budgetsubsidie 2010, 28 maart 2011

<b>Titelbeschrijving</b>
Gemeente Sliedrecht, Brief aan Stichting RADAR betreffende beschikking verlening budgetsubsidie 2011, 28 maart 2011
Gemeente Sneek, Raadsvoorstel met betrekking tot de Verordening Wet Gemeentelijke antidiscriminatievoorziening, 16 maart 2010
Gemeente Soest, Adviesnota betreffende Inrichting lokale antidiscriminatievoorziening, 26 februari 2009
Gemeente Soest, Instemming Intentieverklaring antidiscriminatievoorziening, 15 januari 2008
Gemeente Stede Broec, Brief aan Bureau Art. 1 betreffende beschikking subsidie 2012, 25 januari 2012
Gemeente Stein, Collegenota betreffende gemeenschappelijke regeling subsidiering Antidiscriminatievoorziening Limburg, 3 maart 2009
Gemeente Súdwest Fryslân, Brief aan Ministerie van BZK betreffende Verslag discriminatieklachten 2011 gemeente Súdwest Fryslân, 14 maart 2012
Gemeente Súdwest Fryslân, Brief aan Stichting Centrum Tûmba betreffende subsidieverlening 2012, 20 december 2011
Gemeente Ten Boer, Besluit tot vaststelling van de Verordening Discriminatie Meldpunt Groningen, Datum onbekend
Gemeente Ten Boer, Intentieverklaring realiseren antidiscriminatie voorziening, 17 oktober 2008
Gemeente Terschelling, Collegebesluit betreffende definitieve subsidie antidiscriminatievoorziening Tûmba / subsidiejaarprogramma 2012, 10 januari 2012
Gemeente Texel, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Texel, 21 september 2010
Gemeente Texel, Brief aan Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord betreffende Bijdrage Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening, 1 februari 2012
Gemeente Tholen, Besluit tot vaststelling van de 'Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Tholen, 10 december 2009
Gemeente Tiel, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Tiel, 17 februari 2010
Gemeente Tiel, Vorming antidiscriminatievoorziening in de veiligheidsregio Gelderland-Zuid, 25 augustus 2008
Gemeente Uithoorn, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Uithoorn, 8 april 2010
Gemeente Veghel, Brief aan Stichting RADAR betreffende Verstrekking incidenteel subsidie 2011, 28 juni 2011
Gemeente Velsen, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Kennemerland betreffende beschikking tot subsidieverlening 2012, 28 november 2011
Gemeente Velsen, Concept Lokaal antidiscriminatiebeleid gemeente Velsen 2012, februari 2012
Gemeente Velsen, Verordening antidiscriminatievoorziening gemeenten Velsen 2009; Wettechnische informatie en geconsolideerde tekst van de regeling, datum onbekend
Gemeente Venray, Adviesnota aan B en W betreffende AntiDiscriminatieVoorziening Limburg, datum onbekend
Gemeente Venray, Adviesnota aan gemeenteraad betreffende AntiDiscriminatieVoorziening Limburg, 18 augustus 2009
Gemeente Vlaardingen, Brief aan Vele Vlaardingers Een Huis – Meldpunt Discriminatie Vlaardingen betreffende Subsidiebeschikking 2012, 23 december 2011
Gemeente Voorschoten en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Uitvoeringsovereenkomst Wet Gemeentelijke Anti-discriminatie Voorzieningen, december 2011
Gemeente Voorschoten, Tekst van de regeling van het besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorzieningen gemeente Voorschoten, 17 december

<b>Titelbeschrijving</b>
Gemeente Vught, Besluit tot vaststelling van de verordening inhoudende de regeling en inrichting van een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening, 11 februari 2010
Gemeente Vught, Brief aan RADAR Centraal Bureau betreffende Beschikking subsidie 2012, 1 november 2011
Gemeente Vught, Brief aan RADAR Centraal Bureau betreffende subsidie 2011, 26 april 2011
Gemeente Vught, Concept besluit B&W betreffende RADAR: subsidie 2011 voor antidiscriminatievoorziening, 26 april 2011
Gemeente Vught, Concept besluit B&W betreffende subsidieaanvraag RADAR 2012 voor uitvoering wettelijke taken Wga, 1 november 2011
Gemeente Vught, Nota integrale veiligheid 2012-2013, augustus 2011
Gemeente Vught, Raadsvoorstel met betrekking tot de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Vught, 11 februari 2010
Gemeente Waalwijk, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Waalwijk, 3 maart 2011
Gemeente Waalwijk, Brief aan Radar betreffende subsidieverleningsbeschikking 2011 en betalingsbeschikking, 7 januari 2011
Gemeente Waddinxveen en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Uitvoeringsovereenkomst, 2011
Gemeente Waddinxveen, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeenten Waddinxveen, datum onbekend
Gemeente Wageningen en Stichting Art. 1 Gelderland-Midden, Dienstverleningsovereenkomst 2012-2013, 15 december 2011
Gemeente Wageningen, Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Wageningen, Datum onbekend
Gemeente Waterland, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek-Waterland betreffende subsidie 2011, 24 november 2010
Gemeente Werkendam, Brief aan de gemeenteraad betreffende ingediende klachten antidiscriminatievoorziening, datum onbekend
Gemeente Werkendam, Brief aan Radar Midden- en West-Brabant betreffende toekenning subsidie 2010, 2011 en 2012, 6 april 2010
Gemeente Werkendam, Meldpunt Discriminatie, datum onbekend
Gemeente Werkendam, Raadsvoorstel en raadsbesluit Verordening Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen, 10 december 2009
Gemeente West Maas en Waal, Verordening Inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente West Maas en Waal, 7 januari 2010
Gemeente Westervoort, B&W-voorstel betreffende Rapportage discriminatieklachten antidiscriminatievoorziening 2011, 15 februari 2012
Gemeente Westervoort, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Westervoort, 1 februari 2010
Gemeente Westland en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Uitvoeringsovereenkomst antidiscriminatievoorziening, augustus 2010
Gemeente Westland, Besluit tot vaststelling van de Verordening antidiscriminatievoorziening Westland, 26 januari 2010
Gemeente Westland, Discriminatieklachten Westland 2007-2011, 2012
Gemeente Weststellingwerf, Brief aan Centrum Tûmba betreffende subsidie 2011, 1 februari 2011
Gemeente Weststellingwerf, Brief aan Centrum Tûmba betreffende subsidie 2012, 23 december 2011
Gemeente Weststellingwerf, Raadsvoorstel; Verordening Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen, 10 juli 2012

<b>Titelbeschrijving</b>
Gemeente Westvoorne, Verordening Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen, 15 december 2009
Gemeente Wijdmeren, Registratieformulier antidiscriminatievoorzieningen 2011, datum onbekend
Gemeente Woerden, Besluit tot vaststelling van de 'verordening antidiscriminatievoorziening gemeente Woerden 2010', 28 januari 2010
Gemeente Wormerland en Bureau Discriminatiezaken Z/W, Subsidieovereenkomst 2012/2014, 7 februari 2012
Gemeente Wormerland, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Wormerland, 18 mei 2010
Gemeente Wormerland, Specifieke subsidieregels voor vorming en bewustwording 2012, 20 december 2011
Gemeente Wunseradiel, Subsidiebeschikking aan Tumba tbv inrichting antidiscriminatievoorziening, 11 maart 2010
Gemeente Wunseradiel, Voorstel tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Wunseradiel, 1 maart 2010
Gemeente Zaanstad, Besluit tot vaststelling van de verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Zaanstad, Datum onbekend
Gemeente Zaanstad, Brief aan Bureau Discriminatiezaken betreffende vaststelling subsidie 2010, datum onbekend
Gemeente Zaanstad, Nota Antidiscriminatiebeleid Gemeente Zaanstad, 28 januari 2010
Gemeente Zandvoort, Verordening Gemeentelijke Antidiscriminatie Voorziening, 16 januari 2010
Gemeente Zeewolde, Besluit tot vaststelling van de Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Zeewolde 2010, inclusief bijbehorende toelichting, 25 november 2010
Gemeente Zeewolde, Brief aan Bureau Gelijke Behandeling betreffende subsidiebeschikking 2010, 11 februari 2010
Gemeente Zeewolde, Brief aan Bureau Gelijke Behandeling betreffende subsidiebeschikking 2011, 1 november 2010
Gemeente Zeewolde, Brief aan Bureau Gelijke Behandeling betreffende subsidieverantwoording 2009, 16 september 2010
Gemeente Zeewolde, Brief aan Bureau Gelijke Behandeling Flevoland betreffende Subsidievaststelling 2010, 4 mei 2011
Gemeente Zeewolde, Brief aan Bureau Gelijke Behandeling Flevoland betreffende Subsidiebeschikking 2012, 7 november 2011
Gemeente Zeist en Stichting Art. 1 Midden Nederland, Dienstverleningsovereenkomst, 27 mei 2010
Gemeente Zeist, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Zeist, 6 december 2011
Gemeente Zevenaar, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening gemeente Zevenaar, 27 januari 2010
Gemeente Zoeterwoude en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Overeenkomst ter uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, 27 januari 2010
Gemeente Zoeterwoude, Besluit tot vaststelling van de Verordening Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening 2010, 17 december 2009
Gemeente Zutphen, Besluit tot vaststelling van de Verordening Inrichting Antidiscriminatievoorziening, 8 april 2010
Gemeente Zutphen, Collegevoorstel met betrekking tot het Meldpunt discriminatie en

Titelbeschrijving
verordening inrichting antidiscriminatie voorziening, 23 februari 2010
Gemeenten Helmond, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek, Asten en Someren, Uitvoeringsovereenkomst 'Meldpunt Discriminatie', 24 maart 2011
Gemeenten Maastricht en Roermond en de Antidiscriminatievoorziening Limburg, Subsidiecontract 2011, 13 mei 2011
Gemeenten Oostzaan en Wormerland, Brief aan Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland betreffende subsidie en subsidieovereenkomst 2012-2014, 21 februari 2012
Limburgse gemeenten, Gemeenschappelijke regeling subsidiëring ADV-Limburg, 4 november 2009

### Schriftelijke stukken van antidiscriminatiebureaus

Titelbeschrijving
Adviespunt Discriminatie Zuid-Oost Brabant, Registratieformulier antidiscriminatievoorzieningen gemeente Eindhoven 2011, 2012
Adviespunt Discriminatie Zuid-Oost Brabant, Registratieformulier antidiscriminatievoorzieningen gemeente Nuenen 2011, 2012
Anti Discriminatie Bureau Zeeland, Jaarverslag 2011, 2012
Antidiscriminatievoorziening Limburg, Onderzoek klanttevredenheid Proces Klachtbehandeling 2011, mei 2012
Antidiscriminatievoorziening Limburg, Vragenlijst klanttevredenheidsonderzoek, datum onbekend
Art. 1, Kerncijfers 2009, 14 juni 2010
Art. 1, Rapportage discriminatieklachten antidiscriminatievoorziening 2010 gemeente Soest, 2 maart 2011
Art. 1, Landelijk Protocol Klachtbehandeling, datum onbekend
Art. 1, Handreiking voor de verzameling, registratie, verwerking en rapportage van discriminatieklachten: Toegepast op de Nederlandse situatie, 1 juni 2012
Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord, Klachtenmonitor 2011, 2012
Art. 1 Gelderland-Midden en Gemeente Ede, Dienstverleningsovereenkomst 2012-2013, datum onbekend
Art. 1 Gelderland-Midden en Gemeente Lingewaard, Dienstverleningsovereenkomst 2012-2013, 7 februari 2012
Art. 1 Gelderland-Midden en Gemeente Rijnwaarden, Dienstverleningsovereenkomst, 30 maart 2010
Art. 1 Gelderland-Midden, Registratieformulier gemeentelijke rapportage gemeente Overbetuwe 2011, 2012
Art. 1 Gooi en Vechtstreek, Prestatieafspraken Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek – regiogemeenten 2012, datum onbekend
Art. 1 Midden Nederland en Gemeente Eemnes, Dienstverleningsovereenkomst, 18 maart 2010
Art. 1 Midden Nederland en Gemeente Soest, Dienstverleningsovereenkomst, 29 september 2009
Art. 1 Midden Nederland, Beleidsplan Art. 1 Midden Nederland 2012-2014, november 2011
Art. 1 Midden Nederland, Bijlage A: BZK registratie gemeente Oudewater 2011, 2012
Art. 1 Midden Nederland, Bijlage A: BZK registratie gemeente Woerden 2011, 2012
Art. 1 Midden Nederland, Bijlage B: Gemeente Oudewater wijze van melden en herkomst melder, 2012
Art. 1 Midden Nederland, Bijlage B: Gemeente Woerden wijze van melden en herkomst melder,

Titelbeschrijving
2012
Art. 1 Midden-Nederland, Bijlage D. Enkele casusbeschrijvingen 2011, 2012
Art. 1 Midden-Nederland, Registratie gegevens meldingen discriminatie 2011, 2012
Art.1 Overijssel, Klachtcijfers Hardenberg 2011, 9 maart 2012
Art.1 Overijssel, Antidiscriminatiecijfers Twente deel 1, 2012
Art.1 Overijssel, Antidiscriminatiecijfers Twente deel 2, 2012
Art.1 Overijssel, Antidiscriminatiecijfers Twente deel 3, 2012
Art.1 Overijssel, Antidiscriminatiecijfers Twente deel 4, 2012
Art.1 Overijssel, Evaluatie klachtentraject Artikel 1 Overijssel, datum onbekend
Art.1 Overijssel, Persbericht: aantal meldingen discriminatie topje van de ijsberg, 1 mei 2012
Art.1 Overijssel, Voorlichting, training, preventieve activiteiten en mediacontacten Regio Twente, 2012
Bureau Discriminatiezaken, Advertentie: 'Antidiscriminatievoorziening in gemeente Westland', Datum onbekend
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Activiteitenverslag bijdrage Anti Discriminatie Voorziening Westland 2011, 2012
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Brief aan Gemeente Noordwijk betreffende verzoek om heroverweging subsidiebeschikking 2012, 29 februari 2012
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Jaarcijfers discriminatiezaken Delft. Een overzicht van discriminatieklachten 2006-2010, mei 2011
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Rapportage Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening 2011 Gemeente Delft, 9 februari 2012
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, Registratieformulier antidiscriminatievoorzieningen Gemeente Westland 2010, 2011
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, Brief aan Gemeente Bloemendaal betreffende de discriminatiemeetlat voor gemeenten in Noord-Holland, 15 december 2011
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, Jaarverslag 2011, 2012
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek Waterland, Discriminatiekerncijfers 2011 Gemeente Edam-Volendam, 19 januari 2012
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek Waterland, Jaarverslag 2010, maart 2011
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland, Enquête klanttevredenheid, datum onbekend
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland, Jaarverslag 2008, 2009
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland, Jaarverslag 2009, 2010
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland, Jaarverslag 2010, 2011
Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid, Overzicht jaaractiviteiten 2011 ieder1gelijk, 2012
Centrum Tûmba, Monitor Discriminatie Fryslân 2011, maart 2012
CZW Bureau, Bijlage 6.3 uit Programma begroting CZW Bureau 2011, datum onbekend
Gemeente Ermelo, Rapportage Art. 1 (Antidiscriminatievoorzieningen), 8 maart 2012
I&O Research, Quickscan Discriminatieklimaat Gelderland en Overijssel, maart 2012
Ieder1gelijk Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid, Overzicht discriminatieklachten politieregio Gelderland-Zuid, datum onbekend
Ieder1gelijk Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid, Overzicht discriminatieklachten 2011 veiligheidsregio Gelderland-Zuid, datum onbekend
Ieder1gelijk Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid, Registratie gemeentelijke antidiscriminatievoorziening gemeente Tiel 2010, 2011
Ieder1gelijk Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid, Registratie gemeentelijke antidiscriminatievoorziening Gemeente West Maas en Waal 2011, 2012
Ieder1Gelijk, Brief aan gemeenten betreffende Jaarlijkse rapportage van geregistreerde discriminatieklachten, 7 februari 2011
Landelijke Branchevereniging van Antidiscriminatie bureaus, Brief aan de Minister van

Titelbeschrijving
Binnenlandse Zaken mr. J.P.H. Donner betreft uitvoering WGA, 10 juni 2011
LEVgroep, Protocol Meldpunt Discriminatie, datum onbekend
Projectgroep AntiDiscriminatieVoorziening Limburg, Concept Beleidsvoorstel AntiDiscriminatieVoorziening Limburg, 4 juli 2008
Projectgroep AntiDiscriminatieVoorziening Limburg, Stappenplan AntiDiscriminatieVoorziening Limburg, datum onbekend
RADAR, Feitenkaart discriminatie 2011 Rotterdam-Rijnmond, maart 2012
RADAR, Offerte regio Brabant-Noord, 3 februari 2011
RADAR, Rapport antidiscriminatievoorziening Gemeente Boxtel 2011, 2012
RADAR, Rapportage gemelde discriminatievoorvallen gemeente Papendrecht 2011, 13 februari 2012
RADAR, Stemmingen en koersen ten aanzien van discriminatie in 2011, februari 2012
RADAR, Subsidieaanvraag bij gemeente Haaren 2011-2014, 12 april 2011
RADAR, Tevredenheid gemeten. Een onderzoek naar de tevredenheid van cliënten over de dienstverlening van de meldpunten van RADAR, 2012
RADAR, Webdossier Jaaroverzicht RADAR 2011 op hoofdlijnen, 25 januari 2012
RADAR, Toelichting Starterspakket RADAR, datum onbekend
RADAR, Gemeenten in het RADAR werkgebied, 23 februari 2012
RADAR, Gelijke behandeling uitgesloten in coalitie akkoorden, Gemeentelijk beleid ter beteugeling van discriminatie geanalyseerd, September 2010
RADAR, Standaarddiensten-aanbod RADAR, 23 februari 2012
RADAR, Uitvoering Wet door gemeenten moet beter, 23 februari 2012
Versa Welzijn, Verantwoordingsverslag Bureau Art. 1 2011, 2012

### Schriftelijke stukken: Overige

Titelbeschrijving
A.G. Advies en Verwey-Jonker Instituut, Ongelijkwaardigheid, Resultaten van een verkennend onderzoek in de regio Utrecht, maart 2012
Amnesty International, Aanpak van discriminatie door Nederlandse gemeenten: 443 kansen voor verbetering, april 2007
Binnenlands Bestuur, Artikel: 'Collegeakkoorden reppen nauwelijks over discriminatie', 30 september 2010
BMC, Mogelijkheden voor een efficiënte vormgeving van de relatie gemeenten – antidiscriminatiebureau, augustus 2009
Bochhah, N., Gediscrimineerd op de werkvloer en dan, mei 2006
Centraal Bureau voor de Statistiek, Registratie discriminatieklachten 2011 Methoden en Uitkomsten, augustus 2012
Commissie Gelijke Behandeling, Hoe is het Bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk, datum onbekend
Commissie Gelijke Behandeling, Oordeel 2010-50, 25 maart 2010
De Greef, R.J.M.H., L.C.L., Huntjens, F.H.T. Theissen, De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen en antidiscriminatiebureaus, in: <i>de Gemeentestem</i> , 17 maart 2010, aflevering 7333, p. 110-117
Diverse relevante wetteksten en behandeling in Eerste en Tweede Kamer, waaronder: Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Stb 2009, nr. 313). Memorie van toelichting (TK 2007–2008, 31 439, nr. 3). Algemene Maatregel van Bestuur (Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Stb 2009, nr. 373).

Titelbeschrijving
I&O research, Discriminatieklimaat Gelderland en Overijssel, maart 2012
Landelijk expertisecentrum van Art. 1, Anne Frank Stichting & Universiteit Leiden, Monitor rassendiscriminatie 2009, 2010
Marieke van Genugten en Jörgen Svensson, Dubbel de Dupe? Een studie naar de behandeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen, 2010
Partners+Pröpper, Gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in 2010, een stand van zakenrapportage in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 12 oktober 2010
Regiegroep Borst, <i>Perspectief op gelijke behandeling</i> , 2005 (advies aan de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie)
Research voor Beleid, Wettelijk taken antidiscriminatievoorzieningen, Een onderzoek naar de kosten van wettelijke taken, 17 september 2008
Staatsblad, Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, 15 september 2009
Staatscourant nr. 233, Aanwijzing discriminatie, 30 november 2007
Universiteit Utrecht, Klachten en meldingen over discriminatie in 2010, Landelijk overzicht van klachten en meldingen geregistreerd door gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, november 2011
Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Modelverordening wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Datum onbekend
Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Brief aan de leden ter attentie van het college en de raad, 3 oktober 2009



## Bijlage 4 Begrippen

**Antidiscriminatiebureaus (ADB):** is een naam die van oudsher wordt gebruikt voor onafhankelijke en zelfstandige organisaties met ‘eerstelingsvoorzieningen’ op het gebied van discriminatiebestrijding. De ADB’s werken op lokaal en regionaal niveau. Er zijn onderling grote verschillen naar organisatievorm, aard en omvang van de taken en activiteiten. De schaal waarop ADB’s opereren komt vaak overeen met die van een politieregio, onder meer omdat discriminatiebestrijding van oorsprong een taak voor politie en justitie is.

De gemeentelijke antidiscriminatievoorziening kan bij een ADB worden ondergebracht en één ADB kan voor meerdere gemeenten werken. Dit hoeft niet het geval te zijn. Gemeenten kunnen ook voor andere constructies kiezen, zoals uitvoering van de taken door een welzijnsinstelling.

**Antidiscriminatievoorziening (ADV):** de wetgever heeft deze term geïntroduceerd en de inhoud is daarmee wettelijk bepaald. De term antidiscriminatievoorziening wordt gereserveerd voor de organisatie die de volgende wettelijke taken uitvoert:

- bijstand: ondersteuning en advies bij discriminatieklachten;
- registreren: het registreren van klachten over en meldingen van discriminatie.

NB: alle ADB’s zijn tevens antidiscriminatievoorzieningen (ze voeren immers de twee wettelijke taken uit), maar niet alle antidiscriminatievoorzieningen zijn ADB’s (ook andere organisaties als welzijnsinstellingen kunnen de wettelijke taken uitvoeren).

**Discriminatie:** is het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van persoonskenmerken die er niet toe doen, zoals afkomst of seksuele gerichtheid. In Nederland bestaan verschillende wetten en regels om discriminatie tegen te gaan. Van belang zijn artikel 1 van de Grondwet, de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en de daarmee verbonden wetten die discriminatie verbieden op grond van geslacht, leeftijd en handicap. Daarnaast kent het Wetboek van Strafrecht artikelen die discriminatie verbieden en daar een straf tegenover stellen.

**Meldpunt:** veel gemeenten beschikken over een meldpunt dat als frontoffice functioneert voor het indienen van en doorgeleiden van klachten naar een ADB dat als backoffice functioneert. Een meldpunt kan bijvoorbeeld zijn ondergebracht bij een bestaand loket (zoals het gemeenteloket, een Wmo-loket of loket Sociaal Raadsliden).

Er bestaat ook een landelijk telefoonnummer Discriminatie (0900 – 2 354 354) en een website (discriminatie.nl). Hier worden mensen automatisch verwezen naar een antidiscriminatiebureau in hun omgeving. NB: de naamgeving van een ADB kan tot verwarring leiden omdat deze zich soms van de naam ‘meldpunt’ bedienen in plaats van ‘bureau’.