

INITIATIEFVOORSTEL

Onderwerp: 'Deventer Divers' – versterking van het diversiteits- en anti-discriminatiebeleid: de bevordering van gelijke behandeling en kansen en het tegengaan van discriminatie.

Voorstelnummer: 2127408

Raadstafel: 20 september 2017

Raadsvergadering: 7 februari 2018

Opsteller(s): Rob de Geest (Partij van de Arbeid)
Ömer Melikoğlu (GroenLinks)

Voorstel:

1. In te stemmen met een opdracht aan het college van B&W om het diversiteitsbeleid en anti-discriminatiebeleid actief te versterken en uit te breiden, na instemming door de raad;
2. Hierbij in ieder geval de voorstellen bij de onderdelen 'actief diversiteitsbeleid' en 'actief antidiscriminatiebeleid' uit dit initiatiefvoorstel te laten meewegen door het college;
3. De raad voor 1 april 2018 via een raadsmededeling te informeren over de voortgang en de uitwerking door B&W rond 1 juni 2018 aan te bieden aan de raad, voor bespreking en verdere besluitvorming.

Inleiding:

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan." Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet staat tegenwoordig afgedrukt op een muur bij de entreepoort van het Stadhuiskwartier. Het betreft daarmee een symbolische weergave van een van de belangrijkste artikelen uit onze grondwet: hét artikel dat het in Nederland gehanteerde gelijkheidsbeginsel en het verbod op discriminatie duidelijk verwoord. Deze bepalingen zijn niet vreemd of uniek, ze staan aan de basis van de waarden van menig modern en ontwikkeld land en zijn ook verwerkt in diverse internationale verdragen. Maar papier is vaak geduldig en de praktijk blijkt meer dan eens weerbarstiger dan we zouden wensen. Ondanks deze essentiële uitgangspunten in onze grondwet en via andere wetgeving, waarbij discriminatie en ongelijke behandeling niet toegestaan zijn, blijkt de dagelijkse beleving van veel mensen toch anders. Discriminatie van mensen op basis van hun afkomst, huidskleur, geloof, geslacht of geardeerdheid et cetera vindt wel degelijk plaats¹ en lijkt eerder toe dan af te nemen, zo blijkt uit rapportages van organisaties zoals het Meldpunt Discriminatie maar ook uit verschillende rapportages van het Sociaal Cultureel Planbureau.^{2,3}

Deventer heeft de ambitie om een diverse en inclusieve gemeente te zijn (zie voor bron het onderdeel 'Kader'): een gemeente waar iedereen welkom is, gehoord en gerespecteerd wordt en mee kan doen. In Deventer is iedereen gelijkwaardig en krijgt men gelijke kansen, ongeacht de leeftijd, beperking, seksuele voorkeur, geslacht, religie of etnische achtergrond.

Hierbij geldt echter dat het gelijkheidsprincipe geen automatisme kent of gemakzuchtig benaderd kan worden: het vereist een actieve inzet en verantwoordelijkheidsgevoel van alle betrokkenen. Toch geldt dat zelfs vandaag de dag nog steeds niet iedereen zich gelijkwaardig behandeld voelt. Discriminatie, ongelijke behandeling of uitingen van onverdraagzaamheid naar mensen die anders zijn geen uitzondering. Gevoelens van ongelijke behandeling en een mindere positie vanwege de eigen achtergrond of bepaalde kenmerken leven bij uiteenlopende groepen.⁴ Ook bij recente presentatie van het meldpunt Discriminatie aan

¹ Gemeente Deventer, Burgerpeiling discriminatie – juli 2014

<https://kennisnet.deventer.nl/kennisnet/kennisbank/welzijn-integratie/burgerpeiling-discriminatie>

² SCP, 'Op achterstand' - Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt – nov. 2012

<https://www.scp.nl/dsresource?objectid=2357203c-aedc-4657-beba-375b461c4127&type=org>

³ SCP, 'Op afkomst afgewezen' – onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt – juni 2015

<https://www.scp.nl/dsresource?objectid=25905d8c-af20-46c1-86b8-ae89e7c9178&type=org>

⁴ SCP, 'Ervaren discriminatie in Nederland – jan. 2014

<https://www.scp.nl/dsresource?objectid=37032e38-486c-405a-a3f8-cfa44ad0b74b&type=org>

de Deventer raad kwam dit naar voren m.b.t. de cijfers in Deventer.⁵ Een overheid kan voor dergelijke zaken zijn ogen niet sluiten en mag derhalve gevraagd worden om actief beleid te voeren om vanuit het hierboven weergegeven artikel 1 tekst en praktijk dichterbij elkaar te brengen. Dit initiatiefvoorstel behelst het aanjagen van de (voorbeeld)rol en de verantwoordelijkheid van de gemeente als lokale overheid bij versterking van het antidiscriminatiebeleid, bevordering van gelijke behandeling en het stimuleren van diversiteit binnen en buiten de gemeentelijke organisatie, vanuit haar voorbeeldrol en de mogelijkheid om netwerkpartners te betrekken bij dit beleid. In dit initiatiefvoorstel doen de indieners derhalve verschillende voorstellen met een brede insteek op het bieden van gelijke kansen en behandeling en vragen het college deze te betrekken bij het uitwerken van actief diversiteits- en antidiscriminatiebeleid.

De relatie tussen diversiteitsbeleid en anti-discriminatiebeleid

Beleed ter bevordering van diversiteit en maatschappelijke bewustwording over de gevarieerdheid van onze samenleving en het bieden van gelijke kansen, kun je niet los zien van beleid gericht op het tegengaan van discriminatie en ongelijke behandeling. Diversiteit gaat als begrip en uitgangspunt zowel over de verschillen tussen mensen als over de gelijkheid tussen mensen. Als het gaat over de verschillen tussen mensen bij het begrip diversiteit dan gaat het vooral over de wijze waarop mensen uniek en op basis van uiteenlopende kenmerken zeer verschillend kunnen zijn. Maar diversiteit kan dus ook niet los gezien worden van de wens en noodzaak om mensen gelijk te behandelen, vanuit het grondwettelijke en principiële recht om gelijk behandeld te worden. Ongeacht de mogelijke verschillen horen mensen dezelfde rechten te hebben en op basis daarvan ook gelijk behandeld te worden. Ongelijke behandeling kan gedefinieerd worden als discriminatie. Daarom dienen beleid om de diversiteit van onze samenleving te tonen, om gelijke kansen aan de vele verschillende mensen te bieden en beleid gericht op het tegengaan van ongelijke behandeling aan elkaar gekoppeld te worden. Dit initiatiefvoorstel omvat derhalve beide onderdelen.

Actief diversiteitsbeleid:

Diversiteit is een breder begrip dan veel mensen in eerste instantie denken. Bij diversiteit denken veel mensen slechts aan etnische verschillen. Maar diversiteit omvat veel meer: verschillen tussen man en vrouw, jong en oud, hetero's en homo's, verschillende religieuze, levensbeschouwelijke opvattingen. Het is van groot belang dat de gemeente zich in haar uitingen, handelingen, werkwijze en haar organisatieopzet bewust is van het feit dat we een diverse samenleving kennen. Een gemeente dient hier vanuit haar voorbeeldrol ook naar te handelen en dient netwerkpartners binnen en buiten de gemeente hier ook op te wijzen en bij te betrekken.

Indieners beogen de invoering van actief diversiteitsbeleid binnen de eigen gemeentelijke organisatie en willen daarmee ook dat de gemeente stimuleert dat bedrijven en instellingen, waarmee de gemeente een relatie heeft (via inkoop diensten/producten of via een subsidieconstructie), dit ook gaan doen. Veel gemeenten en provincies hebben dergelijk beleid reeds ingevoerd.⁶

Indieners van dit voorstel stellen in het kader van actief diversiteitsbeleid het volgende voor:

- Structurele aandacht. Er komt structureel extra aandacht voor diversiteit op de werkvloer en in onze samenleving. Binnen de gemeente kan dit door o.a. de Ondernemingsraad van de eigen organisatie hier nadrukkelijker bij te betrekken (zoals ook de SER eerder adviseerde), met het oog op diversiteit en gelijke behandeling (bij vacatures maar ook m.b.t. het bewaken van gelijke beloning tussen bijv. mannen en vrouwen bij gelijk werk)
- Hantering van een 'Charter Diversiteit'. Het Charter Diversiteit is bedacht om diversiteit en inclusie op de werkvloer stimuleren. Het Charter Diversiteit is een vrijwillige toezegging. Hierbij gaat het nadrukkelijk om door de organisatie zélf geformuleerde maatregelen die gekoppeld zijn aan de organisatiedoelstellingen. Het 'Charter Diversiteit' zoals de SER eerder voorstelde richting bedrijven en organisaties kan hierbij worden gebruikt.⁷
- Versterken adviesfunctie diversiteit en integratie. Verschillende organisaties die zich in Deventer bezig houden met het stimuleren van diversiteit (in brede zin) en het tegen van discriminatie en ongelijke behandeling werken al samen en vormen daarmee al de basis voor een gezamenlijk adviserende rol richting gemeente en lokaal bedrijfsleven. Indieners stellen voor dat de gemeente in kaart brengt hoe deze functie versterkt kan worden, eventueel beter in positie kan worden gebracht

⁵ [https://deventer.notubiz.nl/document/5161771/1/2017-03-29 Presentatie Iedereen is gelijk en telt mee](https://deventer.notubiz.nl/document/5161771/1/2017-03-29%20Presentatie%20Iedereen%20is%20gelijk%20en%20telt%20mee)

⁶ Voorbeelden: Amsterdam ([link](#)), Den Haag ([link](#)), Heemskerk ([link](#))

⁷ Advies SER, 'Discriminatie werkt niet' - april 2014

<https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/discriminatie-werkt-niet.aspx>

ten behoeve van haar (nu niet formeel vastgelegde) adviesrol en hoe deze adviesrol ingebed kan worden in de gemeentelijke organisatie zodat de raad structureel geïnformeerd wordt over de relevante ontwikkelingen.

- Proef anoniem solliciteren. Onderzoeken (o.a. SCP, zie eerdere links) geven aan dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt, waarbij ongelijke, discriminerende beoordeling op basis van leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, religie en etniciteit de meest voorkomende zijn. De Tweede Kamer heeft in december 2015 de motie Vermeij (PvdA) / Van Weyenberg (D66) aangenomen om landelijk het aantal lokale proeven met anoniem solliciteren uit te breiden en dit te stimuleren. Anoniem solliciteren kan een concrete stap betekenen in de bestrijding van discriminatie, het tegengaan van vooroordelen en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Er zijn nu verschillende gemeentelijke en provinciale overheden die hebben besloten om te starten met proeven, om hiermee te bezien of discriminatie en vooroordelen bij vacatures tegengegaan kunnen worden en diversiteit binnen de organisatie bevorderd kan worden. De gemeente Den Haag heeft na een succesvolle proef besloten vanaf januari 2017 het anoniem solliciteren breed in te voeren binnen de organisatie. Ook Zwolle gaat verder met 'anoniem solliciteren' na een geslaagde proef. Door deze experimenten en de opzet die deze gemeenten hebben uitgewerkt kan Deventer op zorgvuldige wijze een proef starten met anoniem solliciteren. Voorgesteld wordt dat bij elke sollicitatieprocedure binnen de gemeente diversiteit in het proces wordt meegenomen. Anoniem solliciteren (voor externe vacatures) wordt als proef ingevoerd. Dit stimuleert de gemeente ook bij gelieerde en samenwerkende organisaties met vacatures, daarover probeert de gemeente afspraken te maken. Na enige tijd wordt deze proef geëvalueerd en wordt er bepaald of het staand beleid kan worden.
- Diversiteit stimuleren. Deelnemers aan overheidsaanbestedingen die in hun personeelsbeleid aantoonbaar een weerspiegeling nastreven van de samenleving (of als men daar stappen toe wil zetten), positief te waarderen in het proces van gunnen van opdrachten. Aan instellingen / partners wordt gevraagd om actief aan te geven wat zij doen aan verbinding en diversiteit, bijvoorbeeld via het jaarverslag. Hier worden periodiek goede voorbeelden uit naar voren gebracht. Te overwegen valt hier een prijs voor in te stellen.
- Investeren in trainingen / bewustwording rond diversiteit. Er wordt geïnvesteerd in trainingen rond diversiteit en het omgaan met verschillen op de werkvloer bij de gemeente en gelieerde organisaties.

Actief antidiscriminatiebeleid:

Indieners van dit voorstel stellen in het kader van actief antidiscriminatiebeleid het volgende voor:

- Discriminatie effectief bestrijden / versterken meldpunt. De gemeente Deventer gaat de discriminatie effectiever bestrijden. Daarom wordt er samen met partners gewerkt aan het ontwikkelen van een integraal anti-discriminatiebeleid waarin er ook aandacht is voor een laagdrempelige manier van melding en het bijdragen aan een grotere bekendheid en gebruik van het discriminatiemeldpunt voor klachten. Daarbij is het belangrijk om de door mensen ervaren drempel om meldingen te doen, weg te nemen. De ervaren discriminatie blijkt uit onderzoek groter dan het aantal meldingen wat het noodzakelijk maakt om de meldbereidheid te vergroten en om hier extra inzet op te plegen.
- Aandacht voor de rol van de politie bij de aanpak van discriminatie. We vragen aandacht voor het belang van de rol die ook de politie speelt bij de inzet op de bestrijding van discriminatie. Vanuit de rol en werkzaamheden van de politie is de afgelopen tijd al bij verschillende politiekorpsen in Nederland en in de regio IJsselland inzet gepleegd en aandacht aan het tegengaan van discriminatie gegeven. Het is echter van belang dat deze aandacht er blijft er naar verdere versterking van die inzet wordt gezocht en dat dit zichtbaar wordt gemaakt. Dit kan o.a. door meer gespecialiseerde agenten en een verbeterde handhaving op discriminatie. Maar dit kan ook door de toegang van slachtoffers van discriminatie tot de politie te verbeteren en laagdrempeliger te maken. Daarnaast is het van belang dat de politie en andere overheidsdiensten etnisch profileren tegen blijven gaan. Dat kan door middel van een betere selectie, gebruik te maken van bewezen effectieve oplossingen uit het buitenland, zoals stopformulieren, meer training en kennis bij het politiekorps. Ook al gaat de gemeente hier niet rechtstreeks zelf over, in de regiocontacten en in directe contacten tussen gemeente en politie vraagt dit aandacht en inzet vanuit de gemeente Deventer.
- Waardering voor goed gedrag, ook in het zakelijk verkeer. De gemeente Deventer onderzoekt of er samen met partners in de stad een kwaliteitskeurmerk kan worden ingesteld voor bedrijven en organisaties die zich inzetten voor diversiteit en gelijke behandeling, als positief signaal en ter stimulans.

Beoogd resultaat:

Door het actief voeren van diversiteits- en antidiscriminatiebeleid laat de gemeente zien oog te hebben voor de diversiteit van al haar inwoners dat zij zich inzet voor gelijke behandeling voor iedereen. Actief beleid is noodzakelijk omdat gebleken is dat die gelijke behandeling en kansen niet altijd vanzelfsprekend zijn. Vooral in een tijd van toenemende maatschappelijke polarisatie zou de gemeente in woord en daad uit moeten dragen dat zij er voor al haar inwoners is.

Uitvoering van dit initiatiefvoorstel behelst uit te werken beleid van de gemeente, met meeneming van de hiervoor genoemde onderdelen en aangevuld met andere ideeën die op dit terrein leven binnen de gemeente en het college, maar eventueel ook via bijdragen van netwerkpartners.

Naast het schenken van de nodige aandacht in de eigen organisatie neemt de gemeente ook actief het voortouw om dit onderwerp te agenderen en te bespreken met de lokale en regionale arbeidsmarktpartijen, organisaties en instellingen.

Kader (o.a.):

Uit de bestuursopdracht 'transformatie sociaal domein' (pag 2.) – februari 2016:

“Deventer is een stad waar mensen graag willen opgroeien, wonen, leren, werken en studeren. Een stad waar zorg en ontspanning in de buurt is. Een stad waar het veilig opgroeien is en mensen gezond ouder worden. Waar allerlei voorzieningen zijn om prettig en zelfstandig te wonen en te leven.

En waarin mensen voor elkaar zorgen, met een zeer betrokken naaste omgeving en vrijwilligerswerk. In de Deventer samenleving doet iedereen naar vermogen mee. Mensen versterken zichzelf, doen iets voor een ander of voor de stad. Iedereen doet ertoe!

Want alleen op die manier is en blijft Deventer een leefbare en vitale gemeente: meedoen is meebepalen. We willen een sociale, inclusieve samenleving zijn waarin mensen zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid nemen voor de inrichting van hun eigen leven: een samenleving waar iedereen tot zijn recht komt. Waar mensen elkaar aanspreken op opgroeien, opvoeden, financiële onafhankelijkheid en maatschappelijk meedoen. Het maakt niet uit met welke culturele achtergrond, sekse, leeftijd, talenten en beperkingen: iedereen neemt op een gelijkwaardige manier deel aan de maatschappij.”

Raadsmededeling 'Garantiebanen' – december 2016:

“De Gemeente Deventer wil een inclusieve organisatie zijn. Een organisatie waarbij diversiteit niet als een probleem wordt gezien maar als een rijkdom wordt erkend. Een organisatie waarin iedereen in staat wordt gesteld om naar vermogen bij te dragen.”

Overig:

- Artikel 1 van de Grondwet
- Gemeentelijk inkoopbeleid
- Gemeentelijk P&O-beleid

Draagvlak:

Discriminatie is in veel rapporten en in de afgelopen tijd een veel terugkomend onderwerp waar maatschappelijk breed consensus over bestaat met betrekking tot het bestaan ervan en de noodzaak om het tegen te gaan. Diversiteitsbeleid, ofwel beleid gericht op de samenstelling van bijvoorbeeld een werkvloer die past bij de bevolkingssamenstelling (man/vrouw, jong/oud, etniciteit etc.), kan vaak op instemming rekening maar wordt vaak ook zeer beperkt ingeschat (vooral m.b.t. etniciteit). In algemene zin mag verwacht worden dat beleid gericht op eerlijke kansen en het tegengaan van discriminatie op breed draagvlak kan rekenen.

Argumenten voor:

- Het thema diversiteit / discriminatie is actueel en zorgt voor stevige discussies, hetgeen ook actief beleid van de overheid rechtvaardigt om discriminatie, ongelijke behandeling en kansen tegen te gaan;
- Deventer is een gemeente met een zeer diverse bevolking, waarbij het van belang is dat we iedereen recht doen, gelijke behandeling en kansen bevorderen en ook zorgen voor een diverse afspiegeling op de werkvloer bij organisaties zoals de gemeente;
- Principes op papier en in het eerste artikel van de grondwet moeten ook in de praktijk vorm krijgen, zeker als gelijke behandeling onder druk staat en discriminatie nog steeds te grote vormen aanneemt.

Argumenten tegen:

- De maatschappij is de laatste jaren verruwt en discriminatie wordt door sommigen verward met vrijheid van meningsuiting, expressie of sociaal acceptabel gedrag. Vanuit deze kleine groepen zal er ook weerstand zijn als een overheid hier actief beleid tegen formuleert en uitvoert.
- Mogelijke kosten voor ambtelijke inzet als gevolg van op te stellen beleid, gesprekken met partners en de uitvoering van beleid.

Financiële consequenties:

Verwacht mag worden dat het opstellen van beleid, het uitvoeren van een experiment anoniem solliciteren en het evalueren ambtelijke inzet vraagt. Indieners stellen voor dat deze kosten opgevangen binnen de bestaande budgetten van de verschillende programma's waar de verschillende genoemde maatregelen onder vallen. Indien er aanvullend budget benodigd is voor specifieke maatregelen en uitvoering, dan wordt het college gevraagd hier voorstellen voor dekking te doen richting de raad.

Aanpak/uitvoering:

Met het aannemen van dit initiatiefvoorstel werkt het college aan versterking van de reeds bestaande uitgangspunten rond diversiteit en het tegengaan van discriminatie. Hierbij worden voorstellen, zoals in dit initiatiefvoorstel weergegeven, meegenomen voor nadere uitwerking of aanvulling.

Het college krijgt met dit voorstel de ruimte en de stimulans vanuit de raad om dergelijk beleid te versterken, ook in samenspraak met partners en organisaties in de stad. In geval van financiële consequenties bij voorstellen zal het college terugkomen bij de raad als dit niet uit bestaande programmaonderdelen gedekt kan worden. Het college rapporteert in ieder geval rond 1 april 2018 over de stand van zaken en komt richting raad met een definitieve uitwerking rond 1 juni.

Ingediend door:

Rob de Geest (Partij van de Arbeid)
Ömer Melikoğlu (GroenLinks)

RAADSBESLUIT

Onderwerp	Deventer Divers' – versterking van het diversiteits- en anti-discriminatiebeleid: de bevordering van gelijke behandeling en kansen en het tegengaan van discriminatie.
Voorstelnummer	2127408
Raadstafel d.d.	20 september 2017
Raadsvergadering	7 februari 2018

De raad van de gemeente Deventer,

Gelezen het initiatiefvoorstel van de raadsleden R.S. de Geest (PvdA) en Ö. Melikoğlu (GroenLinks) d.d. 28 augustus 2017, nummer 2127408;

BESLUIT

1. Het college van B&W opdracht te geven om het diversiteitsbeleid en anti-discriminatiebeleid actief te versterken en uit te breiden, na instemming door de raad;
2. Hierbij in ieder geval de voorstellen bij de onderdelen 'actief diversiteitsbeleid' en 'actief antidiscriminatiebeleid' uit dit initiatiefvoorstel mee te laten wegen door het college;
3. Het college van B&W opdracht te geven de raad voor 1 april 2018 via een raadsmededeling te informeren over de voortgang en de uitwerking rond 1 juni 2018 aan te bieden aan de raad, voor bespreking en verdere besluitvorming.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 7 februari 2018

De raad voornoemd,
de griffier,

de voorzitter,

drs. S.J. Peet

ir. A.P. Heidema