

Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022



Inhoud

Samenvatting	3	3. Inrichting van - en visie op - de ADV	31
Inleiding	7	3.1. Organisatie van de ADV	31
1. Prevalentie en hoofdlijnen van lokaal antidiscriminatiebeleid	12	3.2. Financiering van de ADV	32
1.1. Wel of geen antidiscriminatiebeleid	12	3.3. Tevredenheid over de ADV	32
1.2. Verdeling G4, G40, P-10 en M50	13	3.4. Functioneren ADV	33
1.3. Reden voor het niet voeren van lokaal antidiscriminatiebeleid	14	4. Behoeftte aan ondersteuning	35
1.4. Verantwoordelijk voor de aanpak van lokaal antidiscriminatiebeleid	16	4.1. Ondersteuning gewenst per terrein	35
1.5. Verantwoordelijke binnen de gemeenten	17	4.2. Behoeftte aan type ondersteuning	36
1.6. Beleidsterreinen en lokaal antidiscriminatiebeleid	17	4.3. Specifieke behoeftte doelgroep ondersteuning	37
1.7. Beleidsterreinen (domeinen) waar het lokale antidiscriminatiebeleid zich op richt	18	4.4. Wensen voor de toekomst op specifieke gronden	38
1.8. Discriminatiegrond	19	4.5. Behoeftte kennispunt	38
2. Ontwikkeling, uitvoering en waardering	21	4.6. Behoeftte kennispunt	39
2.1. Partijen betrokken bij de totstandkoming van het beleid	21	Bronnen	41
2.2. Rol ADV in het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid	23	Bijlage 1: Vragenlijst	42
2.3. Uitvoering beleid	23		
2.4. Rol van de gemeente in de uitvoer	24		
2.5. Rol van de gemeente bij strafrechtelijke aanpak	25		
2.6. Type activiteiten	25		
2.7. Vastleggen van beleid	26		
2.8. Gemiddeld een zes en een half	27		
2.9. Ander beleid dat bijdraagt aan de bestrijding van discriminatie	28		
2.10. Intern beleid van de gemeente	29		

Samenvatting

In de aanpak van discriminatie hebben gemeenten een belangrijke rol. Gemeenten zijn wettelijk verplicht ervoor te zorgen dat inwoners die discriminatie hebben ervaren dit kunnen melden bij een onafhankelijk meldpunt, oftewel bij een antidiscriminatievoorziening (ADV). Maar ze hebben ook een belangrijke taak in het voorkomen en aanpakken van discriminatie. Idealiter zou volgens het minister van Binnenlandse Zaken (BZK) elke gemeente in Nederland een plan of beleidskader moeten hebben met daarin een visie hoe zij discriminatie aanpakken en gelijke behandeling bevorderen, oftewel een lokaal antidiscriminatiebeleid.

Dit onderzoek geeft zicht op lokaal antidiscriminatiebeleid van gemeenten in Nederland. Daarnaast geeft het zicht op de behoeften van gemeenten op dit terrein. In dit onderzoek hebben 162 gemeenten (van in totaal 344 gemeenten) een vragenlijst ingevuld over hun lokaal antidiscriminatiebeleid waarbij 126 gemeenten dit in volledigheid hebben gedaan. In 2017 is een soortgelijk onderzoek gedaan door Movisie. Toen hadden 154 gemeenten de vragenlijst volledig ingevuld.

De centrale onderzoeksvragen in dit onderzoek luiden als volgt:

- In hoeverre hebben gemeenten een lokaal antidiscriminatiebeleid en hoe geven zij deze vorm?
- Welke behoeften hebben gemeenten als het gaat om ondersteuning bij het vormgeven van het lokaal antidiscriminatiebeleid?

Hieronder worden de onderzoeksvragen beantwoord en worden de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek samengevat.

Stand van zaken lokaal antidiscriminatiebeleid (antwoord vraag 1)

Meer dan een derde van de gemeenten heeft een antidiscriminatiebeleid in 2022 (35 procent). Dit percentage ligt iets hoger dan in 2017 (33 procent). Daarnaast geven opvallend veel gemeenten (33 procent) aan dat ze bezig zijn met de ontwikkeling van een lokaal antidiscriminatiebeleid. Mogelijk dat meer gemeenten volgend jaar een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben.

Redenen voor het ontbreken van een antidiscriminatiebeleid

De vier grote gemeenten, de G4, hebben bijna allemaal een lokaal antidiscriminatiebeleid en de kleinere gemeenten hebben in verhouding vaker geen lokaal antidiscriminatiebeleid. De meest aangegeven redenen die gemeenten geven voor het niet hebben van een lokaal antidiscriminatiebeleid, zijn een gebrek aan capaciteit (40 procent) en een gebrek aan politiek draagvlak (36 procent). Wanneer er gekeken wordt naar de grootte van gemeenten komt naar voren dat:

- De grotere gemeenten vaker aangegeven bezig te zijn met de ontwikkeling hiervan.
- Kleinere gemeenten (P-10 en M50) geven aan dat een lokaal antidiscriminatiebeleid niet nodig zou zijn.

Verantwoordelijkheid

Door een groot gedeelte van de gemeenten die geen lokaal antidiscriminatiebeleid voeren, worden de landelijke overheid en de samenleving als verantwoordelijken gezien voor de aanpak van discriminatie (86 procent). Gemeenten die wel een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben, leggen in vergelijking iets minder vaak de verantwoordelijkheid bij de landelijke overheid en samenleving (78 procent).

Beleidsdomein

Wanneer gemeenten een antidiscriminatiebeleid hebben valt dit beleid voornamelijk onder het sociaal domein (43 procent). Bij het merendeel van de gemeenten (67 procent) wordt dit beleid vormgegeven door nauw samen te werken met een antidiscriminatievoorziening (ADV). Dat betekent dat de ADV in die gevallen, naast het verplicht oppakken van meldingen, aanvullende taken uitvoert om discriminatie tegen te gaan en te voorkomen.

Domeinen en discriminatiegronden

De domeinen waarop het vaakst lokaal antidiscriminatiebeleid wordt gevoerd zijn toegankelijkheid, onderwijs, sport en de arbeidsmarkt. Op online discriminatie, denk met name aan discriminatie op sociale media, uitgaan en media doen gemeenten nog weinig. Verschillende gemeenten hebben juist wel behoefte aan ondersteuning op het gebied van online discriminatie en media. Dat gemeenten hier nog weinig mee doen zou kunnen komen omdat zij niet weten wat ze hierop kunnen doen.

Als het gaat om het type discriminatie zien we dat de aanpak zich vooral richt op het tegengaan van racisme en lhbti+ discriminatie. Validisme (discriminatie van mensen met een beperking) en leeftijdsdiscriminatie krijgen minder

aandacht in dit beleid. De mindere aandacht aan validisme is opvallend, want het thema 'toegankelijkheid' wordt door de gemeenten genoemd als een thema waar zij prioriteit aan geven en actief op zijn. Een verklaring zou kunnen zijn dat de aanpak van validisme enkel is ingezet op toegankelijkheid, zoals de toegankelijkheid van gebouwen. Dat zou betekenen dat er in het lokaal beleid wel aandacht is voor de positie van mensen met een beperking, maar minder voor de discriminatie ten aanzien van deze groep.

Betrekken van burgers

Als het gaat om het betrekken van burgers bij lokaal antidiscriminatiebeleid, dan valt op dat dit veel vaker gebeurt dan in 2017. Maar ook in 2022 zien we dat vooral de grotere gemeenten dit doen; dat geldt voor zowel het tot stand komen van het beleid als voor de samspraak met de ADV. Kleinere gemeenten betrekken vaker geen burgers bij het antidiscriminatiebeleid. Naast particuliere burgers, betrekken gemeenten met name belangenorganisaties en sociale professionals bij het beleid. In grotere gemeenten worden ook (relatief) vaak bedrijven betrokken.

De rol van de gemeente

Wanneer we kijken naar de rol die de gemeente zelf speelt bij de uitvoering van lokaal antidiscriminatiebeleid, zien we dat deze rol voornamelijk betrekking heeft op het geven van de opdracht, als financierder en als regievoerder. Gemeenten spelen nauwelijks een rol in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie, zo geven de gemeenten zelf aan. Mogelijk dat de ADV's dat wel doen (zoals sommige gemeenten ook aangeven), maar weten de gemeenten dat wellicht niet altijd. Gemeenten zetten meer in op preventie dan op het strafproces verbeteren. Dat blijkt ook uit de activiteiten die gemeenten opnemen in hun antidiscriminatiebeleid: naast de verplichte klachtenbehandeling, zijn de acti-

viteiten voornamelijk het geven van voorlichtingen, trainingen en workshops. Daarnaast wordt er door de gemeenten ook ingezet op de netwerkopbouw- en vorming. Alhoewel preventie van discriminatie (nog) geen wettelijk taak is, zien we dat gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid ten minste één activiteit hierover organiseert (62 procent).

Tevredenheid met het eigen lokaal antidiscriminatiebeleid

Gemeenten zijn enigszins kritisch op hun eigen antidiscriminatiebeleid; gemiddeld geven zij het eigen beleid een voldoende met een 6,5. Waarbij onder de grootste gemeenten er over het algemeen een hogere waardering wordt gegeven in vergelijking met de andere gemeenten. Als het gaat om de ADV zijn gemeenten het meest ontevreden over de taak 'preventie', gevolgd door 'beleidsadvies'. De meeste tevredenheid heerst er bij gemeenten ten aanzien van de kundigheid van de klachtbehandelaars van ADV's. Echter, tegelijkertijd geeft bijna een derde van de gemeenten aan hier geen zicht op te hebben.

Ander beleid dat bijdraagt aan discriminatie verminderen

Naast antidiscriminatiebeleid voert een groot deel van de gemeenten (88 procent) ook aanvullend beleid dat bijdraagt aan het verminderen en/of voorkomen van discriminatie. Het verminderen en/of voorkomen van discriminatie wordt door de gemeenten veelal opgenomen in participatiebeleid; beleid dat zich richt op inclusie en diversiteit en/of emancipatiebeleid.

De gemeente als werkgever

Antidiscriminatiebeleid richt zich idealiter ook op de gemeente als organisatie zelf; de gemeente is namelijk zelf ook een werkgever en dienstverlener. Het blijkt echter dat bijna twee derde van de gemeenten geen aandacht schenkt

aan het (mogelijk) discriminerend handelen van de eigen organisatie. Een vaak genoemde reden is het stellen van prioriteiten.

Organisatie en financiering ADV

De gemeente mag zelf bepalen op welke manier een ADV wordt georganiseerd. De meeste ADV's (77 procent) zijn zelfstandig georganiseerd en opereren regionaal; denk aan de grotere ADV's die een groter gebied beslaan, bijvoorbeeld een provincie of een aantal gemeenten. Zo'n 10 procent van de gemeenten geeft aan dat de ADV van de desbetreffende gemeente onderdeel is van een grotere organisatie zoals een regionale welzijnsorganisatie. En 6 procent geeft aan dat de ADV van hun gemeenten ook lokaal opereert, maar dan wel zelfstandig. Uitzonderlijk zijn gemeenten waarin de ADV niet zelfstandig en lokaal opereert (en dus niet onderdeel is van bijvoorbeeld een welzijnsorganisatie). De meeste ADV's worden gefinancierd via een subsidie. Opvallend is dat 6 procent aangeeft helemaal geen ADV te hebben terwijl dit een wettelijke verplichting betreft.

Tevredenheid en visie op functioneren ADV

De gemeenten zijn het meest tevreden met de wettelijke taak die het ADV uitvoert: de klachtbehandeling. Gemeenten vinden klachtenbehandelaars vaak ook erg deskundig. Tevens vinden de gemeenten ook dat de ADV's hun onafhankelijke positie kunnen waarmaken.

Het meest ontevreden zijn gemeenten over de vindbaarheid en de positionering van de ADV's. Maar ook de preventieactiviteiten worden niet altijd positief bekeken (slechts 36 procent is hier tevreden mee), net als het beleidsadvies wat ADV's geven. De lage tevredenheid met preventieactiviteiten is in het bijzonder opvallend, omdat gebleken is dat dit voor gemeenten juist een belangrijk

onderdeel is van hun antidiscriminatiebeleid. Daarnaast is het opvallend dat een deel van de gemeenten weinig zicht heeft op het functioneren van de ADV, zoals op deskundigheid en het handelen van de klachtbehandelaars.

Behoeftte aan ondersteuning (antwoord vraag 2)

De meeste gemeenten geven aan behoefte te hebben aan ondersteuning op het gebied van lokaal antidiscriminatiebeleid; 23 procent heeft dat nu niet. Het gaat daarbij voornamelijk om online kennisdeling, zoals websites met handreikingen en *best practices*/goede voorbeelden. Grotere gemeenten hebben in verhouding vaker behoefte aan 'uitwisseling tussen gemeenten', 'actieve kennisdeling', 'fte/uren' en 'financiële middelen'. Behoeftte aan meer financiën, meer fte en meer tijd komt in het hele onderzoek op verschillende plekken terug; gemeenten laten op diverse vragen weten (te) weinig tijd en middelen te hebben voor lokaal antidiscriminatiebeleid en zouden dit graag meer willen.

Een centraal kennispunt

Een duidelijke meerderheid (82 procent) heeft behoefte aan een centraal kennispunt voor lokaal antidiscriminatiebeleid, waaronder een website met alle relevante informatie. Als het aan gemeenten ligt, wordt dit kennispunt ingevuld door onder meer het delen van goede voorbeelden, een overzicht van relevante handreikingen en webinars. En ook hopen veel gemeenten op een verwijzing naar mogelijkheden voor het aanvragen van extra financiering. Een kleiner deel van de gemeenten (40 procent) wil daarnaast graag advies op maat. Dit blijkt vooral voor gemeenten die nog geen antidiscriminatiebeleid hebben.

Inleiding

In de aanpak van discriminatie hebben gemeenten een belangrijke rol. Vanuit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen 2009, afgekort de Wga, zijn gemeenten verplicht ervoor te zorgen dat inwoners discriminatie kunnen melden bij een onafhankelijk meldpunt, oftewel een antidiscriminatievoorziening (ADV) (overheid.nl, z.d.). Daarnaast kunnen gemeenten een lokaal antidiscriminatiebeleid opzetten om de inwoners preventief te beschermen tegen discriminatie. Dat is erg wenselijk: de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) gaf in een interview aan, dat elke gemeente in Nederland een plan zou moeten hebben om discriminatie aan te pakken (BNNVARA, 2022). In de handreiking [Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) van het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) (opgesteld door Movisie) staat dat stevig antidiscriminatiebeleid inhoudt dat een gemeente een beleidskader opstelt waaruit het beleid door de jaren heen wordt aangestuurd. Dat beleidskader kan ingebed zijn in een breder kader zoals mensenrechten op lokaal niveau. Maar, zoals beschreven staat in de handreiking [Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#), gaat het er vooral om dat de gemeente een beleidskader met een visie waarin discriminatie wordt bestreden en gelijke behandeling wordt bevorderd. In de praktijk blijkt dat niet alle gemeenten een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben. Uit eerder [onderzoek](#) van Gregor Walz Onderzoek & Advies en Movisie uit 2017 kwam naar voren dat gemeentebambtenaren worstelen met de vraag hoe zij draagvlak kunnen creëren voor het lokaal antidiscriminatiebeleid binnen hun gemeente. Daarnaast werd aangegeven dat zij over onvoldoende kennis beschikten om het beleid goed vorm te geven.

In deze publicatie brengen we de huidige stand van het land in kaart met betrekking tot het lokale antidiscriminatiebeleid: we gaan na hoeveel gemeenten lokaal antidiscriminatiebeleid hebben en hoe dat beleid eruitziet. Ook gaan we na of er behoefte is aan ondersteuning van gemeenten bij het vormgeven van lokaal antidiscriminatiebeleid en hoe deze behoeften eruitzien.

De volgende vragen staan centraal in dit onderzoek:

1. In hoeverre hebben gemeenten een lokaal antidiscriminatiebeleid en hoe geven zij deze vorm?
2. Welke behoeften hebben gemeenten als het gaat om ondersteuning bij het vormgeven van het lokaal antidiscriminatiebeleid?

De resultaten en inzichten van dit huidige onderzoek worden, waar mogelijk, in perspectief gebracht door ze te vergelijken met de opbrengsten uit het onderzoek van Gregor Walz en Movisie uit 2017. Hiermee kunnen we eventuele veranderingen in beeld brengen.

Dit onderzoek is uitgevoerd door het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS: een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie) met financiering van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SWZ) en door Movisie met subsidie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK). Tevens is er samengewerkt met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV).

1.1. Aanpak onderzoek

Om de doelen in dit onderzoek te behalen maken we gebruik van een vragenlijst. Deze vragenlijst hebben we uitgezet onder alle 344 gemeenten in Nederland (Rijksoverheid.nl)¹. De basis van de vragenlijst gehanteerd in dit huidige onderzoek is afkomstig uit het onderzoek uit 2017. De vragenlijst kunt u vinden in bijlage 1.

De vragenlijst van 2017 is aangepast en aangevuld en voorgelegd aan de ministeries SZW, BZK en OCW en JenV. Daarnaast heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) ook meegekeken met de vragenlijst. Via *Analyzer*, een online survey tool, is de vragenlijst aangemaakt en uitgezet met een specifieke url. Deze url is op verschillende wijzen verspreid onder de gemeenten via e-mail:

1. Naar gemeenten die hebben meegewerkt aan het onderzoek in 2017
2. Via contactpersonen van een eerder project waarin gemeenten een decentralisatie-uitkering ontvingen voor het voorkomen van discriminatie op grond van afkomst en bevorderen van respectvol samenleven (KIS, 2021)
3. Via contactpersonen van de Regenbooggemeenten
4. Via algemene e-mailadressen van gemeenten in Nederland²

Daarnaast is er via de (sociale) mediakanalen van Movisie, KIS en de VNG een oproep gedaan aan gemeenten om de vragenlijst in te vullen.

De vragenlijst is van mei 2022 tot juli 2022 uitgezet, om zoveel mogelijk gemeenten te werven. Halverwege juni is er een herinnering naar de contact-

personen gestuurd om de vragenlijst in te vullen. In de laatste weken van juli zijn verschillende gemeenten ook telefonisch benaderd met het verzoek de vragenlijst bij de juiste persoon te krijgen en deze te laten invullen. Ook zijn de laatste weken van juli contactpersonen uit het persoonlijke netwerk benaderd met hetzelfde verzoek.

De data die zijn verworven zijn opgeschoond en geschikt gemaakt voor analyse. Aanvullend hebben wij de gemeenten die hebben gereageerd onderverdeeld in: G4, G40, P-10 en M50 gemeenten. De data analyse is uitgevoerd met behulp van *SPSS 27*.

Opzet vragenlijst

De vragenlijst is opgebouwd uit verschillende segmenten:

1. Algemene gegevens respondent
2. Lokaal antidiscriminatiebeleid
3. Overig lokaal beleid dat bijdraagt aan de bestrijding van discriminatie (over ander beleid zoals emancipatiebeleid of inclusiebeleid, dat niet expliciet gaat over antidiscriminatie maar daar wel een bijdrage aan kan leveren)
4. Antidiscriminatievoorziening (over onder andere de inrichting en financiering van de ADV)
5. Gemeentelijke organisatie (over het personeelsbeleid van de gemeente met betrekking tot inclusie en antidiscriminatie)
6. Behoeften in het kader van een kennispunt over effectief discriminatie (lokaal) aanpakken

Gemeenten konden twee routes volgen bij het invullen van de vragenlijst. Een route voor gemeenten zonder specifiek lokaal antidiscriminatiebeleid en een

1 Deze dataset gaat uit van 01/01/2022 toen er nog 345 gemeenten waren. [Voorlopige bevolkings-aantallen per gemeente, 1-1-2022 \(cbs.nl\)](#)

2 Bonaire, Sint Eustatius en Saba zijn hierin niet meegenomen

route met vragen voor gemeenten met een specifiek lokaal antidiscriminatiebeleid. Vanaf segment drie kwamen beide routes bij elkaar tot het einde van de vragenlijst.

De vragenlijst bestond met name uit gesloten meerkeuzevragen. Bij verschillende gesloten vragen was tevens een optie ‘anders’ waar open antwoorden ingevuld konden worden. Op verschillende momenten in de vragenlijst is in een open vraag gevraagd om toelichting.

Definities (op alfabetische volgorde)

Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)

Vanuit de Wga hebben de ADV's twee wettelijke taken. (1) Onafhankelijke bijstand verlenen bij discriminatieklachten (overheid, z.d.) en (2) het registreren van discriminatiemeldingen (Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, Wga 2009). Elke Nederlandse gemeente is wettelijk verplicht een ADV in te stellen waar burgers op een laagdrempelige manier terecht kunnen bij klachten over discriminatie. Zoals in de handreiking ‘Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten’ staat zijn verschillende soorten ADV's waarvan sommige ADV's lokaal en andere ADV's regionaal opereren. En sommige ADV's zijn gespecialiseerd in antidiscriminatie, andere ADV's zijn onderdeel van een organisatie die ook andere taken in het sociaal domein uitvoert. De meeste gespecialiseerde ADV's zijn aangesloten bij de landelijke vereniging van antidiscriminatiebureaus, genaamd Discriminatie.n (Movisie, 2022). Naast de wettelijke taken voeren veel van de ADV's ook andere taken uit zoals voorlichting, training van professionals in het herkennen van discriminatie, campagnes of weerbaarheidsprojecten voor slachtoffers van discriminatie (Movisie, 2022).

Discriminatie

De juridische definitie van discriminatie is als volgt: ‘elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten

van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast’ (Movisie, 2022).

Het Sociaal en Cultureel Planbureau formuleert discriminatie als volgt: ‘discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering’ (Andriessen et al., 2020).

G4 tot M50

In dit rapport gebruiken we verschillende termen om te verwijzen naar de grootte van de gemeenten. Het gaat om:

- G4: dit zijn de vier gemeenten met de meeste inwoners in Nederland; Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.
- G40: dit is het netwerk van gemeenten met meer dan 80.000 inwoners en een centrumfunctie.
- P-10: dit zijn de grootste plattelandsgemeenten die samen een netwerk vormen.
- M50: dit zijn gemeenten met 30.000 – 80.000 inwoners en hebben een centrumfunctie in de regio.

Lokaal antidiscriminatiebeleid

Met lokaal antidiscriminatiebeleid bedoelen wij gemeentelijk beleid dat zich expliciet richt op het voorkomen en/of bestrijden van discriminatie, racisme en andere uitsluitingsvormen. Bijvoorbeeld vormgegeven door een lokaal actieplan. Het gaat om beleid dat verder gaat dan uitsluitend de wettelijke verplichting van het registreren en behandelen van discriminatiemeldingen. Het lokaal antidiscriminatiebeleid draagt bij aan het tegengaan en/of voorkomen van discriminatie. Hierbij gaat het niet om beleid dat bijdraagt aan het verminderen/voorkomen van discriminatie, racisme en/of andere uitsluitingsvormen dat verankerd is in ander beleid zoals emancipatiebeleid of inclusiebeleid ([zie ook de handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#)).

Wet gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen (Wga)

De Wga heeft al doel dat burgers in hun directe leefomgeving bijstand kunnen krijgen als ze zich gediscrimineerd voelen. Artikel 13 van de Europese richtlijn 2000/43EG, over de instelling van een orgaan voor de bevordering van de gelijke behandeling van personen, wordt ook geregeld door de Wga ([zie ook deze evaluatie van de Wga](#)).

Respons

In totaal zijn 263 gemeenten begonnen met het invullen van de vragenlijst. Hiervan hebben wij eerst de respondenten verwijderd uit de dataset die aangaven niet werkzaam te zijn bij een gemeente. Daarnaast zijn de respondenten verwijderd waarbij niet te achterhalen was voor welke gemeente zij deze vragenlijst invulden, omdat we niet konden bepalen of er hierdoor dubbele gemeenten in de dataset zaten. De dubbele gemeenten hebben wij verwijderd uit de dataset. Hierbij hebben wij onze keuze gebaseerd op:

1. (Meest) compleet tegenover incompleet
2. Functie; zo is er gekeken of het door een beleidsmedewerker/adviseur is ingevuld of iemand anders
3. Meest uitgebreid ingevulde open antwoorden

De respondenten met 'missing', dus die geen antwoord hebben gegeven op de vraag of de gemeente waarvoor zij de vragenlijst invullen een lokaal antidiscriminatiebeleid heeft, zijn ook verwijderd uit de dataset. Zij hebben verder ook geen vragen ingevuld en waren daarmee onbruikbaar voor de analyse. De respondenten zijn dus allen mensen die werkzaam zijn bij een gemeente als beleidsmedewerker of adviseur.

Uiteindelijk zijn er (N)162 gemeenten overgebleven die (deels) bruikbaar zijn voor de analyse. Hiervan hebben er (n)126 (78 procent) gemeenten de vragenlijst volledig ingevuld en (n)36 (22 procent) onvolledig. Dit zijn er minder dan

bij het vorige onderzoek waarbij 154 gemeenten de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Omdat niet alle gemeenten alle vragen in de vragenlijst ingevuld hebben zullen we bij elke analyse die we bespreken het aantal respondenten dat heeft gereageerd aanduiden met N=xxx. Ook ronden we percentages af, omdat we niet kunnen spreken over gemeenten in decimalen.

Tabel 1. Spreiding respons naar inwoneraantal (N=162)

Populatie	Deelnemers	Aantal gemeenten in NL	Deelnemers t.o.v. aantal gemeenten (%)
< 10.000	9	12	75%
10.000 – 25.000	40	106	38%
25.001 – 50.000	61	137	45%
50.001 – 100.000	32	58	55%
> 100.000	20	32	63%
Totaal	162	345	47%

Note: N in absolute aantallen.

In tabel 1 is een redelijke spreiding te zien als het gaat om de grootte van gemeenten. Ondanks dat de steekproef (net) niet representatief is voor alle gemeenten (mede omdat we niet hebben kunnen achterhalen waarom gemeenten niet hebben deelgenomen aan de vragenlijst), kunnen we toch stellen dat de inzichten van de respondenten een redelijk representatief beeld geven van de stand van zaken van het lokaal antidiscriminatiebeleid in

Nederland. Tabel 2 geeft een overzicht van de spreiding naar gemeenten onderverdeeld in categorieën.

Tabel 2. Spreiding respons naar categorie gemeenten (N=69)

Categorie	Deelnemers	Verdeling NL	Deelnemers t.o.v. aantal gemeenten (%)
G4	3	4	75%
P-10	17	29	59%
G40	23	41	56%
M50	25	49	51%
Totaal	69	123	56%

Note: N in absolute aantallen.

Zoals hierboven beschreven, waren er twee verschillende unieke paden te bewandelen voor de respondenten in de vragenlijst. Een pad voor de gemeenten met wel een lokaal antidiscriminatiebeleid en een pad voor gemeenten zonder lokaal antidiscriminatiebeleid. De gemeenten met wel een lokaal antidiscriminatiebeleid kregen vragen over dit beleid, waarbij gemeenten zonder lokaal antidiscriminatiebeleid deze niet kregen. Alle gemeenten kwamen weer bij elkaar bij de vragen over ander beleid dat bijdraagt aan bestrijding van discriminatie.

In de analyse hebben we de resultaten waar mogelijk vergeleken met de resultaten van de monitor onder gemeenten over lokaal antidiscriminatie-

beleid uitgevoerd in 2017 van Gregor Walz en Movisie. Dit was echter niet op alle onderdelen mogelijk omdat de vragen die in 2022 zijn gesteld niet geheel corresponderen met de vragen gesteld in 2017. Ook was alleen de data beschikbaar van 2017 zoals gepubliceerd in het rapport, hierbij was het ook niet altijd mogelijk om de exacte percentages te achterhalen.

Daarnaast hebben we in dit rapport gekeken naar de verschillen in de grootte van de gemeente waarbij we de categorieën hebben aangehouden zoals beschreven in tabel 1. Wanneer we duidelijke verschillen constateerden en wanneer we die relevant achtten voor de (beleids)praktijk, hebben we deze beschreven.

Opbouw van het rapport

Het eerste hoofdstuk gaat over in hoeverre gemeenten een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben en wat de hoofdlijnen hiervan zijn. In het tweede hoofdstuk gaat het vervolgens over hoe dit beleid is ontwikkeld, door wie het wordt uitgevoerd en hoe het gewaardeerd wordt. In dit hoofdstuk komt ook aan de orde in hoeverre ander beleid dan antidiscriminatiebeleid bijdraagt aan de bestrijding van discriminatie, zoals emancipatiebeleid en inclusiebeleid. In hoofdstuk 3 staat de antidiscriminatievoorziening centraal: onder meer de inrichting en financiering hiervan, maar ook de tevredenheid van gemeenten over het functioneren ervan. Tot slot gaat het in hoofdstuk 4 over de behoeften van gemeenten met betrekking tot ondersteuning bij het ontwikkelen en uitvoeren van lokaal antidiscriminatiebeleid. We vragen hierbij expliciet of er behoefte is aan een lokaal kennispunt voor gemeenten op dit gebied, omdat door KIS en de ministeries van BZK en SZW al enige tijd wordt nagedacht over een centraal kennispunt voor gemeenten voor lokaal antidiscriminatiebeleid.

1.

Prevalentie en hoofdlijnen van lokaal antidiscriminatiebeleid

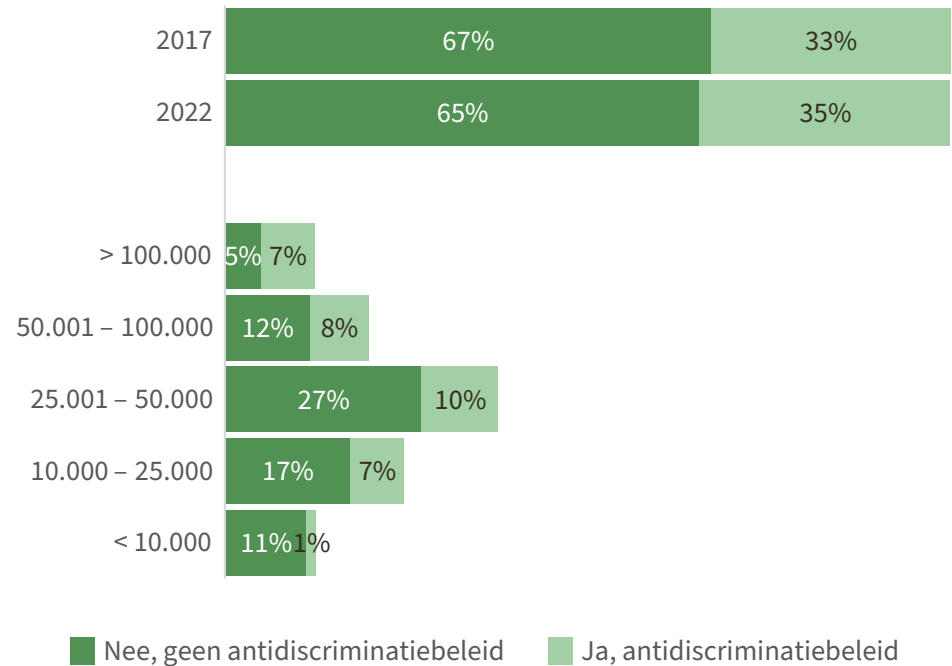
In dit hoofdstuk beschrijven we in hoeverre gemeenten een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben en wat hun redenen zijn om wel of niet een lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren. Ook beschrijven in dit hoofdstuk wie zij als verantwoordelijke zien voor dit beleid en op welke manier zij dit beleid in grote lijnen vormgeven.

1.1. Wel of geen antidiscriminatiebeleid

Van de 162 gemeenten die hebben gereageerd op de vraag of ze lokaal antidiscriminatiebeleid hebben, geeft 35 procent aan dat ze dit expliciet hebben. Dit is een lichte toename in vergelijking met de 2017 monitoring waarbij een derde (33 procent) van de gemeenten aangaf dat zij een lokaal antidiscriminatiebeleid voerden (zie figuur 1).

Als we kijken naar de grootte van een gemeente, gebaseerd op het aantal inwoners, zien we dat voornamelijk kleine gemeenten (<10.000 inwoners) geen lokaal antidiscriminatiebeleid hebben. Verder zien we dat gemeenten met meer dan 50.000 inwoners relatief vaak lokaal antidiscriminatiebeleid uitvoeren. Dit komt grotendeels overeen met de vorige monitoring waar hetzelfde patroon werd gevonden. Daar werd gesteld dat hoe groter de gemeente, hoe vaker er lokaal antidiscriminatiebeleid is. Dit zien we in de deze monitor ook terug.

Figuur 1. Gemeenten met lokaal antidiscriminatiebeleid N2022=162; N2017=216

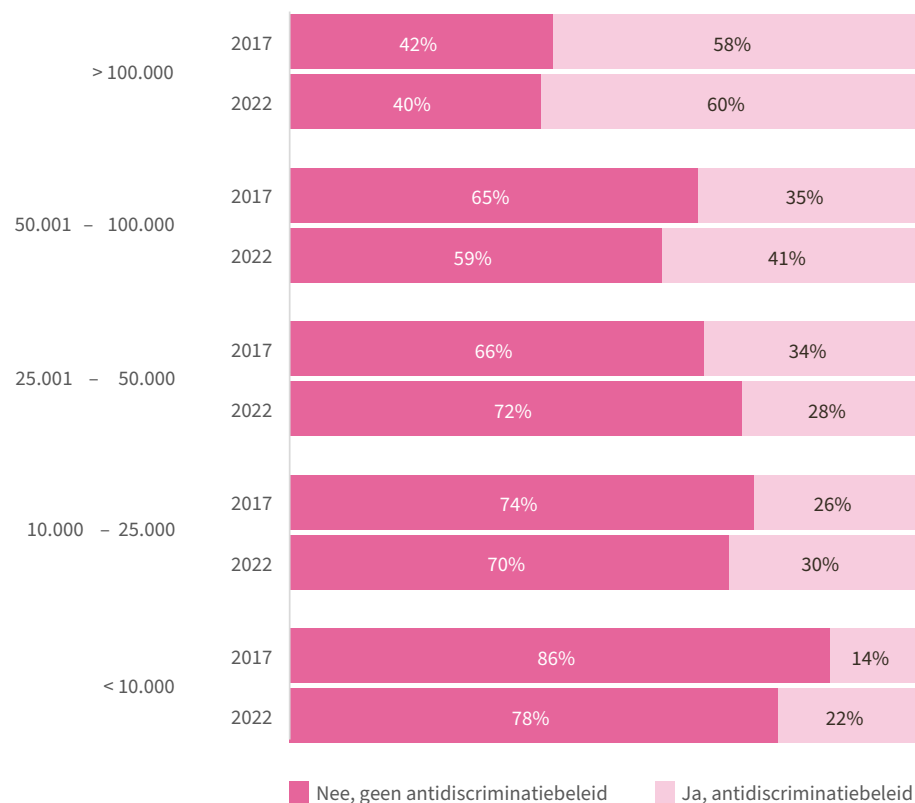


Note: percentages in verhouding van N.

Als we kijken naar de percentages van het wel of niet voeren van lokaal antidiscriminatiebeleid per grootte van de gemeenten in 2017 en 2022 (figuur 2), zien we dat bijna alle categorieën van gemeenten ingedeeld op grootte, vaker lokaal antidiscriminatiebeleid uitvoeren in 2022. Uitzondering hierop zijn de gemeenten met inwoners tussen de 25.001 en 50.000.

Figuur 2. Gemeente groottecategorie met lokaal antidiscriminatiebeleid in

2022 vs. 2017 N2022=162; n<10.000=9; n10.000-25.000=40; n25.001-50.000=61; n50.001-100.000=32; n>100.000=20; N2017=216



Note: percentages in verhouding van n.

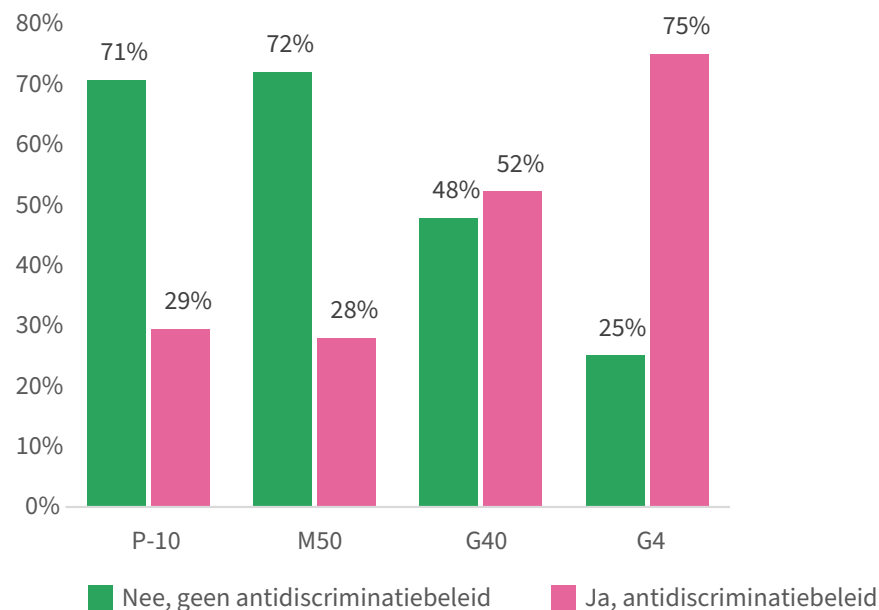
1.2. Verdeling G4, G40, P-10 en M50

We hebben gekeken naar de verdeling van het wel of niet voeren van lokaal antidiscriminatiebeleid en de gemeentelijke indeling in G4, G40, P-10 en M50

(N=67). Hieruit komt naar voren dat percentueel de G4 gemeenten vaak een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben en de kleinere gemeenten, P-10 en M50, in verhouding vaker geen lokaal antidiscriminatiebeleid (zie figuur 3). Dit komt overeen met wat hierboven is gesteld wanneer er gekeken is naar de grootte van de gemeente qua populatie. Van de vier grootste gemeenten van Nederland geeft één respondent aan geen lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren. Het is hierbij niet te achterhalen wat de reden hiervoor is, omdat de respondent de vragenlijst verder niet heeft ingevuld.

Figuur 3. Gemeenten met lokaal antidiscriminatiebeleid naar categorie N=67;

nG4=4; nG40=23; nP-10=17; nM50=25



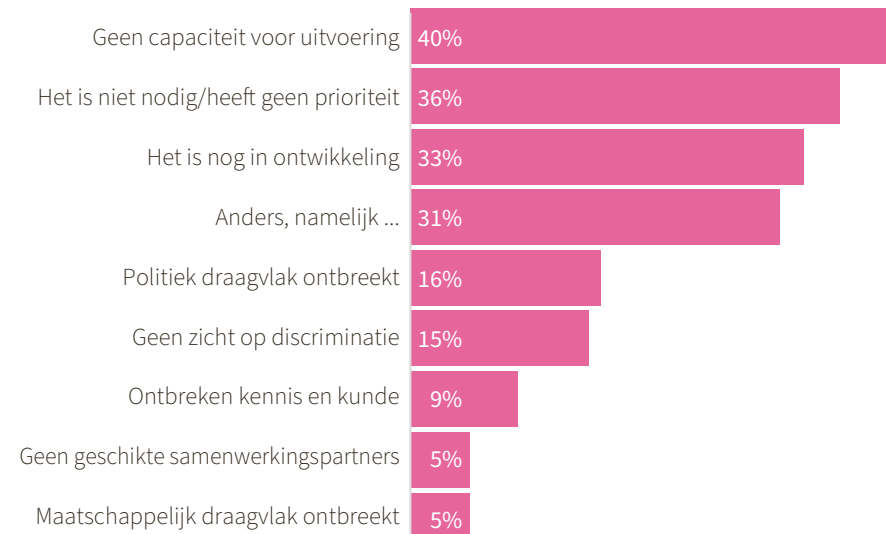
Note: percentages in verhouding van n.

1.3. Reden voor het niet voeren van lokaal antidiscriminatiebeleid

Er worden verschillende redenen aangedragen waarom gemeenten geen lokaal antidiscriminatiebeleid voeren (zie figuur 4). De meest voorkomende redenen zijn dat er geen capaciteit is voor de uitvoering (40 procent), het binnen de gemeente niet nodig is/geen prioriteit heeft (36 procent), het beleid nog in ontwikkeling is (33 procent) of een andere reden (31 procent). Bij de optie 'anders' geven 14 gemeenten aan dat er geen lokaal antidiscriminatiebeleid is omdat discriminatie reeds in ander beleid is opgenomen (zie paragraaf 2.8.). Dit is het meest voorkomende antwoord bij de optie 'anders'. Wanneer discriminatie in ander beleid is vastgelegd, is dit voornamelijk gedaan in het inclusiebeleid, wat zich richt op het bevorderen van de inclusiviteit of bijvoorbeeld beleid gericht op openbare orde en veiligheid (zie ook paragraaf 2.5. waar hier dieper op ingegaan zal worden). Een andere reden bij de optie 'anders' die wordt gegeven, is dat 3 gemeenten vinden dat dit een taak is van de ADV: dit antwoord wordt met name gegeven door kleinere gemeenten (<10.000). Als we dit vergelijken met de monitor van 2017 zien we dat het lokaal antidiscriminatiebeleid hier ook vaak onderdeel was van ander beleid en dat dit een reden was om geen lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren.

Voor de rest valt op dat voor bijna alle gemeenten het maatschappelijke draagvlak geen rol lijkt te spelen bij het niet uitvoeren van een lokaal antidiscriminatiebeleid. Wanneer we deze inzichten vergelijken met de vorige monitor zien we dat veel meer gemeenten aangaven dat het geen prioriteit heeft/niet nodig is, namelijk 36 procent tegenover 15 procent in 2017. Een verklaring hiervoor is niet direct voor handen.

Figuur 4. Reden voor geen lokaal antidiscriminatiebeleid (N=106)



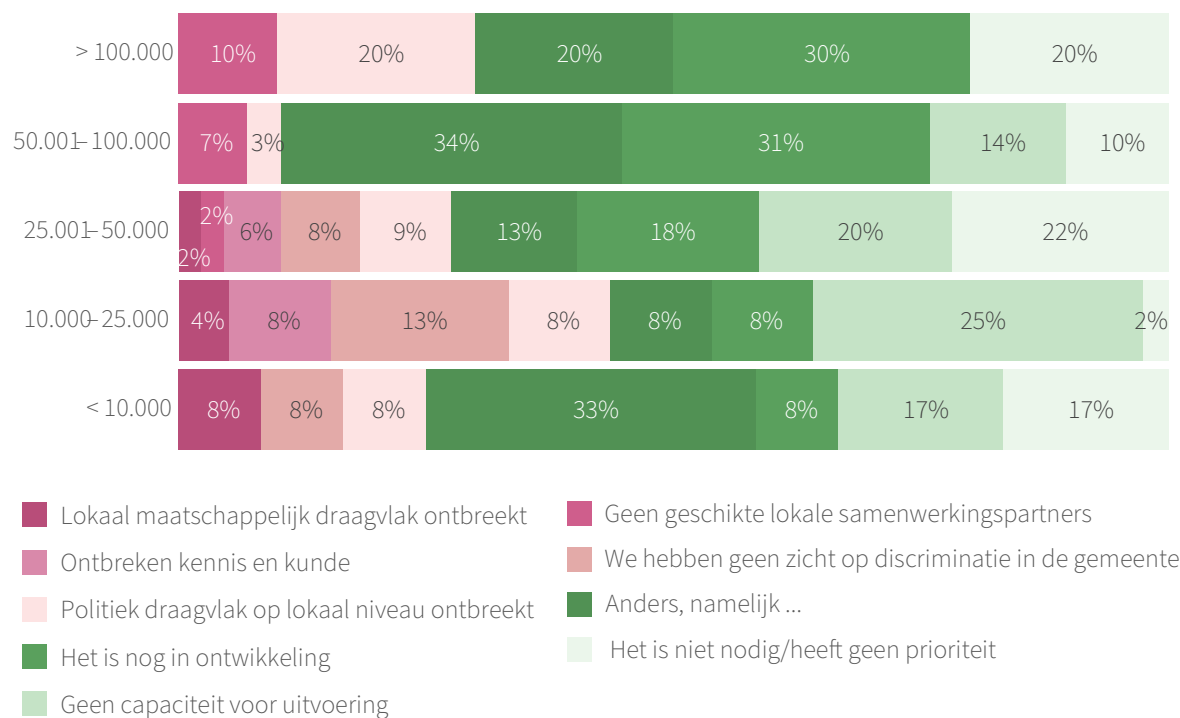
Note: gemeenten konden meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Verder zien we dat de capaciteit in 2022 (40 procent) voor meer gemeenten een obstakel is om een lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren in vergelijking met 2017 (29 procent). In 2022 geven wel meer gemeenten (33 procent) aan dat het lokaal antidiscriminatiebeleid in ontwikkeling is in vergelijking met 2017 (13 procent). Bij grote gemeenten zonder lokaal antidiscriminatiebeleid, is de belangrijkste reden dat het beleid nog in ontwikkeling is. Dat betekent mogelijk dat op termijn er dus meer gemeenten bezig zijn met een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben dan de huidige 35 procent die nu is gemeten.

Een ander (klein) verschil met 2017 is dat in dit onderzoek vaker naar voren komt dat er geen zicht is op discriminatie in de gemeente en dat dat de reden is om geen antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. Het gaat hierbij om 11 procent in 2017 en 15 procent in 2022. Mogelijk betekent dit dat deze gemeenten niet of nauwelijks meldingen binnenkrijgen. Er wordt namelijk op andere momenten in de vragenlijst door verschillende gemeenten aangegeven dat zij geen meldingen van discriminatie binnenkrijgen. Bij kleinere gemeenten is dit een meer voorkomende reden dan bij grotere gemeenten. Dit speelt namelijk niet bij gemeenten met meer dan 50.001 inwoners (zie figuur 5). Grote gemeenten lijken dus beter zicht te hebben op de discriminatie die mogelijk voorkomt in hun gemeenten.

De belangrijkste obstakels om geen lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren lijken een gebrek aan capaciteit en een gebrek aan prioriteit. Dit geldt niet voor de grootste gemeenten: de meest voorkomende reden bij deze gemeenten is dat het beleid nog in ontwikkeling is. Ook voor de grootste gemeenten (meer dan 100.000 inwoners) is een gebrek aan politiek draagvlak een belangrijke reden om geen antidiscriminatiebeleid te voeren.

Figuur 5. Redenen geen lokaal antidiscriminatiebeleid naar inwonersaantal N=106; n<10.000=7; n10.000-25.000=28; n25.001-50.000=44; n50.001-100.000=19; n>100.000=8



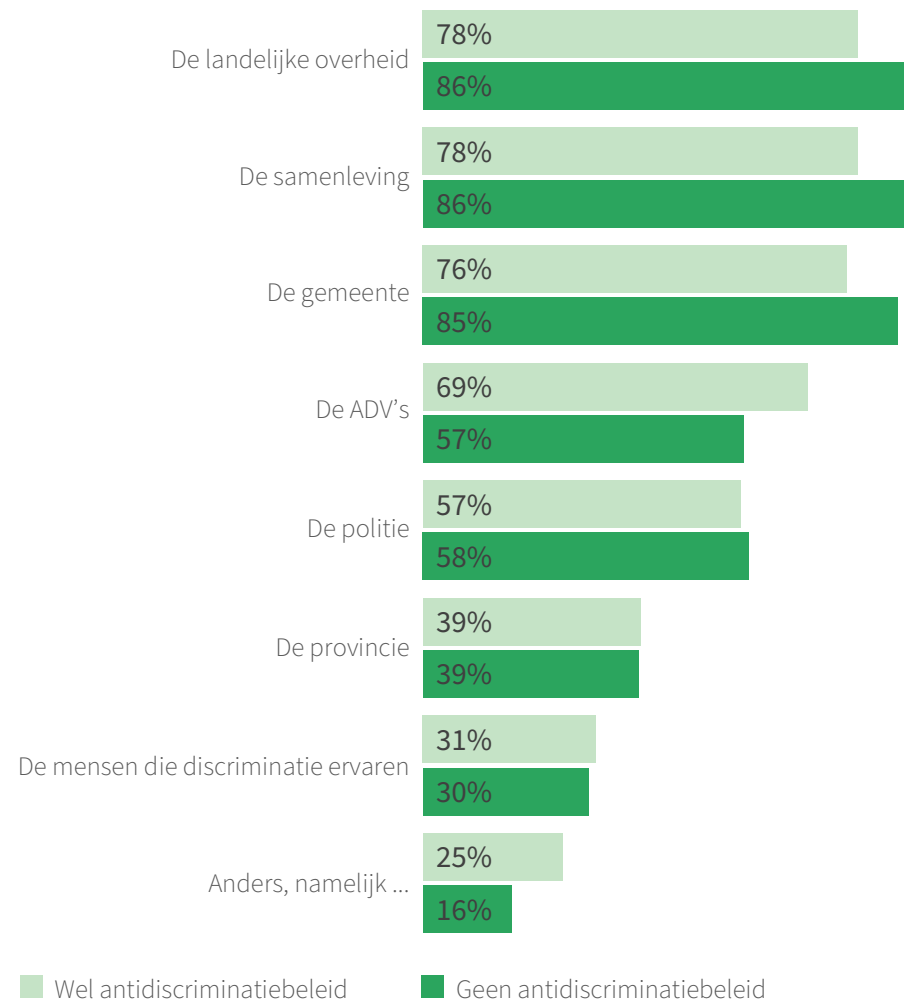
Note: gemeenten konden meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

1.4. Verantwoordelijk voor de aanpak van lokaal antidiscriminatiebeleid

Op de vraag wie er verantwoordelijk is voor de aanpak van het lokale antidiscriminatiebeleid konden gemeenten meerdere antwoorden geven waardoor het totaal meer is dan 100 procent. De gemeenten die geen lokaal antidiscriminatiebeleid hebben, vinden voornamelijk de landelijke overheid (86 procent), samen met de samenleving (86 procent) en de gemeente zelf (85 procent) verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie (figuur 6). Bij de optie 'anders' geven 9 gemeenten aan dat het bij de aanpak van discriminatie draait om een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit antwoord wordt het vaakst gegeven bij de toelichting op 'anders'. Ook geven 5 gemeenten aan dat het onderwijs een verantwoordelijkheid heeft in de preventie en bestrijding van discriminatie.

Wanneer we een vergelijking maken met de gemeenten die wel een lokaal antidiscriminatiebeleid voeren, zien we min of meer hetzelfde patroon (figuur 6). Deze gemeenten maken ook duidelijk dat het draait om een gezamenlijke verantwoordelijkheid in de aanpak van discriminatie als we kijken naar de toelichting op de optie 'anders'. Enig (noemenswaardig) verschil is dat de ADV's meer als verantwoordelijken worden gezien voor de aanpak van discriminatie door gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid, dan door gemeenten zonder lokaal antidiscriminatiebeleid (69 procent tegen 57 procent).

Figuur 6. Partij verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie (Nwel beleid=51; Ngeen beleid=101)

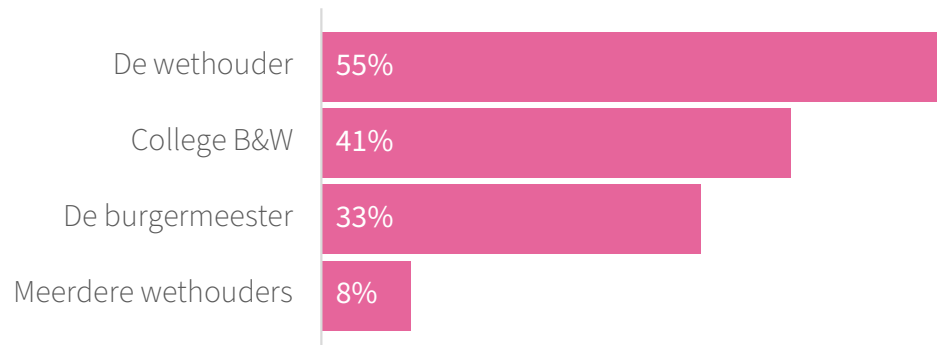


Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

1.5. Verantwoordelijke binnen de gemeenten

Alleen de gemeenten met lokaal antidiscriminatiebeleid hebben de vraag beantwoord wie er verantwoordelijk is voor het lokaal antidiscriminatiebeleid binnen de gemeente. Zij zien de wethouder voornamelijk verantwoordelijk voor dit beleid (55 procent). In mindere mate wordt het College B&W (41 procent) en de burgemeester (33 procent) hiervoor verantwoordelijk gehouden (zie figuur 7).

Figuur 7. Verantwoordelijke bestuurder (N=51)



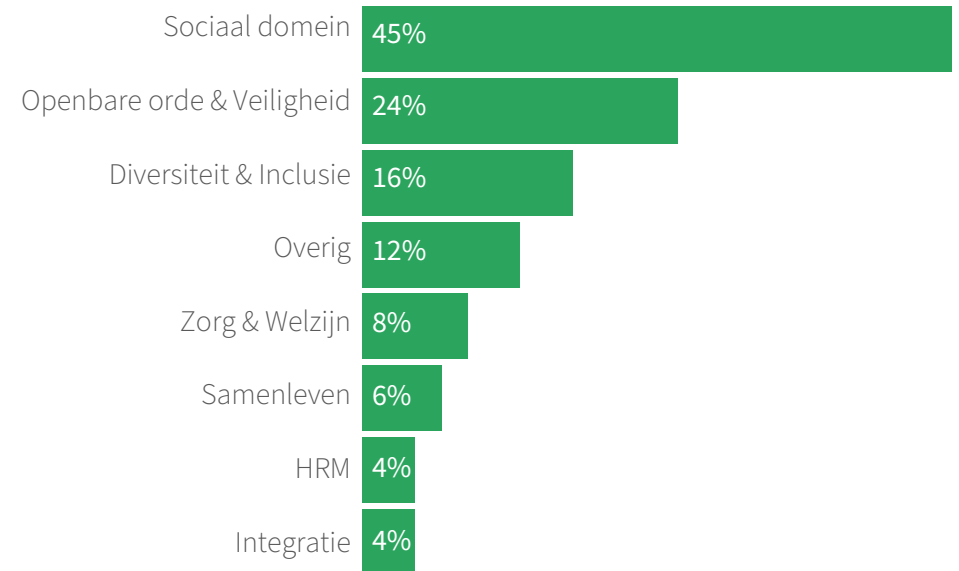
Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

1.6. Beleidsterreinen en lokaal antidiscriminatiebeleid

Gemeenten konden zelf invullen onder welke beleidsterrein het lokaal antidiscriminatiebeleid valt. Als we de antwoorden analyseren (zie figuur 8) zien we dat bij de meeste gemeenten het beleid onder het 'Sociaal domein' valt (45 procent). Gevolgd door 'Openbare orde & Veiligheid' (24 procent). Daarnaast geeft 16 procent van de gemeenten aan dat het beleid expliciet valt onder

'Diversiteit & Inclusie'. Opvallend is dat 4 procent aangeeft dat de HRM afdeling verantwoordelijk is voor het lokaal antidiscriminatiebeleid. Vermoedelijk gaat dit dan over het interne beleid van de gemeente dat gericht is op antidiscriminatie en inclusie op de werkvloer.

Figuur 8. Beleidsterrein (N=51)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

1.7. Beleidsterreinen (domeinen) waar het lokale antidiscriminatiebeleid zich op richt

Het lokaal antidiscriminatiebeleid van de meeste gemeenten richt zich op verschillende beleidsterreinen (of domeinen) van het maatschappelijk leven (zie figuur 9). De beleidsterreinen die de meeste prioriteit krijgen als we hoge en hoogste prioriteit bij elkaar optellen zijn 'Onderwijs' (70 procent) en 'Toegankelijkheid' (69 procent). Andere aspecten zoals 'Arbeidsmarkt', 'Openbare ruimte' en 'Sport' hebben voor meer dan 50 procent van de gemeenten een hoge en/of hoogste prioriteit. 'Commerciële voorzieningen', 'Uitgaansleven', 'Online discriminatie' en 'Media' krijgen de minste prioriteit. Waarbij 21 procent van de gemeenten geen prioriteit geeft aan het uitgaansleven en 18 procent geen prioriteit geeft aan media en online discriminatie.

Simpel gezegd zien we dat vooral toegankelijkheid, onderwijs, sport en arbeidsmarkt terreinen zijn waarop gemeenten hun anti-discriminatiebeleid richten en hier prioriteit aan stellen. Deze uitkomsten komen deels overeen met de monitor van 2017, waar onderwijs ook de hoogste prioriteit bij gemeenten had. Echter, in 2017 viel dit samen met de arbeidsmarkt. Wat verder opvalt is dat meerdere respondenten, uiteenlopend van 11 tot 34 procent, niet zeker weten of het beleid op een bepaald aspect gericht is. Bij de optie 'anders' worden aspecten genoemd als wonen, interne organisatie en vervoer.

Figuur 9. Beleidsterreinen (domeinen) waar het lokaal antidiscriminatiebeleid zich op richt, (N=44)

Categorie	Niet/geen prioriteit	Wel/lage prioriteit	Wel/hoge prioriteit	Wel/hoogste prioriteit	Weet ik niet
Commerciële voorzieningen	9%	34%	23%	2%	32%
Media	18%	23%	27%		32%
Uitgaansleven	21%	18%	30%	2%	30%
Online discriminatie	18%	25%	27%	5%	25%
Politie	9%	18%	39%	5%	30%
Sociale zekerheid	11%	9%	34%	11%	34%
Zorg	5%	21%	39%	9%	27%
Wijken/buurtten	5%	30%	34%	14%	18%
Arbeidsmarkt	7%	18%	41%	11%	23%
Openbare ruimte	7%	21%	36%	16%	21%
Sport		23%	46%	16%	16%
Toegankelijkheid	2%	18%	39%	30%	11%
Onderwijs		18%	52%	18%	11%

Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

1.8. Discriminatiegrond

Voor gemeenten is het mogelijk het lokaal antidiscriminatiebeleid te richten op bepaalde beleidsterreinen/domeinen van het maatschappelijk leven, maar ook is het mogelijk om te richten op specifieke discriminatiegronden (zie figuur 10). De discriminatiegrond met de meeste prioriteit (oftewel hoge prioriteit) is etniciteit/herkomst en seksuele gerichtheid³: 77 procent van de gemeenten die een lokaal antidiscriminatiebeleid heeft, geeft aan dat discriminatie op grond van afkomst en discriminatie op grond van seksuele gerichtheid een hoge of de hoogste prioriteit hebben. Anders gezegd: racisme en lhbt+ discriminatie krijgen de meeste aandacht in lokaal antidiscriminatiebeleid.

Dat lhbt+ discriminatie veel aandacht krijgt ligt in het verlengde van het feit dat er 56 gemeenten ‘Regenboogsteden’ zijn. Dat betekent dat deze steden zich sterk maken voor het verbeteren van de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+ personen, transgender en intersekse personen (Movisie, 2020).

De uitkomsten uit de vragenlijst laten zien dat sommige discriminatiegronden voor gemeenten geen/minder prioriteit heeft. Dit geldt voornamelijk voor leeftijdsdiscriminatie en discriminatie van mensen met een beperking (ook wel ‘validisme’ genoemd): 33 procent van de gemeente geeft aan dat discriminatie op deze twee gronden een hoge of de hoogste prioriteit heeft. Daarnaast geeft 23 procent van de gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid aan dat discriminatie op grond van mensen met een beperking helemaal geen prioriteit is. Ter vergelijking: bij discriminatie op grond van seksuele gerichtheid is

dit slechts 5 procent. De gebrekkige aandacht voor de bestrijding van validisme in het lokaal antidiscriminatiebeleid is opvallend omdat gemeenten eerder aangaven dat toegankelijkheid een hoge prioriteit heeft. Daarnaast is het opvallend omdat in 2017 validisme nog meer dan gemiddeld aandacht in het lokaal antidiscriminatiebeleid kreeg; in 2017 kregen seksuele oriëntatie, etniciteit/afkomst en mensen met een beperking de meeste aandacht.

Voor de rest komen de discriminatiegronden met de meeste prioriteit in 2022 veelal overeen met de inzichten uit 2017. In beide monitors is er veel prioriteit voor etniciteit/afkomst en seksuele gerichtheid⁴ en minder prioriteit voor leeftijdsdiscriminatie. Wat wel opvalt is dat in 2017 zo’n 17 procent van de gemeenten aangaf dat ze geen prioriteit gaven aan genderidentiteit in het lokaal antidiscriminatiebeleid. In 2022 is dit percentage gedaald en geeft 5 procent van de gemeenten aan hier geen prioriteit aan te geven.

Bij open antwoorden zien we twee uitersten: een deel geeft aan dat het beleid niet zover specificeert en dat ze meer een brede aanpak van discriminatie hebben. Aan de andere kant geeft een aantal gemeenten aan dat ze de discriminatiegronden nog verder specificeren. Denk bijvoorbeeld aan anti-Zwart racisme en anti-Aziatisch racisme (wat in dit onderzoek valt onder etniciteit/herkomst) en aan antisemitisme en anti-moslim racisme (wat in dit onderzoek valt onder religie en levensovertuiging).

³ Met seksuele gerichtheid bedoelen we op grond op wie je verliefd wordt anders is dan heteroseksualiteit.

⁴ In de monitor van 2017 aangeduid met ‘seksuele oriëntatie’.

Figuur 10. Discriminatiegrond lokaal antidiscriminatiebeleid (N=43)

Populatie	Niet/ geen prioriteit	Wel/ lage prioriteit	Wel/ hoge prioriteit	Wel/ hoogste prioriteit
Generiek/breed/intersectioneel	9%	14%	63%	14%
Gender identiteit/expressie	14%	26%	54%	7%
Geslachtseigenschappen	23%	44%	28%	5%
Seksuele gerichtheid	23%	44%	28%	5%
Leeftijd	5%	19%	49%	28%
Mensen met een beperking	9%	26%	49%	16%
Religie en levensovertuiging	5%	23%	54%	19%
Etniciteit/herkomst	21%	23%	30%	26%

Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

2. Ontwikkeling, uitvoering en waardering

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe gemeenten het lokaal antidiscriminatiebeleid ontwikkelen en uitvoeren. We gaan hierbij in op welke partijen zij betrekken bij de ontwikkeling en uitvoering, welke type activiteiten worden uitgevoerd en hun waardering voor hun antidiscriminatiebeleid. Tevens beschrijven we of gemeenten nog ander beleid hebben dat een bijdrage levert aan de bestrijding van discriminatie en welk beleid dat is. Tot slot beschrijven we wat de gemeente als zijnde werkgever doet om discriminatie binnen de eigen organisatie tegen te gaan.

2.1. Partijen betrokken bij de totstandkoming van het beleid

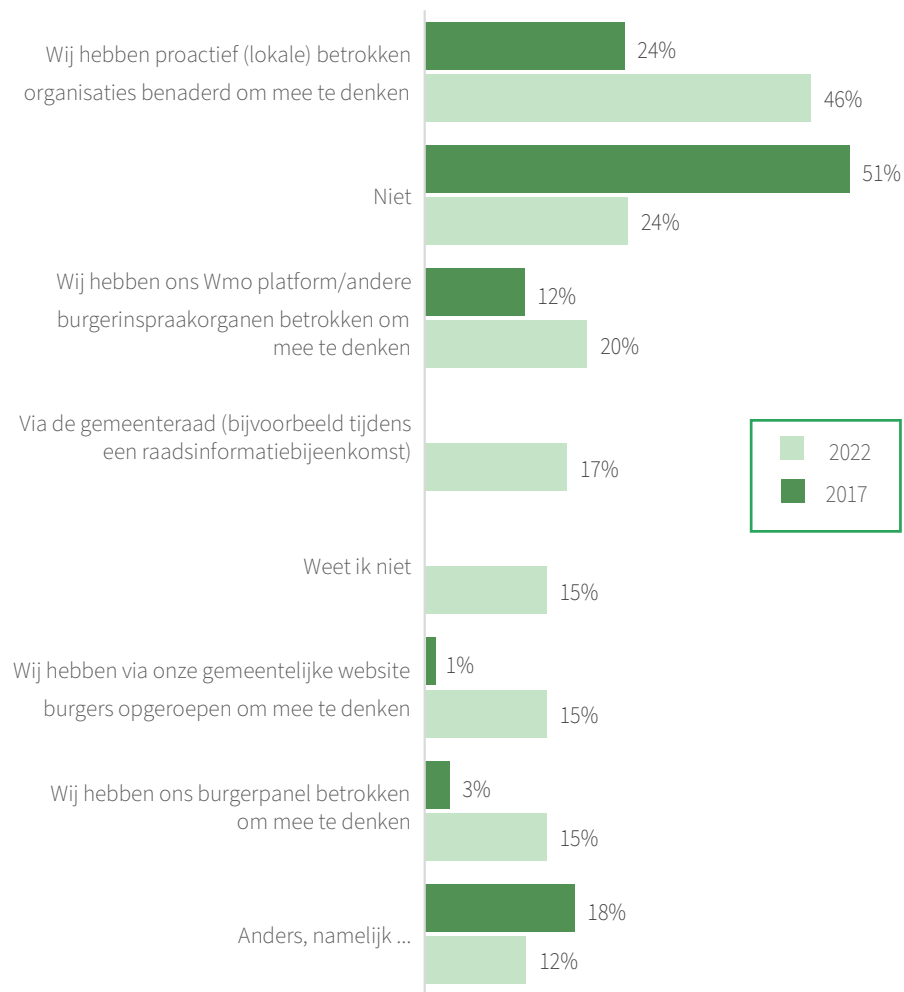
Aan gemeenten is gevraagd hoe zij bij de totstandkoming van lokaal antidiscriminatiebeleid burgers of zelforganisaties⁵ uit de gemeente hebben betrokken (zie figuur 11). Bijna de helft van de gemeenten (46 procent) betrekken proactief lokale organisaties bij het ontwikkelen van dit beleid. Daartegenover staat dat bijna een kwart (24 procent) van de gemeenten helemaal geen andere partijen betreft bij het ontwikkelen van het beleid. Vervolgens zien we dat de meeste gemeenten het Wmo platform of een ander burgerinspraakorgaan erbij betrekken (20 procent). Daaropvolgend wordt de gemeenteraad (17 procent)

erbij betrokken en via websites en een burgerpanel (15 procent). 12 procent geeft ‘anders’ aan. Ook geeft 15 procent aan het niet te weten. Gemeenten die ‘anders’ hebben ingevuld geven op verschillende manieren aan burgers te betrekken. Dit wordt gedaan via sociale media, een oproep in een lokale krant, via de ADV, via stadsgesprekken of via andere bestaande netwerken die de gemeente onderhoud. Een overduidelijk eenzijdig antwoord komt hierbij niet naar voren.

Wanneer we deze nieuwe inzichten vergelijken met de inzichten uit 2017 valt direct op dat in 2022 vaker burgers zijn betrokken bij het te vormen beleid. Zo zien we dat gemeenten die aangeven betrokken (lokale) organisaties erbij te betrekken in 2022 (46 procent) bijna is verdubbeld ten opzichte van 2017 (24 procent). Ook alle andere opties worden door gemeenten in 2022 vaker aangegeven dan in 2017. In 2017 gaf 1 procent van de gemeenten aan de burgers via hun gemeentelijke website op te roepen om hierover na te denken, in 2022 is dit gestegen naar 15 procent. En het percentage in 2022 (24 procent) dat aangeeft geen partij te betrekken bij de ontwikkeling van lokaal antidiscriminatiebeleid is ongeveer gehalveerd in vergelijking met 2017 (51 procent). In 2022 zijn de opties ‘via de gemeenteraad’ en ‘weet ik niet’ toegevoegd en zijn daarom niet te vergelijken met 2017.

⁵ Hiermee bedoelen we dat mensen uit een bepaalde doelgroep die zichzelf hebben georganiseerd

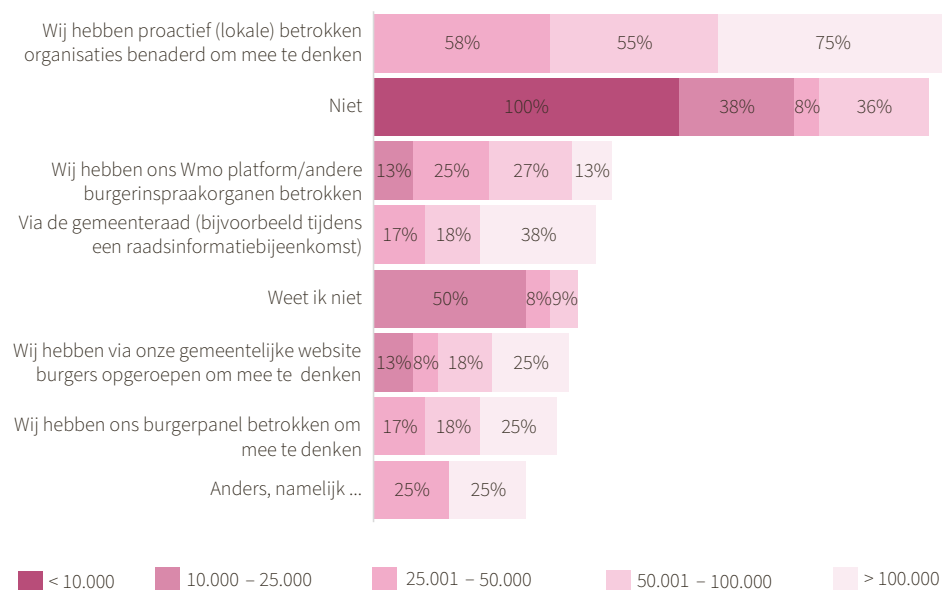
Figuur 11. Partijen betrekken bij de ontwikkeling van lokaal antidiscriminatiebeleid (N2022=41; N2017=67)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Grote gemeenten (meer dan 100.000 inwoners) betrekken altijd een partij bij het ontwikkelen van het lokaal antidiscriminatiebeleid, zoals (lokaal) betrokken organisaties of het Wmo platform (zie figuur 12). Dit is voor kleinere gemeenten niet altijd het geval. In de meeste gevallen benaderen de grootste gemeenten proactief de (lokale) betrokken organisaties. Dit proactief benaderen van lokale organisaties is de meest voorkomende samenwerkingsverband bij het vormgeven van het beleid als we kijken naar de gemeenten met 25.001 – 50.000 en 50.001 – 100.000 inwoners. Bij de kleinere gemeenten wordt dit niet gedaan. Daar wordt vaak geen partij betrokken bij het te vormen beleid. Als we kijken naar de kleinste gemeenten, met minder dan 10.000 inwoners, zien we dat zij helemaal geen partijen betrekken bij het vormgeven van het lokaal antidiscriminatiebeleid. We kunnen uit deze monitor niet achterhalen waarom dat zo is. Bij de iets grotere gemeenten, 10.000 – 25.000, is er vrij veel variatie. Sommige gemeenten betrekken burgers via een oproep of via de inspraakorganen bij het te vormen beleid en anderen weer niet. Ook geeft een groot deel (50 procent) van deze gemeentecategorie aan dit niet te weten.

Figuur 12. Betrokken partijen gemeente groottecategorie (N=41)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

2.2. Rol ADV in het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid

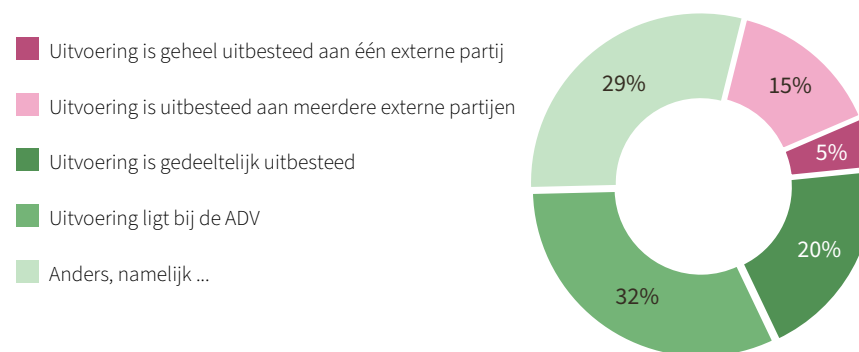
Als er ingezoomd wordt op de specifieke rol die een ADV heeft in het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid zien we dat een ADV verschillende rollen toebedeeld kan worden. In de meeste gevallen (44 procent) heeft de ADV een adviserende rol in de beleidsontwikkeling. In bijna een kwart van de gevallen (24 procent) wordt het beleid in samenspraak tussen de ADV en gemeente ontwikkeld. Het komt ook voor dat de ADV geen rol speelt in de beleidsontwikkeling (22 procent). In mindere mate (15 procent) worden de

inwoners betrokken bij de samenspraak tussen de gemeente en de ADV bij het ontwikkelen van het beleid. Wanneer er wordt gekeken naar populatiegrootte van een gemeente, dan zien we dat vooral de grootste gemeenten het beleid ontwikkelen in samenspraak met een ADV. Kleinere gemeenten, minder dan 50.000 inwoners, doen dit minder vaak.

2.3. Uitvoering beleid

Aan de gemeenten is gevraagd hoe de uitvoering van het lokaal antidiscriminatiebeleid georganiseerd is (zie figuur 13). De uitvoering van het lokaal antidiscriminatiebeleid ligt volgens de gemeenten veelal bij de ADV (32 procent). Hiertegenover staat dat de uitvoering het minst uitbesteed is aan meerdere externe partijen (5 procent). Ook komt het voor dat de uitvoering gedeeltelijk wordt uitbesteed door een gemeente (20 procent). Bij de categorie 'anders' zien we dat de gemeente zelf een deel van de uitvoering doet en een deel wordt gedaan door externe partner(s) (29 procent).

Figuur 13. Uitvoering lokaal antidiscriminatiebeleid (N=41)



Note: percentages in verhouding van N; gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Er is gevraagd welke partijen betrokken zijn bij de uitvoering van het lokaal antidiscriminatiebeleid. Dat betekent dat het gaat om de partijen die activiteiten uitvoeren in het kader van het lokaal antidiscriminatiebeleid (zie 2.6. voor toelichting op deze activiteiten). Uit de resultaten komt duidelijk naar voren dat partijen als de media, het bedrijfsleven en religieuze verbanden hierbij het minst betrokken zijn (zie figuur 14). Dit is vergelijkbaar met de vorige monitor. Echter, in de vorige monitor was de vraagstelling breder en ging het om al het beleid dat bijdraagt aan de bestrijding van discriminatie. De partijen die wel worden betrokken zijn voornamelijk belangenorganisaties en sociaal professionals. Dit zijn samen met de politie en de scholen, net als in 2017, de meest betrokken partijen. Het lijkt erop dat het bedrijfsleven bij grotere gemeenten wel wordt betrokken en bij kleinere gemeenten niet. Zo geven bijvoorbeeld gemeenten met meer dan 100.000 inwoners aan dat het bedrijfsleven ‘nauwelijks betrokken’ is. Voor de betrokkenheid van (lokale) belangenorganisaties geldt dat deze in vrijwel alle gemeenten betrokken worden. In de kleinere gemeenten, met een populatie tussen 10.001 – 25.000 inwoners geven 4 gemeenten aan dat deze niet aanwezig zijn in hun gemeente. In de open antwoorden worden partijen geoperd als adviesgroepen, COC, culturele organisaties en (sport)verenigingen.

Hoe gemeenten tot de keuze komen welke partijen erbij te betrekken is divers. Wat bij meerdere gemeenten naar voren komt, is dat ze het betrekken van een partij baseren op bestaande samenwerkingen en partijen die bekend zijn in het netwerk. De focus van het beleid kan ook leidend zijn om bepaalde partijen wel of juist niet te betrekken. In enkele gevallen wordt ook het persoonlijk netwerk van de ambtenaar ingezet om te kijken wie er betrokken worden. Tot slot zien we dat de betrokkenheid soms vormgegeven wordt in subsidies door middel van een subsidieaanvraag, of dat er gekeken wordt vanuit het beschikbare budget welke partij kan aansluiten.

Figuur 14. Andere betrokken partijen bij uitvoer lokaal antidiscriminatiebeleid (N=41)

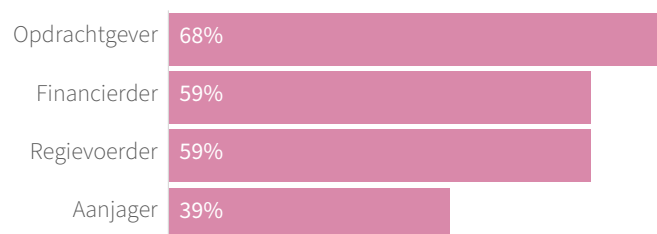
Populatie	Niet betrokken	Nauwelijks betrokken	Betrokken	Zeer betrokken	Niet van toepassing
Sociaal professionals	10%	12%	51%	20%	7%
Belangenorganisaties	10%	17%	37%	27%	10%
Scholen	17%	24%	32%	22%	5%
Politie	27%	20%	37%	12%	5%
Religieuze verbanden	34%	29%	22%	10%	5%
Bedrijfsleven	39%	34%	22%		5%

Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

2.4. Rol van de gemeente in de uitvoer

Wanneer we kijken naar de rol die de gemeente zelf speelt bij de uitvoering van het lokaal antidiscriminatiebeleid, zien we dat deze rol voornamelijk betrekking heeft op het geven van de opdracht (68 procent), financierder (59 procent) en regiovoerder (59 procent) (zie figuur 15).

Figuur 15. Rol van gemeente bij lokaal antidiscriminatiebeleid (N=41)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

2.5. Rol van de gemeente bij strafrechtelijke aanpak

Van de gemeenten geeft 90 procent aan niet betrokken te zijn bij de strafrechtelijke aanpak van discriminatie. Als toelichting geven verschillende gemeenten aan niet goed te weten of zij hierbij betrokken zouden moeten zijn. Andere gemeenten wijzen naar andere partijen die het strafrechtelijke deel moeten oppakken, denk hierbij aan de ADV, politie, het Openbaar Ministerie (OM) of de rechtbank. Hierbij zien zij geen rol voor zichzelf weggelegd. Als de gemeente niet betrokken is bij de strafrechtelijke aanpak betekent dat dus niet dat het ADV dat ook niet is; daar heeft de gemeente mogelijk geen zicht op. Twee gemeenten geven ook aan dat volgens hen strafrechtelijke discriminatie niet heeft gespeeld in hun gemeente en er dus niet bij betrokken zijn.

2.6. Type activiteiten

Het type activiteiten die zijn opgenomen in het lokaal antidiscriminatiebeleid, naast de verplichte klachtenbehandeling, zijn voornamelijk het geven van voorlichtingen (63 procent) en trainingen en workshops (61 procent) (zie figuur

16). De aanpak van discriminatie lijkt dus namelijk een preventief karakter te hebben. Daarnaast wordt er door meer dan de helft van de gemeenten ingezet op de netwerkopbouw- en vorming (54 procent). Hier tegenover staat dat er nauwelijks wordt ingezet op bestuursrechtelijke maatregelen (2 procent) en op activiteiten ter verbetering van de strafrechtelijke aanpak (5 procent). In de monitor van 2017 gaven de gemeenten ook voornamelijk aan dat de activiteiten die zijn opgenomen in het lokaal antidiscriminatiebeleid zich richten op de preventie, voorlichtingen (76 procent) en training en workshops (59 procent). In 2017 werden er ook weinig activiteiten opgenomen die zich richten op bestuursrechtelijke maatregelen (5 procent) en ter verbetering van de strafrechtelijke aanpak (7 procent). Twee dingen die verder opvallen: in 2017 gaven de gemeenten vaker aan campagneactiviteiten op te nemen (62 procent) in vergelijking met 2022 (44 procent). Hier tegenover staat dat in 2022 (54 procent) meer activiteiten zich richten op netwerkopbouw- en vorming dan in 2017 (38 procent).

Als we alle activiteiten die onder preventie van discriminatie vallen bij elkaar optellen (we scharen hieronder: voorlichtingen, trainingen en workshops, campagnes, film en theaterprogramma's, dialoogbijeenkomsten), dan zien we dat 62 procent van de gemeenten ten minste één activiteit heeft opgenomen die inzet op de preventie van discriminatie. Wanneer gemeenten inzetten op de preventie van discriminatie gebruiken ze hier vaak meerdere activiteiten voor, bijvoorbeeld voorlichting en campagnes.

Figuur 16. Type activiteiten opgenomen in lokaal antidiscriminatiebeleid

(N=41)



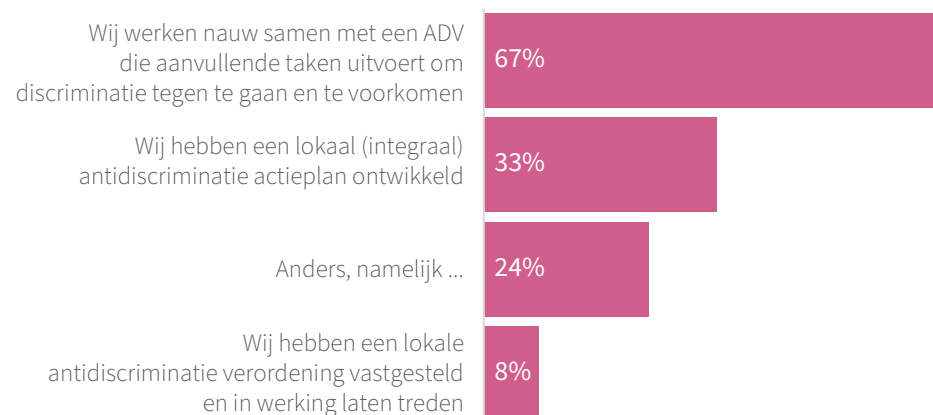
Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Als we kijken naar de grootte van de gemeenten, zien we dat gemeenten met minder dan 10.000 inwoners aan 'voorlichting', 'trainingen en workshops' en 'onderzoek en monitoring' doen. Gemeenten met 10.001 tot 25.000 inwoners variëren meer in het type activiteiten. Bij de grote gemeenten met meer dan 100.000 inwoners zien we de meeste variatie in activiteiten.

2.7. Vastleggen van beleid

Aan de gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid is gevraagd hoe zij dit beleid vormgeven; hebben zij een lokaal actieplan opgesteld, werken ze nauw samen met de ADV die aanvullende taken uitvoert of hebben zij een lokale anti-discriminatie verordening ingesteld? Ofwel: hoe hebben zij hun beleid vastgelegd?

Figuur 17. Hoe wordt het lokaal antidiscriminatiebeleid vormgegeven (N=51)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

De gemeenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Zoals te zien is in figuur 17, werken de meeste gemeenten nauw samen met een ADV, die naast het verplicht oppakken van meldingen aanvullende taken uitvoert om discriminatie tegen te gaan en te voorkomen (67 procent). Een derde van de gemeenten geeft aan zelf een lokaal (integraal) antidiscriminatie actieplan te hebben ontwikkeld (33 procent). Een klein deel (8 procent) van de gemeenten geeft aan een lokale antidiscriminatie verordening (een op gemeentelijk niveau vastgesteld algemeen verbindend voorschrift) vastgesteld te hebben en deze in werking heeft laten treden. Een aanzienlijk deel (24 procent) geeft aan het

beleid anders vorm te geven. De gemeenten hadden de mogelijkheid hierbij toelichting te geven, 12 gemeenten hebben dit gedaan. Uit de open antwoorden blijkt dat dit zeer verschillend wordt gedaan. Er wordt onder meer genoemd dat gemeenten het lokaal antidiscriminatiebeleid vormgeven door het ontwikkelen van een inclusie/diversiteitsagenda. Andere gemeenten geven aan een platform te hebben wat in gaat op één van de discriminatiegronden. Een eenzijdig antwoord uit de optie 'anders' is niet gevonden.

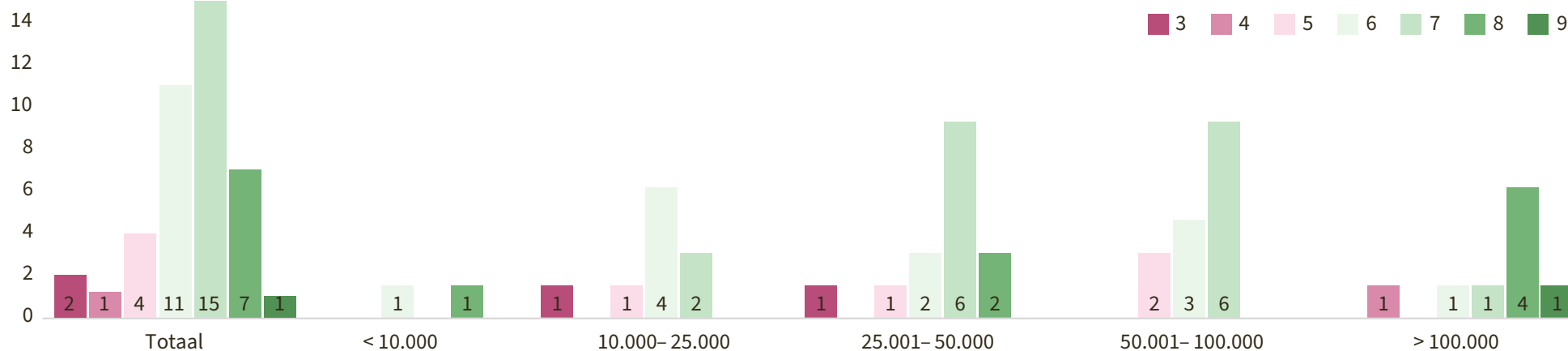
Alle gemeenten met een populatie tussen de 10.000 – 25.000 inwoners geven aan dat zij het lokaal antidiscriminatiebeleid vormgeven door nauw samen te werken met een ADV (figuur 10). Dit wijkt af in vergelijking met de andere gemeenten, zeker als we kijken naar de middelgrote gemeenten, 25.001 – 50.000 inwoners, waar relatief weinig nauw wordt samengewerkt met een ADV.

Middelgrote gemeenten werken dus minder vaak samen met een ADV voor het vormgeven van het beleid dan andere gemeenten en gemeenten met tussen de 10.000 -25.000 inwoners. Verder valt op dat wanneer gemeenten een lokale antidiscriminatie verordening hebben vastgesteld dit wordt gedaan door gemeenten die ingedeeld kunnen worden wat betreft grootte in de middelste en de grootste categorie. En dat zowel de kleinste gemeenten als de grootste gemeenten, in vergelijking met de andere gemeenten, vaker een lokaal integraal antidiscriminatie plan hebben ontwikkeld.

2.8. Gemiddeld een zes en een half

Gemiddeld gezien geven de 41 gemeenten die hebben gereageerd op deze vraag het lokaal antidiscriminatiebeleid dat zij voeren een voldoende, namelijk een 6,5 (zie figuur 18).

Figuur 18. Cijfer aanpak discriminatie (N=41)



Note: frequentie.

Als we kijken naar de grootte van de gemeenten qua populatie, dan zien we dat de grootste gemeenten (meer dan 100.000 inwoners) over het algemeen het lokaal antidiscriminatiebeleid het hoogst waarderen. Met een uitschieter naar beneden, waarbij één gemeente het lokaal antidiscriminatiebeleid waardeert met een 4. Wel wordt door de grootste gemeenten ook de hoogste waardering gegeven: een 9. Er zijn niet veel gemeenten die hun lokaal antidiscriminatiebeleid een onvoldoende geven; zeven in totaal.

2.9. Ander beleid dat bijdraagt aan de bestrijding van discriminatie

Aan de gemeenten is gevraagd of zij ander beleid voeren dat bijdraagt aan de bestrijding of het voorkomen van discriminatie (zie figuur 19). Van alle 141 gemeenten die hebben gereageerd op deze vraag geeft het merendeel (88 procent) aan ander beleid te voeren dat bijdraagt aan de bestrijding of het voorkomen van discriminatie. Als we kijken naar de 100 gemeenten die geen lokaal antidiscriminatiebeleid hebben en hebben gereageerd op deze vraag, zien we min of meer hetzelfde beeld; 87 procent van deze gemeenten geeft aan ander beleid te voeren dat bijdraagt aan de bestrijding of het voorkomen van discriminatie. Voor de 41 gemeenten die wel een lokaal antidiscriminatiebeleid hanteren ligt het percentage iets hoger, namelijk 90 procent. Het wel uitvoeren van een specifiek lokaal antidiscriminatiebeleid lijkt dus niet te leiden tot het geen aandacht besteden aan discriminatie in ander beleid.

Wanneer gemeenten ander beleid voeren dat bijdraagt aan het voorkomen en/of bestrijden van discriminatie richt dit beleid zich voornamelijk op participatie (77 procent). Ook het beleid dat zich richt op inclusie en diversiteit (70 procent) en het beleid gericht op integratie (69 procent) wordt veel genoemd door de

gemeenten. Vooral bij de grootste gemeenten wordt de bestrijding en preventie van discriminatie ook (voor een deel) opgenomen in het emancipatiebeleid. Dit geldt voor de gemeenten met minder dan 100.000 inwoners minder vaak.

Figuur 19. Ander beleid dat bijdraagt aan het bestrijden van discriminatie

(N=141; Nwel beleid=41; Ngeen beleid=100)

	Totaal	Wel lokaal antidiscriminatiebeleid	Geen lokaal antidiscriminatiebeleid
Beleed gericht op participatie	77%	76%	77%
Beleed gericht op inclusie en diversiteit	70%	83%	64%
Beleed gericht op integratie	69%	71%	68%
Beleed gericht om Wmo	59%	56%	60%
Beleed gericht op veiligheid	54%	59%	52%
Beleed gericht op samenleven	49%	54%	47%
Beleed gericht op de rechten	49%	54%	47%
Beleed gericht op emancipatie	19%	29%	14%
Anders, namelijk ...	8%	2%	10%

Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Als we kijken naar de gemeenten die wel lokaal antidiscriminatiebeleid voeren en de gemeenten die geen lokaal antidiscriminatiebeleid voeren, zien we verschillen in het voorkomen en bestrijden van discriminatie wat opgenomen is

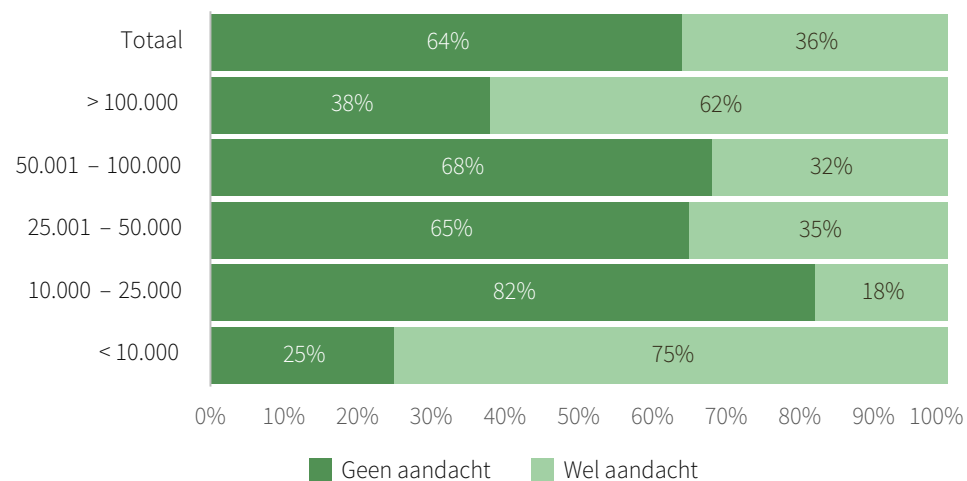
in ander beleid (zie figuur 19). Dit verschil is het grootst als het gaat om beleid gericht op inclusie en diversiteit. 83 procent van de gemeenten die wel lokaal beleid hebben geeft aan in ander beleid hier aandacht aan te besteden. Dit tegenover 64 procent die geen lokaal beleid hebben. Het verschil is ook groot bij beleid gericht op emancipatie (wel beleid 29 procent tegen geen beleid 14 procent). Alleen bij beleid gericht op de Wmo zien we dat gemeenten die geen lokaal beleid voeren hier vaker het voorkomen en bestrijden van discriminatie in onderleggen dan gemeenten die wel lokaal beleid voeren. Als er gekeken wordt naar de categorie 'anders', is er geen duidelijk patroon terug te vinden in de open antwoorden.

Kortom: gemeenten die wel een antidiscriminatiebeleid hebben en daarnaast het voorkomen en bestrijden van discriminatie in ander beleid onderleggen, doen dit in vergelijking met gemeenten met geen lokaal antidiscriminatiebeleid vaker in beleid gericht op emancipatie en inclusie en diversiteit. Andersom geldt dit voor het Wmo beleid.

2.10. Intern beleid van de gemeente

Anders dan in 2017 is deze keer ook een vraag toegevoegd over het interne beleid van gemeenten in de aanpak van discriminatie. Bijna twee derde (64 procent) van de 128 gemeenten die hebben gereageerd op deze vraag geeft aan dat de gemeente geen aandacht schenkt aan het (mogelijk) discriminerend handelen van de eigen organisatie (zie figuur 20). Opvallend is dat de gemeenten met zowel het grootste aantal inwoners als de gemeenten met het kleinste aantal inwoners, in verhouding hier het vaakst aandacht aan te geven.

Figuur 20. Aandacht interne aanpak discriminatie(N=128; n<10.000=8; n10.000-25.000=28; n25.001-50.000=51; n50.001-100.000=28; n>100.000=13)



Note: percentage in verhouding van N bij totaal; percentage in verhouding van n bij gemeente groottecategorie.

Van de 128 gemeenten hebben meer dan de helft (59 procent) een toelichting gegeven op hun antwoord. Hiervan geven 20 gemeenten aan dat ze hier aandacht aan besteden door middel van een training, workshop en/of cursus. Dit kunnen eenmalige trainingen zijn maar ook langere en terugkerende trainingen zijn. Bijvoorbeeld als standaard onderdeel in het inwerkprogramma of als onderdeel van een opleiding tot jeugdboa. Ongeveer 5 gemeenten zetten in op trainingen om discriminatie te herkennen; 2 op bewustwording en 3 op cultureel sensitiefwerken. Deze trainingen worden voornamelijk gevolgd door baliemedewerkers, medewerkers die op andere manieren klantcontact hebben, HRM, gebied makelaars, consultants of bij een enkele gemeenten het management. Hier tegenover staat dat 17 gemeenten aangeven dat hier geen tijd, geen

capaciteit en/of geen prioriteit aangegeven wordt door de organisatie. Ook geeft een deel van de gemeenten (n=9) aan dat ze dit niet weten, of in ieder geval zelf geen training of iets dergelijks hebben gekregen. 8 gemeenten geven aan dat ze bezig zijn het structureel vorm te geven, echter sommige gemeenten geven aan dat dit al enige jaren duurt.

Andere aanpakken die worden genoemd in de open antwoorden zijn heel algemeen, zoals 'diversiteitsbeleid wordt gevoerd door HRM'. Enkele gemeenten geven aandacht door het communiceren van interne sociale normen tegen discriminatie, zoals het ophangen van artikel 1 van de grondwet in de gemeentelijke gebouwen. Daarnaast zien we nog een aantal maatregelen, zoals het niet werken met algoritmen, een intern onderzoek naar intentioneel racisme en dat er altijd bij maatregelen in het sociale of veiligheidsdomein wordt gekeken of het niet discriminerend kan uitpakken. Er is ook een gemeente die een theaterinterventie inzet om discriminatie onder medewerkers te verminderen. Een paar gemeenten geven aan dat er nu nog niets gebeurt maar dat zij wel beleid of plannen aan het ontwikkelen zijn om hier structureel aandacht voor te genereren.

Volgens de 128 gemeenten vindt er bij 14 procent van de gemeenten systematische discriminatie plaats vanuit de eigen gemeentelijke organisatie. Denk hierbij aan arbeidstoedeling, volkshuisvesting, onderwijs en de toegankelijkheid van de stad en/of voorzieningen.

De gemeenten die 'ja' hebben geantwoord konden hierover een toelichting geven. In de meeste open antwoorden gaan de gemeenten ervanuit dat dit onbewust en systematisch voorkomt: 'Dit zit verweven in de samenleving en dus ook binnen de gemeente'. Een andere respondent geeft aan dat collega's

met vooroordelen en stereotypen over bepaalde groepen in de samenleving praten. Er is een respondent die spreekt van positieve discriminatie om groepen die achtergesteld worden voor te trekken. Er zijn twee gemeenten die signalen en meldingen over systematische discriminatie hebben ontvangen. Twee gemeenten geven aan dat ze niet weten of systematische discriminatie speelt.

3. Inrichting van - en visie op - de ADV

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe gemeenten hun ADV (antidiscriminatievoorziening) hebben ingericht, hoe deze worden gewaardeerd door gemeenten en hoe zij functioneren. Tevens wordt beschreven hoe zij gefinancierd zijn.

3.1. Organisatie van de ADV

ADV's kunnen op verschillende manier georganiseerd zijn, zo is gebleken uit onderzoek van Regioplan door Smit, Klaver en Krop:

1. ADV's die zelfstandig georganiseerd zijn en regionaal opereren; denk aan de grotere ADV's die een groter gebied beslaan, bijvoorbeeld een provincie of een aantal gemeenten;
2. ADV's die onzelfstandig georganiseerd zijn en regionaal opereren; het gaat dan om ADV's die onderdeel zijn van een grotere organisatie die discriminatie niet als kernactiviteit heeft, zoals een regionale welzijnsorganisatie;
3. ADV's die zelfstandig georganiseerd zijn en lokaal opereren; het gaat om een kleine ADV dat in één specifieke gemeente werkzaam is;
4. ADV's die niet zelfstandig georganiseerd zijn en lokaal opereren; de ADV is dus bij een andere type organisatie ondergebracht (een organisatie die niet discriminatie bestrijden als kernactiviteit heeft zoals een regionale welzijnsorganisatie) en dit gebeurt enkel voor deze ene gemeente.

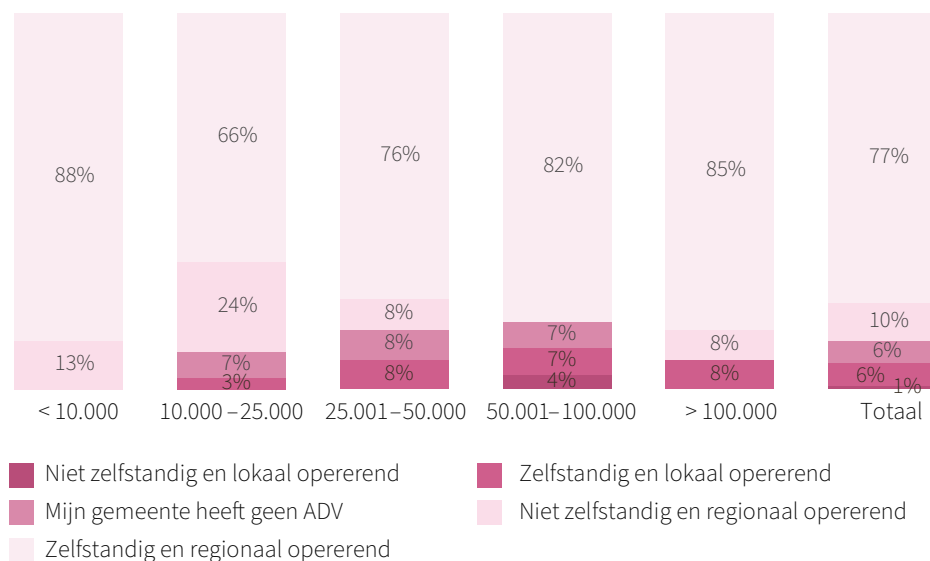
In 2022 hebben we gevraagd hoe de ADV's zijn georganiseerd. Veruit de meeste ADV's opereren zelfstandig en regionaal (77 procent) (zie figuur 21). Variant 1 is dus het meest dominant. Variant 2 komt op de tweede plek; 10 procent van de gemeenten geeft aan dat de ADV van de desbetreffende gemeente onderdeel is van een grotere organisatie zoals een regionale welzijnsorganisatie. Variant 3 komt daarna het meeste voor; 6 procent geeft aan dat de ADV van hun gemeenten ook lokaal opereert, maar dan wel zelfstandig. Variant 4 komt heel weinig voor; er is slechts 1 respondent die aangeeft dat de ADV in de gemeente van de respondent niet zelfstandig (dus onderdeel is van bijvoorbeeld een welzijnsorganisatie) en lokaal opereert.

Opvallend is dat 6 procent van de gemeenten aangeeft dat er geen ADV opereert binnen hun gemeente terwijl dit een wettelijke verplichting is (zie overheid.nl). Deze 6 procent staat gelijk aan 8 gemeenten, hiervan vallen 3 gemeenten binnen de M50 gemeenten.

Als er wordt gekeken naar de grootte van de gemeente, dan zien we dat de ADV's in de kleinste gemeenten op twee manieren zijn georganiseerd; zelfstandig en regionaal opererend (88 procent) en niet zelfstandig en regionaal opererend (13 procent). Kleinere gemeenten hebben dus geen eigen aparte ADV maar organiseren dit logischerwijs regionaal. Daarnaast valt op dat bij de groottecategorie 10.000 – 25.000 er in verhouding met de andere gemeenten

vaak ADV's zijn die niet zelfstandig en regionaal opereren. Hier is geen duidelijke verklaring voor.

Figuur 21. Organisatie ADV (N=129; n<10.000=8; n10.000-25.000=29; n25.001-50.000=51; n50.001-100.000=28; n>100.000=13)



Note: percentages in verhouding van N bij totaal; percentages in verhouding van n bij gemeente groottecategorie; decimalen afgerond.

3.2. Financiering van de ADV

Op de open vraag over hoe ADV's gefinancierd worden, hebben 103 gemeenten antwoord gegeven. De meeste gemeenten geven aan dat dit verloopt via een subsidie (89 procent). Deze subsidie wordt in veel gevallen gefinancierd uit een bijdrage van het Rijk. Soms is het bedrag vastgesteld via een plaatselijke verordening (een op gemeentelijk niveau vastgesteld algemeen verbindend

voorschrift). Opvallend is dat vijf gemeenten aangeven deze subsidie jaarlijks te versterken terwijl de subsidie volgens de Wga driejaarlijks wordt vastgesteld. Omdat dit een open vraag betrof, zijn de uitkomsten niet goed vergelijkbaar met die van 2017.

Gemeenten krijgen een vast bedrag per inwoner voor de inrichting van de ADV, maar kunnen zelf besluiten om dit op te hogen. Ongeveer acht gemeenten doen dit. Naast de middelen die het Rijk beschikbaar heeft per inwoner, financieren zij de preventietaken en andere activiteiten van een ADV. Dit wordt gedaan op basis van een plan van aanpak, offertes of door wat er extra gefactureerd wordt. Er wordt ook regionaal samengewerkt en zo gezamenlijk gefinancierd (10 procent); hierdoor betalen sommige gemeenten minder dan wat zij van het Rijk krijgen, maar vullen ze de subsidie aan uit de middelen van het Rijk die ze voor andere taken krijgen, zoals voorlichting. De subsidie kan ook aangevuld of volledig komen vanuit de provincie.

Sommige respondenten (4 procent) weten niet hoe de ADV wordt gefinancierd. Er is 2 procent dat aangeeft dat er geen ADV is. Zij geven aan dat taken onder een ander platform zijn ondergebracht dat gaat over veiligheid, maar dat er geen meldpunt is met betrekking tot discriminatie. Mogelijk wordt er in deze gemeente niet aan de wettelijke verplichting voldaan.

3.3. Tevredenheid over de ADV

Alle gemeenten zijn ook gevraagd of zij op verschillende terreinen tevreden zijn over de ADV. Er was ook de antwoordoptie 'niet van toepassing' in het geval de ADV de taak niet uitvoert in die betreffende gemeente. Over de wettelijke registratie van meldingen zijn de gemeenten met 78 procent het meest tevreden

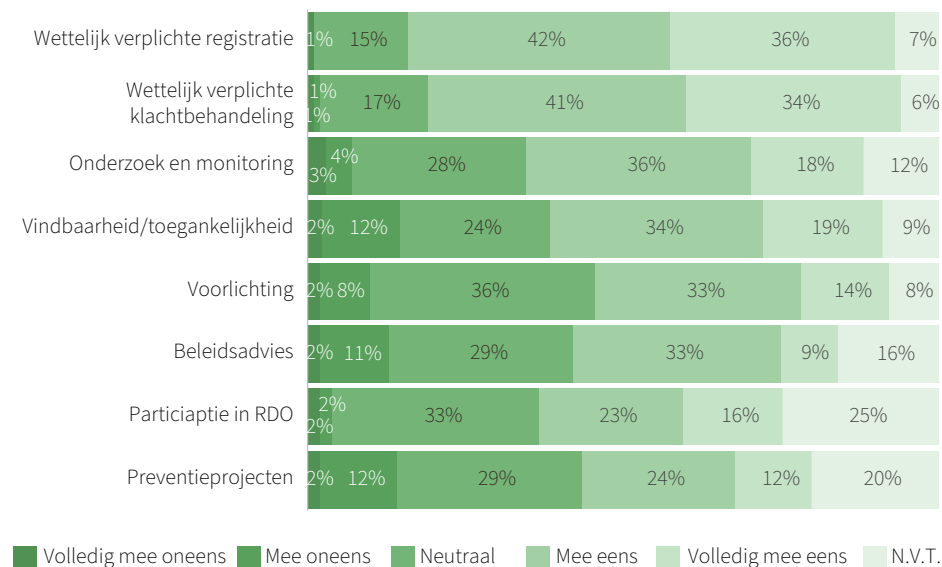
(zie figuur 22). Van de 129 gemeenten is 1 procent hierover ontevreden. Over de wettelijke klachtenbehandeling zijn de gemeenten ook ruim tevreden (75 procent). Hierbij geldt dat een klein deel van de gemeenten aangeeft hierover ontevreden te zijn, namelijk 2 procent. Als we dit vergelijken met 2017 zien we dat er minder tevredenheid is over de wettelijk verplichte taken; toen was meer dan 80 procent hier tevreden mee.

Bij andere thema's (die allen niet wettelijk verplicht zijn) is er meer verdeeldheid. Bij 'onderzoek/monitor' en 'vindbaarheid/toegankelijkheid' zijn het aantal tevreden gemeenten net iets meer dan de helft. Respectievelijke met 54 en 53 procent. Als het gaat over het geven van voorlichting is bijna de helft van de gemeenten tevreden (47 procent). Hierbij valt wel op dat een groot gedeelte 'noch mee ontevreden/tevreden' aangeeft.. Bij de participatie van de ADV in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) geeft een kwart van de gemeenten aan dat dit niet van toepassing is in hun geval. In het RDO werken werken de ADV, de politie en het OM samen. Het RDO bestaat in veel gevallen uit een periodiek casusoverleg en een (minder frequent) strategisch overleg (zie de [handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#)).

Als we kijken naar ontevredenheid dan valt op dat de gemeenten het meest ontevreden zijn over de vindbaarheid van de ADV (15 procent). Ook op het gebied van preventieprojecten zijn gemeenten niet altijd tevreden met de ADV: 14 procent is ontevreden en 36 procent is tevreden. Dit is het laagste percentage tevredenheid. Dat betekent dat bij elkaar bekeken (zowel naar tevredenheid als ontevredenheid) gemeenten het minst positief zijn over de preventietaken van de ADV. Dit wordt gevolgd door beleidsadvies; 42 procent is hier tevreden en 13 procent ontevreden over. Ook in 2017 was te zien dat gemeenten het minst tevreden waren over beleidsadvies en preventieprojecten, al was de tevreden-

heid in 2017 duidelijk hoger (meer dan 55 procent was hier tevreden mee in 2017) dan in 2022.

Figuur 22. Tevredenheid ADV (N=129)



Note: decimalen afgerond.

3.4. Functioneren ADV

Omdat de ADV een belangrijke speler is voor het lokaal antidiscriminatiebeleid zijn er een aantal stellingen voorgelegd over het functioneren van de ADV (zie figuur 23). Met de stelling 'de ADV kan onafhankelijk opereren' zijn de meeste gemeenten het op zijn minst 'mee eens' (72 procent). 6 procent van de gemeenten waren het hier 'mee oneens'. Het lijkt er dus op dat ADV's onafhanke-

lijk kunnen opereren. Dat is belangrijk, want die onafhankelijkheid is onderdeel van de Wga. Wat ook goed scoort, is de kundigheid van de klachtbehandelaars; 53 procent is het hier ‘mee eens’ en 1 procent is het ‘volledig mee oneens’. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat 30 procent aangeeft dit niet te weten. Wanneer de gemeenten zicht hebben op het functioneren van de klachtbehandelaars van een ADV, zijn zij over het algemeen tevreden met dit functioneren.

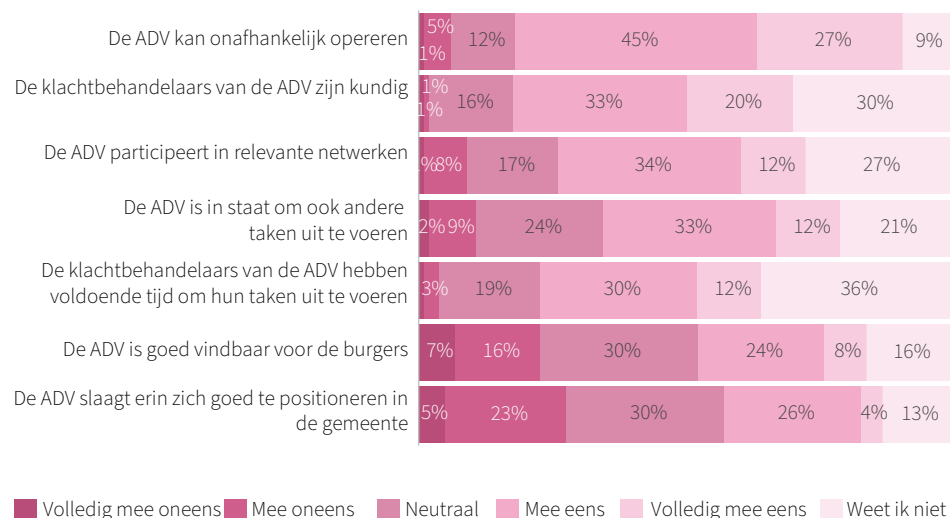
Bij de andere stellingen over het functioneren (zie figuur 23) is het percentage gemeenten dat eens is met de stelling onder de 50 procent. Zo ook bij de stelling of de ADV in relevante netwerken participeert. Hier is 46 procent het ‘mee eens’ en 9 procenten ‘oneens’. Bij de stelling ‘de ADV is ook in staat andere taken uit te voeren’ zien we een soortgelijke verdeling. Dit verandert bij de stelling ‘de klachtenbehandelaars hebben voldoende tijd om hun taken uit te voeren’. De gemeenten die er ‘mee oneens’ zijn ligt lager bij deze stelling met 42 procent. 36 procent heeft ‘weet ik niet’ ingevuld, wat het hoogste percentage ‘weet ik niet’ is bij deze stellingen.

Wat het minste scoort is de positionering van de ADV. Bij de stelling ‘de ADV slaagt erin zich goed te positioneren in de gemeente’ is 28 procent het ‘mee oneens’, het hoogste percentage. Ook de vindbaarheid scoort niet goed; 23 procent is het ‘oneens’ met de stelling en 32 procent ‘eens’.

De grootste kritiek van gemeenten op ADV's zit dus in de vindbaarheid en de positionering van de ADV en de meeste tevredenheid heerst er bij gemeenten ten aanzien van het onafhankelijk opereren en de kundigheid van de klachtbehandelaars, al zijn er ook veel gemeenten die daar helemaal geen zicht op hebben.

Wat opvalt is dat een aanzienlijk gedeelte van de gemeenten geen zicht heeft op het functioneren van de ADV op bepaalde aspecten, omdat ze hierbij ‘weet ik niet’ hebben ingevuld. Dit geldt voor de aspecten: (1) de klachtbehandelaar van de ADV heeft voldoende tijd om hun taken uit te voeren (36 procent), (2) de klachtbehandelaars van de ADV zijn kundig (30 procent) en, in mindere mate, (3) de ADV participeert in relevante netwerken (27 procent). Gemeenten die eerder hebben aangegeven nauw samen te werken met een ADV geven niet minder vaak ‘weet ik niet’ dan gemeenten die niet hebben aangegeven nauw samen te werken met een ADV. Anders gezegd: gemeenten die aangeven nauw samen te werken met een ADV hebben niet per definitie beter zicht op het functioneren van de ADV dan gemeenten die dat niet doen.

Figuur 23. Functioneren ADV (N=129)



Note: Niet alle domeinen komen tot 100%, want de decimalen zijn afgerond.

4.

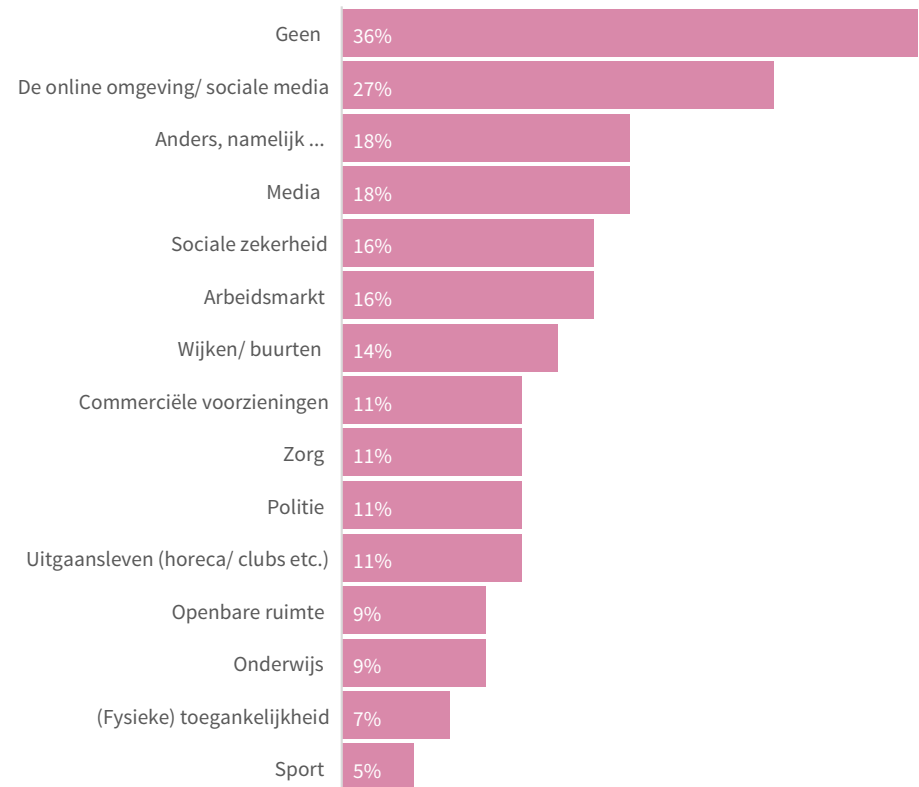
Behoefte aan ondersteuning

Anders dan in 2017 is in 2022 aan gemeenten gevraagd of zij behoefte hebben aan ondersteuning bij hun antidiscriminatiebeleid en zo ja, op welke manier en op welk terrein. In dit hoofdstuk beschrijven we waar gemeenten behoeften aan hebben als het gaat om antidiscriminatiebeleid. Daarnaast gaan we hier specifiek in op de inventarisatie van de behoefte aan een centraal kennispunt voor lokaal antidiscriminatiebeleid.

4.1. Ondersteuning gewenst per terrein

We hebben gevraagd aan de gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid op welke aspecten van het maatschappelijk leven de gemeente moeite heeft om antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen en ondersteuning wenst (zie figuur 24). De meeste gemeenten hebben behoefte aan ondersteuning en in het bijzonder voor ‘online omgeving/sociale media’ (27 procent). Online is een thema waar gemeenten nu nog weinig op doen (zie 1.7.), dus mogelijk dat gemeenten niet goed weten wat ze hier op moeten doen en daarom ondersteuning wensen. De categorie ‘anders’ is net als de categorie ‘media’ door 18 procent aangeklikt. Bij ‘anders’ komt voornamelijk naar voren dat gemeenten nog niet zo ver zijn om te weten waar zij moeite mee hebben. Bij ‘media’ is het ook opvallend dat dit een thema is waar gemeenten nog weinig mee doen als het gaat om de aanpak van discriminatie (zie 1.7.); net als op online discriminatie lijkt er op het terrein van discriminatie in de media wel een wens om daar wat mee te doen. Ongeveer een derde van de gemeenten heeft geen behoefte aan ondersteuning (36 procent).

Figuur 24. Maatschappelijke aspecten moeite met beleid (N=44)



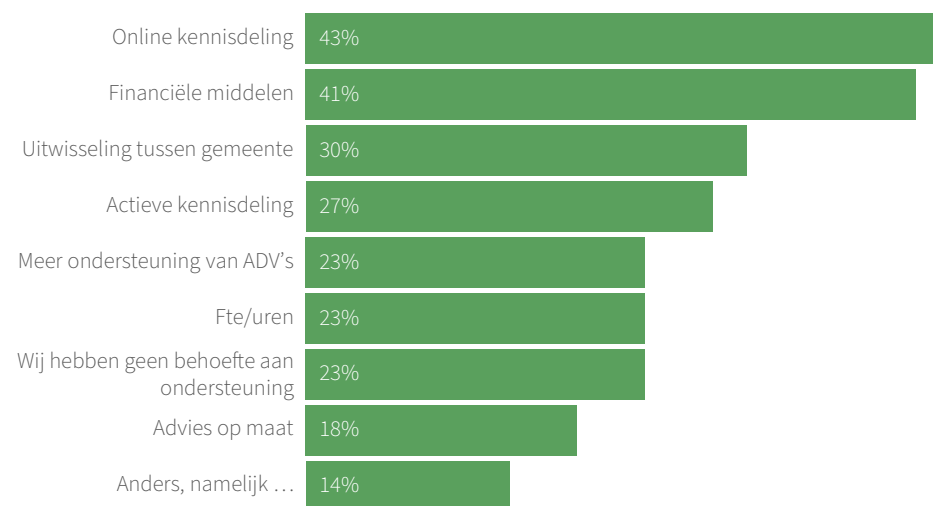
Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Wat opvalt is dat gemeenten met een populatie tussen de 10.000 - 25.000 inwoners relatief vaak aangeeft geen moeite te hebben bij het vormen van beleid op bepaalde maatschappelijke aspecten (7 van de 12 gemeenten). Ter vergelijking; van de grootste gemeenten geeft slechts één van de 12 gemeenten de optie 'geen behoefte' te hebben.

4.2. Behoeftte aan type ondersteuning

Minder dan een kwart (23 procent) van de gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid geeft aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning op het terrein van antidiscriminatiebeleid (zie figuur 25); meer dan driekwart van de gemeenten heeft dus wel behoefte aan één of meerdere typen ondersteuning voor het lokaal antidiscriminatiebeleid. Het type ondersteuning dat het meest gewenst is, is 'online kennisdeling' (43 procent). Denk hierbij aan websites met handreikingen en best practices (goede voorbeelden uit gemeenten). In dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat gemeenten op verschillende manieren behoefte hebben aan (actieve) kennisdeling. Waar ook een aanzienlijk deel van de gemeenten behoefte aan heeft zijn financiële middelen (41 procent). De grootste gemeenten lijken vaker behoefte te hebben aan ondersteuning op het gebied van uitwisseling tussen gemeenten, actieve kennisdeling, fte/uren en financiële middelen, dan de andere gemeenten.

Figuur 25. Behoeftte aan ondersteuning (N=44)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

De gemeenten hadden de mogelijkheid om bij de optie 'anders' toelichting te geven. Dit hebben 6 gemeenten gedaan, waarvan 2 gemeenten aangeven geen behoefte te hebben aan ondersteuning. Bij de toelichting die gemeenten konden geven op de behoefte aan ondersteuning, wordt aangegeven dat bij kleine gemeenten een persoon vaak meerdere grote beleidsterreinen heeft waardoor er te weinig ruimte is om lokaal antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen of goed uit te voeren. Daarnaast wordt er aangegeven dat er veel prioriteiten zijn waardoor er ook een gebrek is aan fte. Een ander duidelijk punt uit de toelichting gaat over het gebrek aan financiële middelen. Dit wordt in verband gebracht met het aantal beschikbare fte.

Een aantal gemeenten hebben aangegeven waarom er geen behoefte is aan ondersteuning. Een aantal redenen worden genoemd zoals:

- Heeft al voldoende ondersteuning via de ADV;
- Heeft al voldoende aan de huidige ondersteuning vanuit KIS;
- Heeft geen behoefte aan ondersteuning gezien het lage aantal meldingen.

Verder komt uit de toelichting naar voren dat gemeenten behoefte hebben aan goede voorbeelden van andere gemeenten. Verschillende gemeenten hebben namelijk verschillende problematiek en de ene gemeente is verder op dit gebied dan de andere gemeente. Het is daarom goed om van elkaar te leren. Daarnaast is er behoefte aan kennis van nieuwe middelen die kunnen worden ingezet voor de aanpak van discriminatie, maar ook op het aanklaarten van dit toch gevoelige thema (voor sommigen). Hierdoor lopen verschillende gemeenten tegen het draagvlak aan en het gebrek aan politieke urgentie. Ze zouden hier graag ondersteuning bij willen hebben.

Wanneer we kijken naar de verschillende grootte van gemeenten, zien we dat de grootste gemeenten allemaal behoefte hebben aan ondersteuning. De kleinste gemeenten hebben het minst behoefte aan meerdere typen ondersteuning. Ook zien we dat de twee grootste gemeentecategorieën het vaakst behoefte hebben aan uitwisseling tussen gemeenten. Dit is voor de kleinere gemeenten minder vaak het geval.

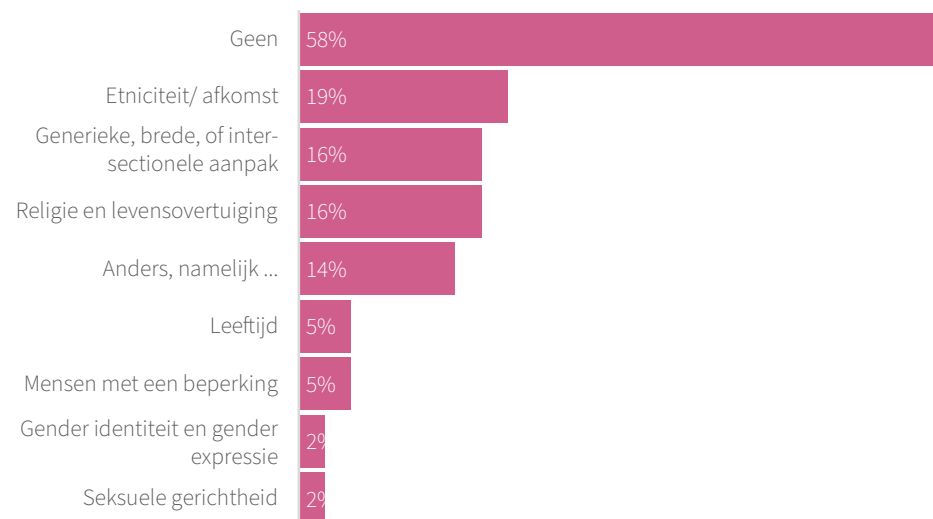
4.3. Specifieke behoefte doelgroep ondersteuning

Een kleine meerderheid van de gemeenten geeft aan dat zij geen behoefte hebben aan ondersteuning voor het lokaal antidiscriminatiebeleid voor een

specifieke discriminatiegrond (58 procent) (zie figuur 26). Wanneer zij dit wel hebben dan ligt die ondersteuningsbehoefte voornamelijk bij de discriminatiegronden etniciteit/afkomst (19 procent), religie en levensovertuiging (16 procent) en een generieke, brede of intersectionele aanpak (16 procent). Ook geeft 14 procent de optie 'anders' aan. Echter, bij de toelichting komt geen eenduidige discriminatiegrond naar voren.

Als we kijken naar de ondersteuningsbehoefte voor een specifieke discriminatiegrond en de discriminatiegrond waar de gemeente prioriteit aan geeft (zie 1.8), dan valt op dat er een (relatief) groot percentage ondersteuningsbehoefte heerst voor een generieke, brede of intersectionele aanpak maar dat hier (relatief) weinig prioriteit aan wordt gegeven.

Figuur 26. Ondersteuningsbehoefte naar discriminatiegrond (N=43)

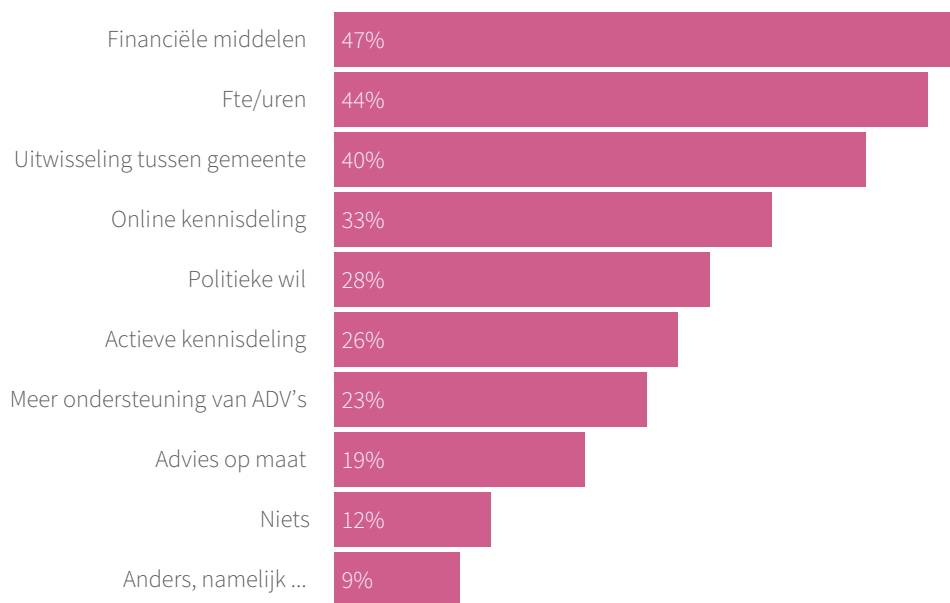


Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

4.4. Wensen voor de toekomst op specifieke gronden

Gemeenten zijn ook gevraagd op welke discriminatiegrond zij meer willen inzetten. Op deze open vraag hebben 14 gemeenten gereageerd. Hier worden zeer verschillende discriminatiegronden genoemd. Vervolgens is gevraagd: 'wat is ervoor nodig om de gewenste discriminatiegrond(en)/doelgroep(en) in het lokaal antidiscriminatiebeleid op te nemen?' (zie figuur 27). Op deze vraag hebben 43 gemeenten antwoord gegeven. De gemeenten geven aan dat ze voornamelijk behoefte hebben aan financiële middelen (47 procent) en fte/uren (44 procent). De behoefte in ondersteuning die zij hebben lijken dus meer te gaan om praktische behoeften.

Figuur 27. Nodig om behoefte te vervullen (N=43)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

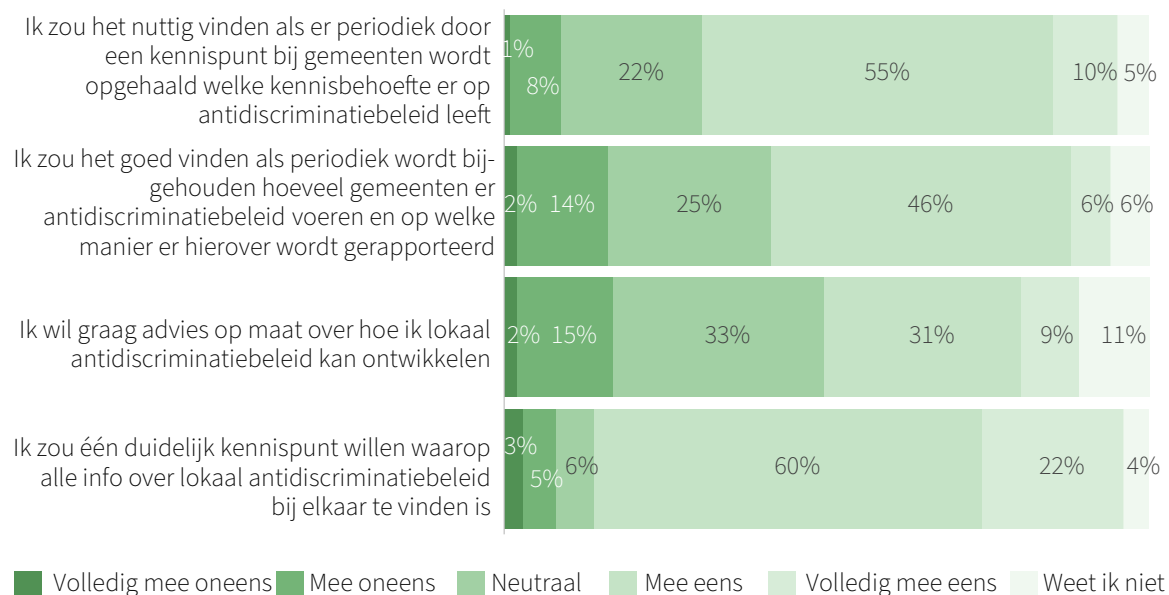
De gemeenten lijken ook behoefte te hebben aan het delen van kennis en *good practices*, dit in de vorm van 'uitwisseling tussen gemeenten' (40 procent), 'online kennisdeling' (33 procent) en 'actieve kennisdeling' (26 procent). Voor 12 gemeenten is 'politieke wil' nodig (28 procent). Bij de categorie 'anders' is geen duidelijke lijn te herkennen. Kortom; naast allerlei praktische behoeften, zoals financiën, is er ook duidelijk behoefte aan inhoudelijke kennis in de vorm van onder meer goede voorbeelden uit andere gemeenten, workshops en advies op maat.

4.5. Behoeft kennispunt

Al enige tijd wordt er door KIS en de ministeries BZK en SZW nagedacht over een centraal kennispunt voor gemeenten voor het lokale antidiscriminatiebeleid. Om meer zicht te krijgen of zo'n dergelijk kennispunt zinvol is en in welke vorm, zijn hier een aantal stellingen en vragen over gesteld aan de gemeenten.

Allereerst volgen hieronder de resultaten van de algemene stellingen en vervolgens de resultaten over de invulling van een eventueel kennispunt (zie figuur 28). Deze stellingen zijn voorgelegd aan zowel de gemeenten met als gemeenten zonder een lokaal antidiscriminatiebeleid. Een grote meerderheid (82 procent) wil graag een kennispunt waarop alle informatie over lokaal antidiscriminatiebeleid bij elkaar te vinden is. Ook vindt een meerderheid (65 procent) het nuttig dat er periodiek door een kennispunt wordt opgehaald welke kennisbehoeften er is bij gemeenten. Een krappe meerderheid (54 procent) vindt het goed dat er periodiek wordt bijgehouden hoeveel gemeenten een lokaal antidiscriminatiebeleid voeren.

Figuur 28. Stellingen over een lokaal antidiscriminatie kennispunt (N=126)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Er hebben 61 gemeenten een toelichting gegeven op de stellingen. De gemeenten die dit nuttig vinden denken dat het ook bij kan dragen aan de urgentie. Er wordt namelijk aangegeven dat er vaak politieke wil en capaciteit mist om beleid rondom discriminatie op te zetten. Daarnaast is een kennispunt nodig om beleid in ontwikkeling te versnellen of effectief te laten zijn. De gemeenten die het niet nuttig vinden, hebben hier ook verschillende redenen voor. Zoals het lage aantal meldingen in hun gemeenten en dat het mogelijk meer tijd vraagt van de gemeenten; dat geldt voornamelijk voor kleinere gemeenten die geen lokaal antidiscriminatiebeleid hebben.

Een enkeling vindt dat er al genoeg aandacht voor is en meerderen vinden dat Movisie, de lokale ADV en/of KIS deze functie al vervuld. Er wordt ook aangegeven dat een kennispunt handig kan zijn maar dat er meer nodig is. Dit heeft weer voornamelijk met de capaciteit van (kleinere) gemeenten te maken, het missen van politieke wil of het niet goed functioneren van de lokale ADV.

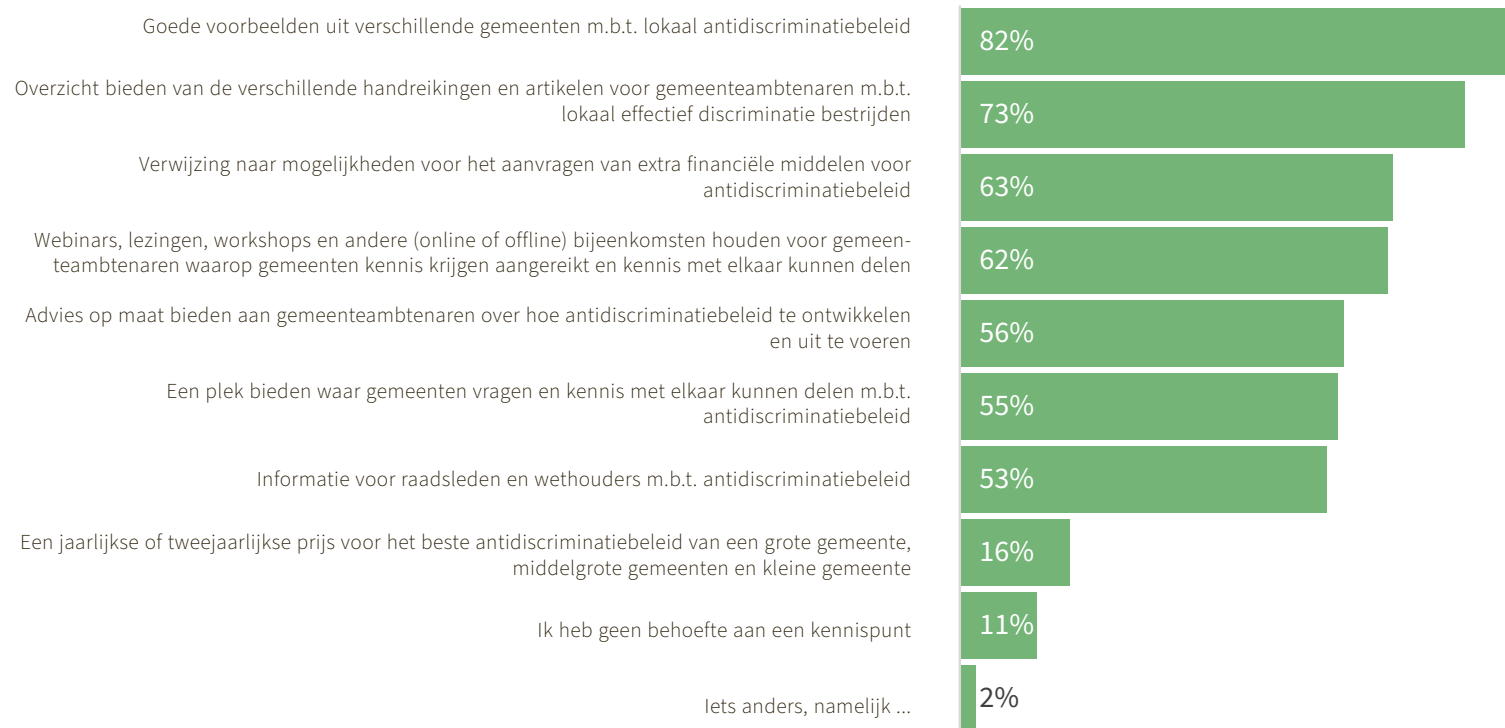
Het monitoren van beleid vinden een aantal gemeenten (16 procent) niet nuttig, vooral als zij nu nog geen lokaal antidiscriminatiebeleid hebben of omdat hun antidiscriminatiebeleid vooral in ander beleid is opgenomen. Daarnaast zijn gemeenten bang dat het hen meer tijd gaat kosten. Maar de meeste gemeenten (52 procent) vinden het juist wel nuttig. Onder meer als discriminatie breed wordt aangevlogen. Daarnaast kan monitoring helpen bij de bewustwording, blijkt uit de antwoorden.

Als het gaat om advies op maat dan heeft 40 procent van de gemeenten daar behoefte aan. Enkele gemeenten hebben iets toegelicht over het wel of niet willen hebben van advies op maat. Het belangrijkste punt hieruit is dat er in advies ingespeeld moet worden op wat er lokaal speelt.

4.6. Invulling kennispunt

In de toelichting hebben verschillende gemeenten aangegeven dat een kennispunt zich moet richten op alle gronden van discriminatie, en dat zij een soortgelijke invulling zien als nu bij de Regenboogsteden (Movisie, 2020). Het advies op maat zou zich vooral moeten focussen op wat er lokaal speelt. Waarbij er vooral behoefte is aan kennisuitwisseling en goede voorbeelden (figuur 29).

Figuur 29. Invulling kennispunt (N=126)



Note: gemeenten kunnen meerdere antwoorden geven (totaal geen 100%).

Bronnen

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre A., Van den Berg E. , Pulles, I., Iedema, J., De Voogd-Hamelink, M. (2020) *Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau*

BNNVARA. (8 februari, 2022) Nationaal coördinator: 'Aanpak discriminatie en racisme moet in portefeuille van burgemeester'. Geraadpleegd op 21 november 2022 van [Nationaal coördinator: 'Aanpak discriminatie en racisme moet in portefeuille van burgemeester' - Zembla - BNNVARA](#)

GregorWalzOnderzoek en Advies & Movisie. (2017) *Lokaal antidiscriminatiebeleid. Het perspectief van Nederlandse gemeenten*. Utrecht: Movisie

KIS (23 december, 2021). *Ontmoeting stimuleren en discriminatie verminderen: vijf adviezen voor gemeenten*. Geraadpleegd op 1 november 2022 van [Ontmoeting stimuleren en discriminatie verminderen: vijf adviezen voor gemeenten | KIS](#)

Movisie (16 januari 2020). *Regenboogsteden: een overzicht. Aandacht voor lhbt+ emancipatie*. Geraadpleegd op 1 november 2022 van [Regenboogsteden: een overzicht | Movisie](#)

Movisie (2022) *Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Overheid.nl (z.d.)Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Geraadpleegd op 1 november 2022 van [wetten.nl - Regeling - Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen - BWBR0026168 \(overheid.nl\)](#)

Rijksoverheid.nl *Gemeentelijke herindeling*. Geraadpleegd op 1 november 2022 van [Gemeentelijke herindeling | Gemeenten | Rijksoverheid.nl](#)

Smit, W., Klaver, J., Krop, M (2017) *Onderzoek naar de werking van de ADV's in de praktijk*. Amsterdam: Regioplan

Bijlage 1: Vragenlijst

Welkom

Deze vragenlijst gaat over het lokale antidiscriminatiebeleid van gemeenten. Met dit onderzoek willen we meer zicht krijgen op: - het huidige lokale anti-discriminatiebeleid - waar gemeenten behoefte aan hebben als het gaat om lokaal antidiscriminatiebeleid. DEZE VRAGENLIJST IS GESLOTEN

Jumps: → Einde

Werkt u voor een gemeente? Zo ja, geef aan wat uw functie is

Nee, Ja

Jump vanuit een specifiek antwoord: Nee → 56

Voor welke gemeente vult u de vragenlijst in? (u kunt maar één gemeente invullen)

Hoeveel inwoners heeft uw gemeente?

< 10.000, 10.000 – 25.000, 25.001 – 50.000, 50.001 – 100.000, > 100.000

Lokaal antidiscriminatiebeleid

Lokaal antidiscriminatiebeleid Met lokaal antidiscriminatiebeleid bedoelen wij gemeentelijk beleid dat zich volledig en expliciet richt op het voorkomen en/of bestrijden van discriminatie, racisme en andere uitsluitingsvormen, bijvoorbeeld vormgegeven door een lokaal actieplan. Het gaat om beleid dat

verder gaat dan uitsluitend het wettelijk verplicht registreren en behandelen van discriminatiemeldingen. Het lokaal antidiscriminatiebeleid draagt bij aan het tegengaan en/of het voorkomen van discriminatie. Het gaat hierbij niet om beleid dat bijdraagt aan het verminderen/voorkomen van discriminatie, racisme of andere uitsluitingsvormen dat verankerd is in ander beleid, zoals beleid gericht op emancipatie of inclusie.

Voert uw gemeente lokaal antidiscriminatiebeleid?

Ja, Nee

Jump vanuit een specifiek antwoord: Ja → 10

Wat is de reden dat uw gemeente geen lokaal antidiscriminatiebeleid voert? (meerdere antwoorden mogelijk)

Het is niet nodig/heeft geen prioriteit, Lokaal maatschappelijk draagvlak ontbreekt, Politiek draagvlak op lokaal niveau ontbreekt, Geen capaciteit voor uitvoering, Ontbreken kennis en kunde, Geen geschikte lokale samenwerkingspartners, We hebben geen zicht op discriminatie in de gemeente, Het is nog in ontwikkeling, Anders, namelijk ...

U kunt hieronder uw gegeven antwoorden toelichten

Wie is er volgens u verantwoordelijk voor het aanpakken van discriminatie? (meerdere antwoorden mogelijk)

De gemeente, De mensen die discriminatie ervaren, De samenleving, De ADV's, De landelijke overheid, De provincie, De politie, Anders, namelijk ...

Jumps: → 38

U heeft aangegeven dat uw gemeente lokaal antidiscriminatiebeleid voert. Hoe geeft uw gemeente dat vorm (meerdere antwoorden mogelijk)

Wij werken nauw samen met een ADV die aanvullende taken uitvoert om discriminatie tegen te gaan en te voorkomen, naast het oppakken van meldingen, Wij hebben een lokaal (integraal) antidiscriminatie actieplan ontwikkeld, Wij hebben een lokale antidiscriminatie verordening vastgesteld en in werking laten treden, Anders, namelijk ...⁶

Wie is er volgens u verantwoordelijk voor het aanpakken van discriminatie? (meerdere antwoorden mogelijk)

De gemeente, De mensen die discriminatie ervaren, De samenleving, De ADV's, De landelijke overheid, De provincie, De politie, Anders, namelijk ...

Welke bestuurder is er binnen uw gemeente verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie? (meerdere antwoorden mogelijk)

⁶ De antwoorden op deze vraag hebben we niet overgenomen in de monitor omdat we vermoeden dat de vraag niet geheel duidelijk was

College B&W, De burgemeester, De wethouder, Meerdere wethouders, Anders, namelijk ...

Onder welk domein/portefeuille valt de aanpak van discriminatie in uw gemeente?

Op welke aspecten van het maatschappelijk leven is het antidiscriminatiebeleid gericht?

Arbeidsmarkt

Onderwijs

Uitgaansleven (horeca/clubs etc.)

Wijken/buurtten

Politie

Sociale zekerheid

Zorg

Commerciële voorzieningen (winkels/dienstverlening)

Toegankelijkheid (fysiek)

Online discriminatie

Media

Openbare ruimte

Sport

Niet/geen prioriteit, Wel/lage prioriteit, Wel/hoge prioriteit, Wel/hoogste prioriteit, Weet ik niet

Indien er ook nog andere aspecten van het maatschappelijk leven in uw gemeente in het antidiscriminatiebeleid zijn verwoord dan kunt u dat hier benoemen en tevens de mate van prioriteit aangeven (laag, hoog, hoogste).

Op welke aspecten van het maatschappelijk leven heeft u moeite om anti-discriminatiebeleid te ontwikkelen en wenst u ondersteuning? (meerdere antwoorden mogelijk)

Arbeidsmarkt, Onderwijs, Uitgaansleven (horeca/ clubs etc.), Wijken/ buurten, Politie, Zorg, Sociale zekerheid, commerciële voorzieningen, (fysieke) toegankelijkheid, De online omgeving/ sociale media, Media, Openbare ruimte, Sport, Geen, Anders, namelijk ...

Indien u ondersteuning nodig heeft, waar heeft u behoefte aan? (meerdere antwoorden mogelijk)

Wij hebben geen behoefte aan ondersteuning, Financiële middelen, Fte/fina, Advies op maat, Actieve kennisdeling, bijvoorbeeld met workshops/masterclasses, Online kennisdeling, bijvoorbeeld door website met handreikingen en best practices, Uitwisseling tussen gemeente, Meer ondersteuning van ADV's, Anders, namelijk ...

Kunt u toelichten waarom u wel of niet behoefte heeft aan ondersteuning?

Op welke discriminatiegronden/doelgroepen is het antidiscriminatiebeleid gericht? (één antwoord per vraag mogelijk)

Etniciteit/herkomst

Religie en levensovertuiging

Mensen met een beperking

Leeftijd

Seksuele gerichtheid, dit gaat over op wie je verliefd wordt

Geslachtseigenschappen, dit gaat over biologische fysieke eigenschappen

Gender identiteit/expressie, dit gaat over hoe je jezelf identificeert en uit

Generieke, brede, of intersectionele aanpak

Niet/geen prioriteit, Wel/lage prioriteit, Wel/hoge prioriteit, Wel/hoogste prioriteit

Indien het antidiscriminatiebeleid op andere, meer specifieke, gronden of doelgroepen is gericht dan kunt u dat hier benoemen. Denk bijvoorbeeld aan: anti- Zwart racisme, antiziganisme, anti-moslim racisme, discriminatie van mensen van Aziatische herkomst

Voor welke discriminatiegrond/doelgroep heeft u meer kennis/hulp of ondersteuning nodig voor het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid? (meerdere antwoorden nodig)

Geen, Etniciteit/ afkomst, Religie en levensovertuiging, Mensen met een beperking, Leeftijd, Seksuele gerichtheid, Geslacht, Gender identiteit en gender expressie, Generieke, brede, of intersectionele aanpak, Anders, namelijk ...

Voor welke discriminatiegrond(en)/doelgroep(en) zou u als gemeente zich (meer) willen inzetten?

Wat is ervoor nodig om de gewenste discriminatiegrond(en)/doelgroep(en) in het lokaal antidiscriminatiebeleid op te nemen? (meerdere antwoorden mogelijk)

Financiële middelen, Fte/uren, Advies op maat, Actieve kennisdeling, bijvoorbeeld met workshops/masterclasses, Online kennisdeling, bijvoorbeeld door website met handreikingen en best practices, Uitwisseling tussen gemeente, Meer ondersteuning van ADV's, Politieke wil, Niets, Anders, namelijk ...

Welk type activiteiten worden naast de wettelijk verplichte klachtbehandeling en registratie in het kader van het lokale antidiscriminatiebeleid georganiseerd? (meerdere antwoorden mogelijk)

Voorlichtingen, Trainingen en workshops, Campagnes, Dialoogbijeenkomsten, Films en theaterprogramma's, Netwerkopbouw- en vorming, Onderzoek en monitoring, Activiteiten ter verbetering van de strafrechtelijke aanpak, Bestuursrechtelijke maatregelen, Diversiteitsbeleid voor de eigen organisatie, Geen van bovenstaande activiteiten, Weet ik niet, Anders, namelijk ...

Hoe komt u tot de keuze voor deze activiteiten/interventies?

Ontwikkeling en uitvoering lokaal anti-discriminatie beleid

De volgende vragen gaan over de ontwikkeling en uitvoering van het lokale antidiscriminatie beleid.

Hoe heeft uw gemeente bij de totstandkoming van lokaal antidiscriminatiebeleid burgers of zelforganisaties uit uw gemeente betrokken? (meerdere antwoorden mogelijk)

Niet, Wij hebben proactief (lokale) betrokken organisaties benaderd om mee te denken, Wij hebben ons burgerpanel betrokken om mee te denken, Wij hebben ons Wmo platform/andere burgerinspraakorganen betrokken om mee te denken, Wij hebben via onze gemeentelijke website burgers opgeroepen om mee te denken, Via de gemeenteraad (bijvoorbeeld tijdens een raadsinformatiebijeenkomst), Weet ik niet, Anders, namelijk ...

U kunt hieronder uw gegeven antwoorden toelichten

Welke rol heeft uw lokale ADV (antidiscriminatievoorziening) bij de ontwikkeling van uw lokaal antidiscriminatiebeleid?

Het beleid wordt ontwikkeld in samenspraak tussen de gemeente en de ADV, Het beleid wordt ontwikkeld in samenspraak tussen de gemeente, de inwoners en de ADV, De ADV heeft geen rol in de beleidsontwikkeling, De ADV heeft een adviserende rol in de beleidsontwikkeling, Anders, namelijk ...

Hoe is de uitvoering van het lokale antidiscriminatiebeleid georganiseerd?

Uitvoering is geheel uitbesteed aan één externe partij, Uitvoering is uitbesteed aan meerdere externe partijen, Uitvoering is gedeeltelijk uitbesteed, Uitvoering ligt bij de ADV, Anders, namelijk ...

1. Welke organisaties of samenwerkingspartners zijn – al dan niet naast de ADV – betrokken bij de uitvoering van uw lokaal antidiscriminatiebeleid?

Politie

Scholen

Sociaal professionals (jongerenwerk, buurtwerk etc.)

(Lokale) Belangenorganisaties (belangenorganisaties mensen met een beperking, lhbti+ organisaties,

migrantenorganisaties, mensenrechtenorganisaties etc.)

Religieuze verbanden (kerkgenootschappen, synagoge, moskee etc.)

Bedrijfsleven

Media

Niet betrokken, Nauwelijks betrokken, Betrokken, Zeer betrokken, Niet van toepassing (niet aanwezig in onze gemeente)

Indien in uw gemeente ook nog andere partijen betrokken zijn bij de uitvoering van uw lokaal antidiscriminatiebeleid dan kunt u dat hier benoemen en tevens de mate van betrokkenheid aangeven (van Nauwelijks betrokken tot Zeer betrokken)

Kunt u aangeven hoe u tot de keuze komt welke partijen te betrekken bij de uitvoering van uw lokaal antidiscriminatiebeleid?

Welke rol heeft de gemeente bij de uitvoering van het antidiscriminatiebeleid? (meerdere antwoorden mogelijk)

Opdrachtgever, Regievoerder, Financierder, Aanjager, Anders, namelijk ...

Bent u als gemeente op enige wijze betrokken bij de strafrechtelijke aanpak van discriminatie?

Ja, Nee

Wilt u uw antwoord toelichten?

Welke cijfer geeft u het lokaal antidiscriminatiebeleid in uw gemeente?

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Ander beleid dat bijdraagt aan bestrijding van discriminatie

Bestrijding van discriminatie kan ook op andere wijzen in lokaal beleid verankerd zijn dan specifiek via lokaal antidiscriminatiebeleid, denk bijvoorbeeld aan beleid gericht op de emancipatie van bepaalde groepen/inwoners, beleid gericht op het samenleven met elkaar, beleid gericht op inclusie en/of diversi-

teit, beleid gericht op de mensenrechten, beleid gericht op participatie, beleid gericht op integratie van nieuwkomers, beleid gericht op veiligheid of beleid gericht op de rechten van mensen met een beperking.

Voert uw gemeente ander beleid - zie toelichting hierboven - dat bijdraagt aan de bestrijding of het voorkomen van discriminatie?

Ja, Nee

U heeft aangegeven ook ander beleid te voeren dat bijdraagt aan bestrijding dan wel voorkomen van discriminatie. Kunt u hieronder specificeren aan welke beleidsterreinen dat gerelateerd is? (meerdere antwoorden mogelijk)

Beleid gericht op inclusie en/of diversiteit, Beleid gericht op emancipatie, Beleid gericht op participatie, Beleid gericht op integratie van nieuwkomers, Beleid gericht op veiligheid, Beleid gericht op de rechten van mensen met een beperking (in het kader van het VN-verdrag), Beleid gericht op samenleven, Beleid gericht om Wmo, Anders, namelijk ...

De volgende vragen gaan over de antidiscriminatievoorziening (ADV)

Toelichting ADV: volgens de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) zijn gemeenten verplicht een antidiscriminatievoorziening (ADV) voor hun burgers in te richten. ADV's hebben twee wettelijke taken: het registreren van meldingen en het bijstaan van slachtoffers. Er zijn verschillende soorten ADV's: ADV's die zelfstandig georganiseerd zijn en regionaal opereren; ADV's die onzelfstandig georganiseerd zijn (bijvoorbeeld onderdeel zijn van een grotere

(welzijns)organisatie) en regionaal opereren; ADV's die niet zelfstandig georganiseerd zijn en lokaal opereren.

Binnen welke categorie valt de ADV in uw gemeente?

Zelfstandig en regionaal opererend, Zelfstandig en lokaal opererend, Niet zelfstandig en regionaal opererend, Niet zelfstandig en lokaal opererend, Mijn gemeente heeft geen ADV

Hoe tevreden bent u over de kwaliteit van de uitvoering van de diverse taken van de ADV?

Vindbaarheid/toegankelijkheid

Voorlichting

Wettelijk verplichte klachtbehandeling

Wettelijk verplichte registratie

Participatie in Regionaal discriminatieoverleg (RDO)

Preventieprojecten

Onderzoek en monitoring

Beleidsadvies

Volledig mee oneens, Mee oneens, Noch mee oneens/noch mee eens, Mee eens, volledig mee eens, Niet van toepassing

Hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen

De ADV kan onafhankelijk opereren.

De ADV is goed vindbaar voor burgers.

De klachtbehandelaars van de ADV zijn kundig.

De klachtbehandelaars van de ADV hebben voldoende tijd om hun taken uit te voeren.

De ADV participeert in relevante netwerken.

De ADV slaagt erin zich goed te positioneren in de gemeente.

De ADV is in staat om ook andere taken (naast klachtbehandeling en registratie) uit te voeren.

Volledig mee oneens, Mee oneens, Noch mee oneens/noch mee eens, Mee eens, Volledig mee eens, Weet ik niet

Hoe wordt de lokale ADV gefinancierd?

Gemeentelijke organisatie

De volgende vragen gaan over de interne organisatie van de gemeente waarvoor u werkt.

Heeft u binnen uw gemeente aandacht voor discriminerend handelen door de overheid? (Bijvoorbeeld: worden uw ambtenaren getraind op het herkennen van vooroordelen/inclusief werken/discriminerende processen)

Ja, Nee

Geef een toelichting; indien ja, hoe wordt er aandacht aan besteed; indien nee, waardoor wordt er geen aandacht aan besteed.

Vindt er (systemische) discriminatie plaats door de gemeente zelf, bijv. bij arbeidstoeleiding, volkshuisvesting, onderwijs, toegankelijkheid van de stad of voorzieningen, etc. Zo ja, licht uw antwoord toe.

Nee, Ja

Wilt u hulp om mogelijke systematische discriminatie bij uw gemeente te herkennen en/of te bestrijden?

Ja, Nee, Weet ik niet

Behoeft kennispunt Effectief Lokaal Discriminatie Aanpakken (ELDA)

De volgende vragen gaan over de behoefte voor een mogelijk op te richten kennispunt Effectief Lokaal Discriminatie Aanpakken (ELDA)

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

Ik zou één duidelijk kennispunt (één website) waarop ik alle info over lokaal antidiscriminatiebeleid bij elkaar kon vinden heel handig vinden.

Ik wil graag advies op maat over hoe ik lokaal antidiscriminatie beleid kan ontwikkelen.

Ik zou het goed vinden als periodiek wordt bijgehouden hoeveel gemeenten er antidiscriminatiebeleid

voeren en op welke manier er hierover wordt gerapporteerd.

Ik zou het nuttig vinden als er periodiek door een kennispunt bij gemeenten wordt opgehaald welke

kennisbehoefte er op antidiscriminatiebeleid leeft.

Volledig mee oneens, Mee oneens, Noch mee oneens/noch mee eens, Mee eens, Volledig mee eens, Weet ik niet

Kunt u een toelichting geven op de vorige vraag, waarom bent het eens of oneens met de genoemde stellingen?

Als er een kennispunt komt voor gemeenten over lokaal effectief discriminatie bestrijden en antidiscriminatiebeleid, wat zou dit kennispunt dan volgens u moeten bieden aan gemeenten? (meerdere antwoorden mogelijk)

Overzicht bieden van de verschillende handreikingen en artikelen voor gemeenteambtenaren m.b.t. lokaal effectief discriminatie bestrijden, Goede voorbeelden uit verschillende gemeenten m.b.t. lokaal antidiscriminatiebeleid, Advies op maat bieden aan gemeenteambtenaren over hoe antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen en uit te voeren, Webinars, lezingen, workshops en andere (online of offline) bijeenkomsten houden voor gemeenteambtenaren waarop gemeenten kennis krijgen aangereikt en kennis met elkaar kunnen delen, Een plek bieden waar gemeenten vragen en kennis met elkaar kunnen delen m.b.t. antidiscriminatiebeleid, Informatie voor raadsleden en wethouders m.b.t. antidiscriminatiebeleid, Verwijzing naar mogelijkheden voor het aanvragen van extra financiële middelen voor antidiscriminatiebeleid, Een jaarlijkse of tweejaarlijkse prijs voor het beste antidiscriminatiebeleid van een grote gemeente, middelgrote gemeenten en kleine gemeente, Ik heb geen behoefte aan een kennispunt, Iets anders, namelijk ...

Kunt u een toelichting geven op uw antwoord(en) bij de vorige vraag?

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst!

Heeft u nog vragen en of opmerkingen e-mail dan met René Broekroelofs (r.broekroelofs@movisie.nl). Druk op <Einde vragenlijst> om de vragenlijst af te sluiten en op te slaan.

Colofon

Financiers: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid & ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Met dank aan: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Justitie en Veiligheid.

Auteurs: Koen Kros, René Broekroelofs, Hanneke Felten, Serena Does
Redactie: Danny Nomden
Foto: 123RF

Uitgave: Kennisplatform Inclusief Samenleven in samenwerking met Movisie
Churchillaan 11 3527 GV Utrecht
T (030) 789 20 009
E info@kis.nl | www.kis.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Inclusief Samenleven: www.kis.nl.

© Kennisplatform Inclusief Samenleven, Utrecht, december 2022

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. De inhoud van deze publicaties is met grote zorg samengesteld. Desondanks is het Kennisplatform Inclusief Samenleven niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

