

Gemeente Haarlem
t.a.v. de Gemeenteraad
Postbus 511
2003 PB Haarlem

Haarlem, 15 december 2011
Betreft: meetlat

Geachte leden van de Raad,

Bijgevoegd vindt u de uitkomsten van een onderzoek naar het gemeentelijk beleid ten aanzien van discriminatie en ongelijke behandeling. De vijf Noord-Hollandse anti-discriminatiebureaus legden daartoe alle gemeenten in de provincie een vragenlijst voor, waarin werd ingegaan op enkele gemeentelijke mogelijkheden om beleid te maken ter bevordering van gelijke behandeling.

Van de 58 aangeschreven gemeentebesturen vulden er 40 de vragenlijst in, oftewel ruim tweederde. De overige gemeenten lieten helaas niets van zich horen. De verstrekte antwoorden leidden tot een discriminatiemeetlat. Daarbij konden maximaal tien punten worden behaald, een aantal dat overigens geen enkele gemeente bereikte. Als beste kwam Heiloo uit de bus, met 8 punten.

Deze 'steekproef' maakt duidelijk dat er in Noord-Holland nog veel werk verricht kan en moet worden om de toegankelijkheid van grote groepen mensen tot de reguliere voorzieningen mogelijk te maken. Aan de hand van de cijferlijst en de bijgevoegde interpretatie van de antwoorden kunt u zien hoe deze verbeteringen tot stand kunnen komen.

Mocht u naar aanleiding van de discriminatiemeetlat vragen hebben, dan zijn wij uiteraard bereid daar op in te gaan.

Met vriendelijke groet,



Frederique Janss
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Beste auteur, denkt u aan het
afschrift van het antwoord!
s.v.p. sturen aan de Griffie

Nr. Reg. raadsst	Raadsst. Verg. d.d.
Voor kennisgeving aangen.	
In h. b&w om preadvies	
In h. b&w ter afdoening	
In h. burg. ter afdoening	
Art. 38 RVO. vragen raadslid	



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

Opvallendheden en conclusies

Hier geldt hetzelfde als bij vraag 1: discriminatie valt onder 'alles in strijd met de wet', maar daarbij denkt men gemakkelijker aan concrete zaken als geluidslimieten of veiligheids- en brandvoorschriften dan aan 'hoe wordt ervoor gezorgd dat niemand wordt buitengesloten'.

Wat betreft de verantwoordelijken: discriminatie beperkt zich niet tot activiteiten of initiatieven die onder de afdeling samenleving/welzijn vallen. Het ADB-advies is om bij alle afdelingen verantwoordelijkheid te leggen wat betreft het tegengaan van discriminatie.

3. Heeft uw gemeente een interne gedragscode? Zo ja:

- **Welke discriminatiegronden zijn daar in opgenomen?**
- **Wie is verantwoordelijk voor de naleving van deze code?**
- **Wanneer is deze code voor het laatst opgefrist?**

5 Gemeenten antwoorden geen interne gedragscode te hebben. Eén heeft een gedragscode in voorbereiding.

Van de 34 die er wel al zijn, staan in 13 codes specifieke discriminatiegronden genoemd. In 6 gevallen zijn dat alle wettelijke gronden, bij één gemeente zijn dat de gronden afkomst, geslacht en godsdienst. Eén gemeente houdt het op 'onder andere seksuele intimidatie'.

De overige gemeenten antwoorden dat de discriminatiegronden vallen onder andere begrippen als: ongewenste omgangsvormen, ongewenst gedrag, gelijkwaardigheid en niet integer handelen/integriteit. Enkele gemeenten melden dat er wel discriminatiegronden worden genoemd in de regeling klachtencommissie en regeling ongewenst gedrag. De daarin genoemde discriminatiegronden worden bij één ervan nader gespecificeerd.

Als verantwoordelijken voor de naleving van de codes wordt het vaakst het management genoemd. Daarnaast worden personeelszaken, de vertrouwenspersoon en de Dienst Directeur genoemd. 2 Gemeenten wijzen erop dat in principe alle medewerkers van de gemeente verantwoordelijk zijn. De gemeentesecretaris wordt 3 maal, het college 4 maal genoemd als hoofdverantwoordelijke(n).

De oudste code stamt uit 2004, de jongste uit 2011. Meerdere gemeenten laten weten dat de bestaande gedragscode geactualiseerd dient te worden. In sommige gevallen wordt daarbij gewacht op een aangepaste VNG-versie.

Opvallendheden en conclusies

Hier kan dezelfde opmerking gemaakt worden als bij de voorgaande vragen. De ADB's verwachten dat discriminatie op de werkvloer beter wordt behandeld, meer wordt besproken en meer wordt (h)erkend als probleem wanneer het expliciet genoemd wordt en openlijk door de werkgever als belangrijk wordt verklaard.

Genoemd is ook dat discriminatie valt onder plichtsverzuim en kan leiden tot een disciplinaire maatregel. Bij één gemeente zijn ambtenaren verplicht om een vermoeden van integriteitschending (waaronder discriminatie) te melden.

Opvallend is dat het naleven van de interne gedragscodes niet bij elke gemeente onder dezelfde verantwoordelijke valt.

Slechts één gemeente zegt een non-discriminatiebepaling te hebben bij horeca- en/of evenementenvergunningen. Een gemeente merkt hierbij op dat dit immers al in de Grondwet staat. Een andere gemeente zegt wel heel kritisch te zijn, maar het niet op papier te hebben staan. Een derde gemeente laat weten dat haar 'vergunningstelsels niet discriminatoir zijn conform Europese richtlijnen'. Momenteel wordt in één gemeente gewerkt aan een richtlijn inzake toegankelijkheid voor personen met een beperking. Een gemeente beschikt over een horecabeleid en -convenant 'waarbij nadrukkelijk een anti-discriminatie-artikel is opgenomen'.

Dat iets in de Grondwet staat, staat nog wel heel ver af van hoe dat in de praktijk vorm heeft gekregen en of het ook daadwerkelijk wordt nageleefd. Dit argument wordt overigens vaker gebruikt als antwoord in de meetlat. Wat betreft de ADB's is dit geen goed argument. Waar bij andere vragen vaak wordt geantwoord met 'nee, maar we doen wel zus en zo', is dat hier niet het geval. Dit roept de vraag op of hier überhaupt over wordt nagedacht. Veel gemeenten zullen misschien niet veel horeca hebben. Wat is het belang dat eraan wordt gehecht door de respondenten?

Vanuit de ADB-optiek lijkt het een concreet middel om als gemeente discriminatie in de horeca tegen te gaan: 'Is iedereen welkom bij jou? Op welke manier draag je er zoveel mogelijk zorg voor dat niemand wordt buitengesloten? Laat maar zien, en dan krijg je al dan niet je vergunning'. Zijn gemeenten het met deze optiek eens?

36 gemeenten voeren géén diversiteitbeleid bij de aanname van personeel. Veelgemaakte opmerking hierbij is dat bij een sollicitatie 'gewoon de beste sollicitant' wordt gekozen. Eén gemeente geeft bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan allochtonen en arbeidsgehandicapten.

Wat opvalt is dat bijna niemand een (bewust) diversiteitbeleid voert. Een veelgemaakte opmerking hierbij is: wij kiezen 'gewoon' de beste sollicitant.

Hier lijkt nog veel werk te liggen qua bewustwording van de voordelen van een divers personeelsbestand en over hoe je uit je sollicitanten objectief kunt selecteren.

De ADB's hebben op dit moment geen zicht op het percentage werkenden uit de aandachtsgroepen van de bevolking bij de responderende gemeenten. Dat zou nog interessant zijn om nader te onderzoeken.

29 gemeenten beantwoorden deze vraag met een volmondig ja. De andere gemeenten vertellen dat het soms voorkomt dat het vanwege de monumentale status van een pand een aanpassing niet mogelijk is, maar dat er bij alle nieuwe gebouwen wel rekening mee wordt gehouden. Soms staan gebouwen ook op de lijst om gerenoveerd te worden, waarbij de nodige aanpassingen zullen worden gemaakt.

7. Zijn alle stembureaus in de gemeente rolstoeltoegankelijk?

In de meeste gemeenten zijn alle stembureaus rolstoeltoegankelijk. In één gemeente is een kleine 14% niet rolstoeltoegankelijk. Echter, omdat burgers met een stempas op een stembureau naar keuze kunnen stemmen wordt dat voor mensen in een rolstoel voldoende gecompenseerd door de bureaus die wél toegankelijk zijn.

Eén gemeente zegt dat vóór elke verkiezing gepubliceerd wordt welk stemlokaal niet toegankelijk is voor rolstoelen.

Opvallendheden en conclusies vragen 6 en 7

Rolstoeltoegankelijkheid zou een vanzelfsprekendheid moeten zijn bij gemeentelijke gebouwen en bij stembureaus. Daar waar de monumentale status van een pand die toegankelijkheid niet mogelijk maakt, moet er een goed alternatief worden geboden.

Puntenoverzicht

De vijf anti-discriminatiebureaus in de provincie legden in 2011 alle 58 Noord-Hollandse gemeenten een vragenlijst voor over het plaatselijk beleid ten aanzien van discriminatie en gelijke behandeling. De gemeenten konden maximaal tien punten halen bij de beantwoording van de vragen (twee punten bij de vragen 1 t/m 3 en één punt bij de overige vragen). Gemeenten die niet hebben gereageerd of zeer slecht scoorden in de meetlat bleven op nul punten steken. In onderstaand overzicht is te zien hoe de gemeenten het er vanaf brachten.

De eindscore is als volgt:

GEMEENTE	Vraag 1	Vraag 2	Vraag 3	Vraag 4	Vraag 5	Vraag 6	Vraag 7	TOTAAL
Heiloo	2	2	1	0	1	1	1	8
Wijdemeren	1	1	2	0	1	1	1	7
Zaanstad	2	2	2	0	0	1	0	7
Uithoorn	0	2	2	0	1	1	1	7
Castricum	1	2	1	0	0	1	1	6
Hoorn	1	2	2	0	0	0	1	6
Koggenland	1	2	1	0	0	1	1	6
Hilversum	1	1	1	0	0	1	1	5
Naarden	1	2	1	0	0	0	1	5
Purmerend	2	0	1	0	0	1	1	5
Velsen	2	0	1	0	0	1	1	5
Haarlem	1	2	2	0	0	0	0	5
Alkmaar	2	0	2	0	0	1	0	5
Den Helder	0	2	1	0	0	1	1	5
Aalsmeer	0	0	2	1	0	1	1	5
Harenkarspel	2	0	1	0	0	1	1	5
Heerhugowaard	1	0	2	0	0	1	1	5
Niedorp	1	0	2	0	0	1	1	5
Opmeer	1	2	1	0	0	0	1	5
Zijpe	1	0	2	0	1	0	1	5
Stede Broec	1	0	2	0	0	1	1	5
Diemen	0	0	2	0	0	1	1	4
Graft-de Rijp	0	2	0	0	0	1	1	4
Weesp	0	1	1	0	0	1	1	4
Beemster	1	0	1	0	0	1	1	4
Amstelveen	0	0	2	0	0	1	1	4
Blaricum	1	0	0	0	0	1	1	3
Laren	1	0	0	0	0	1	1	3
Schagen	1	0	1	0	0	0	1	3
Schermer	0	0	1	0	0	1	1	3
Uitgeest	0	0	1	0	0	1	1	3
Waterland	1	0	0	0	0	1	1	3
Zeevang	1	0	1	0	0	1	0	3
Edam-Volendam	1	1	1	0	0	0	0	3
Anna Paulowna	0	1	1	0	0	0	1	3
Ouder-Amstel	0	0	0	0	0	1	1	2
Wieringermeer	0	0	0	0	0	1	1	2
Oostzaan	0	1	1	0	0	0	0	2
Wormerland	0	1	1	0	0	0	0	2
Haarlemmermeer	0	0	1	0	0	0	0	1
Texel	0	0	0	0	0	0	0	0

