

Aan de gemeenteraad

Datum : 2 juli 2024
Zaaknummer : 4239685
Contactpersoon : N.Benali/ M.Bencheikh
Telefoonnummer : 06 31108064

Onderwerp: Stand van zaken inspanningen tegen discriminatie en racisme

Geachte voorzitter en leden,

Discriminatie en racisme zijn onacceptabel en hebben geen plek in onze stad of binnen onze organisatie, nergens. Hoe graag we ook willen dat het niet meer gebeurt, de praktijk is weerbarstig en pijnlijk. Daarom werken we hard om discriminatie en andere vormen van uitsluiting tegen te gaan. Dit doen we op verschillende manieren. In deze raadsbrief informeren we uw raad welke stappen we hebben gezet of aan het zetten zijn voor de interne organisatie en voor en met de stad.

Deelname pilot Staatscommissie tegen discriminatie en racisme

Gemeente Arnhem doet samen met DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) en de Douane mee aan de pilot van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme. De Staatscommissie heeft een instrument ontwikkeld, waarmee overheidsinstanties inzicht kunnen krijgen in de risico's op het ontstaan van juridische of ervaren discriminatie van inwoners bij de uitoefening van hun publieke taken en diensten. Het plan en instrument zijn zo gemaakt dat overheidsinstanties deze zelf binnen de eigen organisatie kunnen toepassen. Voordat het instrument binnen de gehele overheid wordt geïntroduceerd, wil de Staatscommissie dit eerst in de praktijk toetsen bij een aantal pilot-overheidsinstanties, die hierbij door de Staatscommissie worden begeleid. Aan het einde van de pilot wordt een actieplan opgeleverd met uitkomsten van de pilot en mogelijke maatregelen/vervolgacties die we kunnen oppakken.

Arnhem doet mee aan deze pilot (duurt tot het eerste kwartaal van 2025) om:

- het juiste voorbeeld te geven dat we inzicht willen krijgen in wat we al goed doen en waar kansen liggen om onze dienstverlening te verbeteren als het gaat om inzicht in mogelijke discriminatie en racisme in de uitoefening van onze taken en diensten;
- bij te dragen aan het voorkomen en tegengaan van discriminatie en racisme in onze processen en systemen;
- bij te dragen aan het verder ontwikkelen van het instrument dat straks binnen de gehele overheid wordt uitgerold;
- we kiezen hierbij voor twee diensten die we laten onderzoeken op risico's: 1) Adresonderzoek bij inwoners en 2) Subsidieproces Zorg & Welzijn.



Bejegening subsidiepartners

Arnhem werkt met veel verschillende organisaties in de stad waar we een subsidierelatie mee hebben. We vinden het belangrijk dat deze subsidiepartners tevreden zijn met de samenwerking met ons en dat ze de ervaring hebben dat ze rechtvaardig worden behandeld door onze medewerkers. We hebben de afgelopen jaren diverse trainingen gegeven aan onze medewerkers over onbewuste vooroordelen en bejegening. Met als doel meer bewustwording en kennis bij te brengen hoe we naar mensen en groepen kijken en dat we soms onbewust bepaalde mensen of groepen uitsluiten. Wij zijn als organisatie lerende en staan open voor feedback waar we in de samenwerking en/of bejegening met subsidiepartners zaken kunnen verbeteren. Daarom gaan we na deze zomerperiode bij diverse subsidiepartners uitvragen hoe ze de samenwerking met en bejegening door onze medewerkers ervaren. Deze informatie geeft ons inzicht in wat we al goed doen en waar we ons kunnen verbeteren. Afhankelijk van de resultaten kijken we waar we verbetermaatregelen moeten treffen en of een verdiepend kwalitatief onderzoek nodig is.

Vertrouwenspersonen gemeente Arnhem

We vinden het als werkgever belangrijk dat medewerkers melding maken bij Vizier of bij een van onze vertrouwenspersonen als er sprake is van ongewenst gedrag zoals discriminatie en/of racisme. Sinds 2024 hebben we tweemaal per jaar overleg met Vizier waarin we op hoofdlijnen eventuele meldingen anoniem uitwisselen die over gemeente Arnhem gaan als dienstverlener en/of werkgever. Onze interne vertrouwenspersonen bestonden uit een homogene groep medewerkers. We wilden een betere representatie realiseren en naast onze interne vertrouwenspersonen ook externe vertrouwenspersonen toevoegen. Dit hebben we gedaan in samenwerking met Vizier, de Arnhemse Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (ACDR), Landelijke Vereniging Vertrouwenspersonen en Landelijk Instituut Vertrouwenspersonen. Per 1 maart 2024 zijn twee externe vertrouwenspersonen gestart. Hiermee hebben we een aanvulling in de representatie van de vertrouwenspersonen, met als doel de drempel voor meldingen onder medewerkers te verlagen.

Gemeente Arnhem meet om het jaar de medewerkerstevredenheid. Dit jaar staat het medewerkersonderzoek weer op de planning. Hierin hebben we ook aandacht voor thema's zoals (sociale) veiligheid en discriminatie.

Bewustwording

We werken voortdurend aan het vergroten van bewustwording binnen de gemeentelijke organisatie over diversiteit, inclusie, discriminatie en racisme. Dat doen we door diverse trainingen hierover aan te bieden, maar ook door verschillende activiteiten te organiseren waar deze onderwerpen centraal staan. Denk hierbij aan workshops of themacolleges door Movisie en Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) over racisme en discriminatie of een dialoogbijeenkomst over het slavernijverleden. Daarnaast kijken we naar verschillende werkvelden van medewerkers en daarbij betrokken organisaties in de stad. Bijvoorbeeld op het terrein van sport met het beleidsplan Positief Sportklimaat en een bijhorende aandachtfunctionaris bij Sportbedrijf Arnhem werken we aan Arnhemse sport waarin iedereen welkom is en kan sporten. Ongeacht bijvoorbeeld beperking, seksuele gerichtheid of culturele achtergrond. Of op het terrein van Wonen, met aandacht voor het tegengaan van discriminatie en uitsluiting op de woningmarkt.



Campagne Vizier 2023

Bij de begrotingsbehandeling van 2020 heeft de portefeuillehouder [toegezegd](#) om samen met Vizier bewustwordingscampagnes te organiseren om discriminatie tegen te gaan en de zichtbaarheid van het meldpunt discriminatie te vergroten. In 2022 en 2023 hebben we in samenwerking met Vizier campagnes ontwikkeld die we breed in de stad en online hebben gecommuniceerd. Het doel van de eerste campagne was meer bekendheid voor de discriminatiemeldpunt Vizier, omdat het toen nog onder veel inwoners onbekend was. De tweede campagne had als doel inwoners bewuster te maken van wat voor soort discriminatie er is en de drempel om te melden te verlagen. We hebben daarbij onder andere aandacht besteed aan de discriminatiegronden gender, seksuele gerichtheid, levensbeschouwing, etniciteit en beperking. Deze campagnes hebben we ook intern onder medewerkers onder de aandacht gebracht. We zien in de cijfers van de Veiligheidsmonitor van Vizier van 2024 dat het aantal meldingen is verdubbeld in 2023. Deze campagnes en de aandacht voor het thema racisme in de week tegen racisme in 2023 hebben vermoedelijk ervoor gezorgd dat het aantal meldingen verdubbeld is in Arnhem. Hiermee is toezegging 729 nu volledig nagekomen.

Werkgroep Arnhem tegen Racisme

In 2023 en 2024 hebben we in Arnhem de week tegen racisme georganiseerd. De organisaties die hierbij betrokken waren (Vizier, InDifferent, Stichting Jam, Comité 30 juni/1 juli, Rozet, Sankofa, Jongerenvereniging Sucura Brassband) hebben na het succes van deze weken besloten om samen met de gemeente de werkgroep Arnhem tegen Racisme (ATR) op te zetten. De missie van deze werkgroep is om gezamenlijk Arnhem vrij te maken van racisme. Deze werkgroep richt zich daarmee, naast de week tegen racisme, op een grotere impact in Arnhem en het liefst het hele jaar door voor dit thema. Naar voorbeeld van de regenboogagenda en het regenboogoverleg gaat deze werkgroep een agenda opzetten aan de hand van speerpunten. Het eerste speerpunt waar de groep al mee aan de slag gaat, is ervoor zorgen dat alle groepen die te maken hebben met racisme vertegenwoordigd te krijgen in de werkgroep. De groepen die nu nog niet worden vertegenwoordigd zijn de Aziatische, Moslim-, Joodse en Reizigersgemeenschappen. De gemeente is, net zoals bij de regenboogagenda, faciliterend en regievoerend binnen deze werkgroep.

Horecadiscriminatie

Naar aanleiding van [motie 21M132](#) 'Onderzoek discriminatie Arnhemse uitgaansleven' hebben we samen met Vizier verschillende gesprekken gevoerd met horecaondernemers. Deze ondernemers zien de noodzaak van een gastvrije, toegankelijke binnenstad en keuren discriminatie af. Tegelijkertijd geven ze aan dat het soms moeilijk is voor portiers om in de hectiek van het moment een goede keuze te maken. De ondernemers zijn bereid om dit probleem verder te verkennen en het uitgaan aan de deur maar zeker ook achter de deuren zo veilig mogelijk te maken voor iedereen. Ze stellen voor een keurmerk te ontwikkelen waarmee het voor gasten zichtbaar is dat er bij de betreffende horecaonderneming geen plek is voor discriminatie of seksuele intimidatie. Het keurmerk 'You're safe here' moet uitdragen dat de horecaonderneming staat voor inclusie, gelijkwaardigheid, veiligheid en een fijne avond stappen. Dit is een keurmerk met protocollen en handvatten voor de medewerkers van de uitbaters. Arnhem ondersteunt dit idee van de ondernemers en gaat hen houden aan dit initiatief. Verder grijpen we dit initiatief aan om het horecadeurpanel weer actief te krijgen. Op deze manier gaan we afspraken maken over hoe om te gaan bij meldingen van discriminatie.

We beschouwen de motie hiermee als afgedaan.



Verder willen we ook werken aan de fysieke toegankelijkheid van de horeca in Arnhem, omdat er veel uitsluiting hierdoor plaatsvindt. We hebben dit jaar een toegankelijkheidsfonds geïntroduceerd. Dit willen we ook bij horecaondernemers onder de aandacht brengen om te stimuleren naar de toegankelijkheid van hun horecagelegenheid te kijken, zodat mensen met een beperking niet worden uitgesloten.

Arbeidsmarktdiscriminatie en discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt

Dit jaar voeren we een verkenning uit op arbeidsmarktdiscriminatie. Hierbij gaan we in gesprek met Vizeer, de partners van de werkgroep Arnhem tegen Racisme, vertegenwoordigers van de islamitische gemeenschap en hierbij in het bijzonder organisaties die moslimvrouwen vertegenwoordigen. Ook gaan we via het Arnhems diversiteitsnetwerk 'Diversiteitsreis' en ondernemers- en werkgeversverenigingen in gesprek met bedrijven en organisaties om op te halen hoe dit thema bij werkgevers en ondernemers leeft. Om te leren van goede voorbeelden gaan we ook in gesprek met andere gemeenten die vooruitstrevend bezig zijn om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan zoals Utrecht en Rotterdam. Het doel van deze verkenning is om begin 2025 met een plan te komen om in Arnhem Arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Hierbij nemen we stagediscriminatie mee als subthema.

Tot slot

We werken op diverse manieren aan het voorkomen en tegengaan van racisme en discriminatie met de middelen en capaciteit die we hebben. We willen het liefst direct verandering zien. Tegelijkertijd hebben trajecten waarin we gedrag en cultuur willen veranderen veel tijd nodig. In de praktijk is het niet altijd direct zichtbaar of voelbaar. We zijn ons ervan bewust dat dit veel tijd en aandacht vraagt, dat we niet alles kunnen doen en we keuzes moeten maken. Dat maakt dat we, ondanks de inspanningen, er nog niet zijn. Het blijft daarom belangrijk dat we doorzetten en blijven werken aan deze opgave.

Naast bovengenoemde acties, staan er ook andere acties op de planning dit jaar die gaan bijdragen aan het voorkomen en tegengaan van discriminatie en racisme:

- In het najaar, rond Diversiteitsweek, organiseren we voor het derde jaar het medewerkersevent 'Arnhem Viert', waar diversiteit en inclusie centraal staan. Tijdens dit event bieden we o.a. workshops aan met diverse thema's voor meer bewustwording, inspiratie en het vergroten van kennis onder medewerkers.
- Uitbreiding van het trainingsaanbod voor medewerkers op thema's als discriminatie en racisme, maar ook andere activiteiten die deze onderwerpen centraal stellen.
- Van 7 oktober tot 12 oktober organiseren we in samenwerking met partners en culturele instellingen zoals Muis, Openluchtmuseum en Focus 'Coming in Week' met een breed programma met activiteiten
- De ACDR organiseert in oktober een congres waar haar rapport met conclusies en aanbevelingen wordt gepresenteerd. Dit is ook de afsluiting van de pilot.
- Om validisme tegen te gaan loopt het toegankelijkheidsfonds tot en met 2025, zodat er meer toegankelijke horecagelegenheden komen. Ook blijven we werken aan toegankelijke hoofdlooproutes en speeltuinen.

Hoogachtend,
het college van burgemeester en wethouders van Arnhem,
de secretaris, de burgemeester,

Datum : 2 juli 2024
Zaaknummer : 4239685
Pagina : 5



J.H. de Baas

A. Marcouch