



# *Gastrij Amstelveen!*

Initiatiefvoorstel Gelijke Behandeling 2014-2018

Indiëners:

GroenLinks - Axel Boomgaars

CDA - Ben Jonker

D66 - Michel Becker

PvdA - Jeroen Brandes



2 Gastvrij Amstelveen!

## **Inhoud**

<b>Inhoud</b>	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2. Algemene Probleemschets</b>	<b>4</b>
<b>3. De Amstelveense situatie</b>	<b>4</b>
<b>4. Geïnteresseerd, Goed voorbeeld en Gastvrij</b>	<b>7</b>
<b>5. Gewoon doen! Een actieplan door B&amp;W</b>	<b>9</b>
<b>6. Portefeuillehouder</b>	<b>11</b>
<b>7. De Financiële Aspecten: Bescheidenheid</b>	<b>11</b>
<b>8. Bijlagen</b>	<b>12</b>



## 1. Inleiding

Diversiteit binnen een samenleving is geen ideaal, maar een feit. Hoe met die diversiteit moet worden omgegaan, is wél een kwestie van idealen. Afkomst, persoonlijke kenmerken, (levens)overtuigingen of (seksuele) voorkeuren zouden niet mogen leiden tot mensen die ongelijk behandeld worden, of sterker nog, worden uitgesloten.

De praktijk is weerbarstig, discriminatie ligt altijd op de loer. We wonen in een mooie stad waar veel goed gaat, maar ook Amstelveen kent zichtbare en minder zichtbare gevallen dat mensen ongelijk behandeld of gediscrimineerd worden. Vanuit klassiek liberaal opzicht is het de taak van de overheid om de persoonlijke vrijheden van inwoners zoveel mogelijk ruimte te bieden. Waar men echter elkaars vrijheid met voeten treedt, zal ingegrepen moeten worden: daarmee gaat deze nota aan de slag.

Bij gebrek aan beleid dat specifiek gericht is op gelijke behandeling in Amstelveen, komt dit initiatief met een aanzet. Het richt zich op de specifieke Amstelveense situatie en heeft een omvang die past bij de aard van de gemeente en de lokale problematiek. Amstelveen doet gelukkig niet niks, maar het kan zeker beter.

De omvang van Amstelveen vraagt om compact beleid met werkbare ambities. Met bijna 85.000 inwoners die onderling erg verschillen, is alleen registreren en een versplinterde aanpak niet genoeg: we laten zien dat we voor álle Amstelveners staan.

De aard van het probleem vraagt om een no-nonsense aanpak en mentaliteitsverandering. Gelijke behandeling is geen onderwerp dat je aanpakt met een zak geld, een stel regels en het schrijven van verantwoording, maar met mensen die zich het thema aantrekken en betrokken partijen achter de broek zitten. Dat is ook de insteek van deze nota. Het moet een samenspel zijn van gemeente en samenleving waarin de problemen die mensen in het dagelijks leven ervaren, worden gesignaleerd en opgelost. Regels draaien om de normen die ze uitdragen, en op die normen gaan we ons ook richten.

Het doel van deze nota is een aanzet om te komen tot verdere actie op dit gebied. Het is een initiatief vanuit de raad, dat geen allesomvattende oplossing presenteert en ruimte laat aan het college van B&W. Amstelveen is tegen discriminatie en gaat dit actief bestrijden: we zijn geïnteresseerd (vergaren actief informatie over het thema), geven het goede voorbeeld (binnen gemeentelijk(e) beleid en regelgeving wordt gelijke behandeling meegenomen) en zijn gastvrij (de mensen binnen en buiten de gemeentelijke organisatie ondersteunen waar nodig). Daarnaast onderneemt Amstelveen op drie concrete thema's actie, voor een periode van twee jaar, namelijk leeftijd, levensbeschouwing en seksualiteit. Deze worden uitgewerkt in een actieplan door het college van B&W: we gaan het gewoon doen! Na deze twee jaar vindt een evaluatie plaats en komt er herprioritering op de thema's. Om resultaat te behalen zijn regels alleen niet voldoende, er is iemand nodig die zich constant hard maakt voor een Amstelveense samenleving waarin niemand wordt uitgesloten, signalen daarover oppikt en omzet in actie. Daarom zal B&W een portefeuillehouder aanwijzen.

De basis van onderliggende nota wordt gevormd door de 'Kadernota gemeentelijke antidiscriminatie à la carte' van 'Art.1' (Artikel 1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op alle gronden), waarin diverse maatregelen worden aangereikt om discriminatie te voorkomen. Daarnaast kennen verschillende andere gemeenten beleid gericht op gelijke behandeling, ook die vormen een inspiratiebron voor deze nota.



## 2. Algemene Probleemschets

Discriminatie kent een juridisch aspect, zoals het gelijkheidsbeginsel in de Grondwet en Wetboek van Strafrecht. In die zin is discriminatie een frontale aanval op de wet. De normen die die wetten uitdragen in de maatschappij (persoonlijke vrijheden voor onze inwoners en sociale samenhang) worden erdoor ondermijnd. Voor het goed functioneren van de maatschappij is het noodzakelijk dat discriminatie wordt bestreden.

Dit initiatief gaat dus verder dan formele discriminatie. Ongelijke behandeling is vaak lastig, zo niet onmogelijk juridisch hard te maken, en daar moet je je ook niet alleen op richten. In het dagelijks leven heeft het echter grote impact op het gevoel van waardigheid en is dat juist voor een lokale samenleving relevant. Mensen moeten niet juridisch in hun recht staan, het moet gewoon niet gebeuren!

Gelijke behandeling is ten eerste een kwestie van veiligheid. In extreme gevallen kan het leiden tot fysieke onveiligheid, zoals intolerantie tegen gelovigen of interetnische vechtpartijen die zich in verschillende gemeenten hebben voorgedaan. Maar ook kleiner dan dat: sociale uitsluiting en met je rug naar de samenleving staan kunnen tot gevolg hebben dat mensen zich tegen die samenleving gaan keren.

Ook is gelijke behandeling een kwestie van gezondheid. Het ongelijk behandeld worden leidt tot uitsluiting in het sociale leven en dat kan op zijn beurt weer leiden tot verminderde mentale en zelfs fysieke gezondheid. Mensen die niet lekker in hun vel zitten, hebben eerder gezondheidsklachten.<sup>1</sup>

In het meest recente grootschalige onderzoek naar gezondheid, welzijn en leefstijl onder Amstelveense jongeren, 'Zo gezond zijn jongeren in de regio Amstelland!' wordt op twee punten het thema gelijke behandeling aangesneden, namelijk rondom pesten op school en homoseksualiteit. Er blijkt dat één op de 7 jongeren in Amstelveen op school wel eens of vaak gepest wordt.<sup>2</sup> Rondom het specifieke thema van homoseksualiteit heeft Amstelveen het laagste percentage jongeren in de regio dat homoseksualiteit normaal vindt, maar net meer dan 50%. Daarnaast heeft 11% van de jongeren een uitgesproken negatieve houding ten opzichte van liefde tussen mensen van hetzelfde geslacht, waarbij Amstelveen op dat punt weer het hoogst scoort.<sup>3</sup> Opvallend negatieve cijfers.

Gelijke behandeling vraagt daarnaast om wederkerigheid. Rechten brengen ook plichten met zich mee. Het doel is niet om mensen in een slachtofferrol te plaatsen waarin ze rechten op papier gaan opeisen, maar juist weerbaarheid en oog voor elkaar.

Dit alles is zeker niet alleen formeel-juridische discriminatie, en toch zijn dit zaken die de lokale overheid zich aan zou moeten trekken. Dat maakt het afgrenzen van het beleidsterrein in dit initiatief ook lastig. Discriminatie is de formele kern van de problematiek, maar dit initiatief gaat ook over alledaagse vormen van ongelijke behandeling en (sociale) uitsluiting. Er ligt hier een taak voor gemeenten, die mensen moet beschermen tegen discriminatie. Dit vereist een actieve gemeente die zichtbaar werk maakt van de uitbanning van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling.

<sup>1</sup> E-MOVO, (mei 2011) 'Zo gezond zijn jongeren in de regio Amstelland!', GGD Amsterdam, p. 21.

<sup>2</sup> E-MOVO, (mei 2011) 'Zo gezond zijn jongeren in de regio Amstelland!', GGD Amsterdam, p. 25.

<sup>3</sup> E-MOVO, (mei 2011) 'Zo gezond zijn jongeren in de regio Amstelland!', GGD Amsterdam, p. 68.



### 3. De Amstelveense situatie

Op 25 juni 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen in werking getreden. De wet verplicht gemeenten tot een antidiscriminatievoorziening voor haar burgers: de oprichting van minimaal één Bureau Discriminatiezaken per politieregio. De drempel voor burgers om discriminatie te melden moet zo laag mogelijk zijn.

#### *Wat is er al?*

Amstelveen is aangesloten bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Van gemeenten wordt verwacht dat zij per inwoner EUR 0,38 bijdragen aan de kerntaken van het MDRA. De bijdrage van de gemeente Amstelveen voldoet bijna aan die norm: de gemeente draagt jaarlijks € 28.000 (bron: 2009) bij<sup>4</sup> en heeft de plicht ook voor de komende jaren aan deze norm te voldoen. Het MDRA voert daarvoor een aantal kerntaken uit zoals:

- Klachtbehandeling
- Advisering en signalering
- Voorlichting
- Onderzoek

Op het gebied van klachtenbehandeling ligt de hoeveelheid meldingen uit Amstelveen de afgelopen jaren tussen de 30 en de 50. In 2011 kwamen er uit Amstelveen 50 klachten, dat is bijna wekelijks. Uit de evaluatie van de wet die eind vorig jaar naar de Tweede Kamer is gestuurd<sup>5</sup>, blijkt dat er sprake is van grote onderregistratie. Het blijft het 'topje van de ijsberg', stelt het rapport. Amstelveen maakt geen gebruik van advisering en signalering, in onze gemeente zijn er geen voorlichtingen/gastlessen geweest en het onderzoek uitgevoerd door het MDRA overstijgt ook de Amstelveense proporties.

Aansluiting zoeken bij het MDRA is een eerste stap in de goede richting, maar verder kent Amstelveen geen specifiek beleid gericht op gelijke behandeling.

Verspreid over verschillende beleidsterreinen gebeuren er hier en daar al wel dingen rondom het thema. Zo is er in samenspraak met de politie, het OM en het MDRA afstemming binnen de veiligheidsdriehoek over de aanpak van antidiscriminatiebeleid. Ook zijn participatie en het voorkómen van uitsluiting de kern van de WMO. Daarnaast heeft de gemeente aandacht voor dit thema in het eigen personeelsbeleid. Er zijn een interne notitie ongewenst gedrag en een reglement/protocol met betrekking tot (seksuele) intimidatie op de werkplek. Wat meer afgeleid is de gemeente in samenwerking met de Participatiegroep Gehandicapten Amstelveen op dit moment een schouw aan het verrichten bij verschillende (semi)publieke gebouwen als het op toegankelijkheid aankomt. En er bestaat een 'draaiboek vrede' die bij incidenten van (publiek) geweld escalatie moet voorkomen.

#### *Waarom specifiek antidiscriminatiebeleid in Amstelveen?*

Er is een toenemend besef dat gelijke behandeling actie vereist. Op landelijk niveau is artikel 1 van de grondwet betrekkelijk nieuw, en pas na 2000 zijn belangrijke wetten zoals de Antidiscriminatiewet en de Wet Gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen tot stand gekomen. Ook de VNG heeft een

<sup>4</sup> 0,38 \* 85.000 = 32.300

<sup>5</sup> Partners en Pröpfer (oktober 2012): 'Evaluatie van de wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen', Rijksoverheid, pp. 1, 8-10



## 6 Gastvrij Amstelveen!

opmerkelijke activiteit aan de dag gelegd met zijn uitgebreide (80 pp) handreiking voor gemeentelijk beleid. Al vele gemeenten zijn ons voorgegaan<sup>6</sup>. Er zijn ook enkele specifieke Amstelveense kenmerken die een specifiek beleid wenselijk maken. Amstelveen kan simpelweg niet achterblijven.

De genoemde bovengemiddelde afwijzing door jongeren van homoseksualiteit, de breedheid van de herkomst van de bevolking, en de hoge gemiddelde leeftijd. Op die factoren wordt hieronder nader ingegaan. samenstelling

Ondanks de positieve processen die al gaande zijn, vraagt dit initiatief om een grotere grip op de problematiek. Uit het aantal meldingen die bijna wekelijks binnenkomen blijkt al dat het speelt, maar los van officiële meldingen, kent Amstelveen ook haar aandeel voorvallen dat niet zonder meer gemeld wordt. Succesvol beleid zou moeten leiden tot een toename van het aantal meldingen, omdat het zichtbaar maakt wat nu verborgen is.

Daarnaast is Amstelveen een gemeente met grote groepen minderheden. We kennen vele nationaliteiten, en bijna evenveel levensbeschouwingen en religies. Waar de wereld globaliseert en ook Amstelveen te maken heeft met mensen van verschillende levensbeschouwelijke achtergrond, is het belangrijk dat dat geen frictie oplevert. Dat voorkom je door kennis over elkaar te hebben. Voor een seculiere staat is dat verder geen probleem, zonder de ene levensbeschouwing boven de ander te stellen, kan ze kennisuitwisseling ondersteunen.

Ook gaat in Amstelveen de vergrijzing relatief hard. Amstelveen staat op plaats 4 als het gaat om de meest vergrijzende gemeenten, wat maakt dat wij een grote groep mensen in ons midden hebben die uit zichzelf al kwetsbaarder worden met het verloop van hun leven. Daarnaast spelen problemen met leeftijd op de arbeidsmarkt een steeds grotere rol.

---

<sup>6</sup> 24% van de gemeenten voert lokaal/regionaal gelijke behandelingsbeleid blijkt uit de landelijke evaluatie van de wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Hierbinnen vallen naast de grote steden onder andere ook Aalsmeer, Alkmaar, Graft-de Rijp, Haarlem, Haarlemmermeer, Heemskerk, Hoorn, Schagen, Velsen, Uithoorn en Zaanstad.



#### **4. Geïnteresseerd, Goed voorbeeld en Gastvrij**

Om discriminatie en ongelijke behandeling op te sporen en uit te bannen, zullen er verschillende maatregelen getroffen worden. Ten eerste gaan we een beter beeld vergaren van de stand van zaken in Amstelveen (geïnteresseerd), daarnaast is het aan de gemeente om haar eigen beleid gelijke behandelings-proof te maken (goed voorbeeld) en ten slotte moeten de mensen in Amstelveen weten dat de gemeente voor ze klaarstaat (gastvrij).

##### *Geïnteresseerd:*

Het overgrote deel van de mensen maakt geen melding bij een instantie wanneer zij zich gediscrimineerd of ongelijk behandeld voelt. Om een beter beeld te krijgen van de omvang ervan in Amstelveen, zijn de cijfers van het MDRA niet voldoende, vanwege de onderregistratie. Amstelveen gaat zelf actief mee aan de slag. Dat gaat zij doen door informatie te vergaren in de gemeente over dit thema, en waar problemen geconstateerd worden, oplossingen te zoeken.

Verschillende gemeenten hebben hier al ervaring mee. In plaats van passief wachten totdat vanuit de samenleving zelf klachten komen, kan door middel van eigen instrumenten een breder beeld verkregen worden onder een grotere groep mensen wat betreft hun ervaringen en attitudes rondom discriminatie en gelijke behandeling. Daarom besluit Amstelveen het volgende te doen:

- In de stadspeiling worden vragen over discriminatie-ervaringen in brede zin meegenomen.
- In de jongerenpeiling en het jongerenpanel worden vragen over discriminatie-ervaringen in brede zin opgenomen, meningen van jongeren over diversiteit worden gepeild.
- Waar uit bovenstaand (of ander voor Amstelveen relevant) onderzoek cijfers komen rollen die verder onderzoek rechtvaardigen, zal in de jaren dat er geen stadspeiling wordt gehouden, minimaal één onderzoek van de afdeling Onderzoek en Statistiek gewijd worden aan discriminatie op een specifieke grond of specifiek terrein, zoals de arbeidsmarkt, sport of horeca.
- Er wordt actief opgetrokken met het MDRA op het gebied van gelijke behandeling, waaronder informatie- en expertiseuitwisseling.

##### *Goede voorbeeld:*

Goed voorbeeld doet goed volgen. In haar eigen beleid blijft de gemeente gekant tegen discriminatie en zorgt ze dat gelijke behandeling de norm is. Daarom gaan we binnen gemeentelijk(e) regelgeving en beleid een scan doen naar mogelijkheden waar anti-discriminatiebepalingen kunnen worden opgenomen, en waar we dat aantreffen, het betreffende stuk beleid/regelgeving aanpassen.

Richtinggevend daarbij is:

- Om positief gedrag te stimuleren, worden bestaande 'potjes' ook opengesteld voor aanvragen op het gebied van gelijke behandeling (denk aan het stimuleringsfonds voor basisscholen met het thema pesten op school).
- Wanneer een persoon, vereniging of instelling handelt in strijd met het gelijkheidsbeginsel, en/of strafrechtelijk veroordeeld is wegens discriminatie, wordt in principe de verhuur van gemeentelijke, of door de gemeente gesubsidieerde ruimten geweigerd, wordt/worden de vergunning(en) van deze persoon of instelling ingetrokken en/of wordt de subsidierelatie



## 8 Gastvrij Amstelveen!

stopgezet. In de betreffende gemeentelijke regelgeving (APV/specifieke verordeningen) en subsidiebeschikkingen wordt dit waar nodig opgenomen.

- Digitale uitingen van de gemeente worden onderworpen aan het waarmerk drempelvrij.nl
- Binnen het bestaande gemeentelijke beleid tegen het bekladden van de publieke ruimte, krijgen discriminatoire uitingen expliciet prioriteit.
- Er worden geen ambtenaren van de burgerlijke stand aangetrokken die niet bereid zijn het burgerlijk huwelijk te sluiten tussen hen aan wie die mogelijkheid volgens de wet toekomt. Dit wordt meegenomen in de sollicitatieprocedure.
- Jongeren die een HALT-traject volgen wegens discriminatie worden in de regel doorgestuurd naar het MDRA voor een traject dat aansluit bij hun fout.

### *Gastvrij:*

Gelijke behandeling en discriminatie gaat over mensen en hoe zij behandeld worden. In Amstelveen is gastvrijheid de norm, zowel binnen als buiten de gemeentelijke organisatie. Daarom gaan we de werknemers van de gemeentelijke organisatie, zowel daarbinnen als richting inwoners, kwesties rondom gelijke behandeling laten signaleren en voorkomen/tegengaan. Maatschappelijke organisaties waarmee wordt samengewerkt worden daartoe aangespoord:

- Via bestaande informatiepakketten worden gemeentelijke medewerkers, instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren - zoals ambtenaren aan de publieksbalie, het jongerenwerk, welzijnsorganisatie(s), WMO-loket, CWI en UWV, maar ook de bibliotheek en wijkcentra - gestimuleerd om gevallen van discriminatie op te pikken en betrokkenen te stimuleren deze door te geven aan het MDRA.
- De reeds aanwezige vertrouwenspersonen die zijn aangesteld bij de gemeente, krijgen training in het omgaan met discriminatie op de werkvloer.

### *Ruimte voor invulling:*

Bovenstaande zaken zijn uitgangspunt voor de gemeente. Het college van B&W krijgt daartoe de opdracht het bovenstaande uit te werken en te implementeren. Het heeft daarin een zekere mate van vrijheid.

Het kan bijvoorbeeld tot het oordeel komen dat sommige van de bovenstaande punten anders vormgegeven zouden moeten worden of geen doorgang moeten/kunnen vinden. Dat kan het gemotiveerd voorleggen aan de raad bij de uitwerking. Ook waar het nog andere kansen ziet gelijke behandeling te bevorderen, wordt ze aangespoord dit voor te leggen.





## 5. Gewoon doen! Een actieplan door B&W

Zoals in de inleiding al is gesteld, wil dit initiatief niet alleen door regelgeving en verantwoording vanuit het gemeentehuis sturen, maar vraagt het om een houding waarbij alle betrokkenen aan de slag gaan om problemen op Amstelveense schaal op te lossen. Dit vraagt om een aantal voorwaarden die al eerder genoemd zijn: de interactie tussen gemeente en betrokkenen, tweejaarlijkse prioriteitstelling en evaluatie, concrete effecten en een portefeuillehouder die betrokkenen stimuleert.

Deze vier voorwaarden zijn de uitgangspunten van het actieplan dat hier wordt voorgesteld. Het is tot stand gekomen na een bescheiden inventarisatie van de behoeften uit het veld. Het actieplan moet geen gewichtig document worden, maar een korte weergave van hoe de genoemde thema's verder worden uitgewerkt, bij voorkeur opgenomen in de specifieke beleidsterreinen die ze bestrijken. In hoeverre daar apart budget voor nodig is, zal moeten worden onderzocht, zie de financiële paragraaf.

### *Welke thema's?*

Er zijn veel thema's waarop beleid gericht op gelijke behandeling vormgegeven kan worden. Zo zijn er minderheidsgroepen als mensen met een niet-Nederlandse nationaliteit, ouderen, mensen met een fysieke/mentale handicap, homoseksuelen, gelovigen, vrouwen en ga zo maar door. Daarnaast kunnen dergelijke groepen in verschillende sferen van hun leven geconfronteerd worden met uitsluiting, zoals op school, de sportvereniging, de publieke ruimte, de arbeidsmarkt of een zorginstelling. Dit maakt het scala aan mogelijkheden zo groot, dat dit raadsinitiatief onmogelijk alles kan en wil behandelen. Er is voor gekozen om drie thema's te kiezen waarbij is gekeken naar hun relevantie voor Amstelveen als stad met een eigen karakter, en deel uitmakend van het grotere geheel van Nederland als globaliserend land. De drie thema's die zullen worden uitgewerkt zijn levensbeschouwing, leeftijd en seksualiteit. In de onderstaande tekst zal hun specifieke belang op dit moment uit de doeken worden gedaan, maar dit is ook al terug te lezen onder het kopje 'Waarom specifiek antidiscriminatiebeleid in Amstelveen?'

Dit betekent ook dat de thema's handicap, etniciteit en geslacht op dit moment geen specifieke aandacht krijgen. Dat is te verdedigen in het licht van deze nota als eerste aanzet voor beleid en het grotere belang van de wel gekozen thema's in het hier en nu. Echter, de voorgestelde maatregelen met betrekking tot betere monitoring hebben tot doel om in een later stadium de thema's te evalueren en herprioritering mogelijk te maken. Daaruit kan dan worden geconcludeerd dat andere thema's meer relevant zijn, voor nu is het ook nog deels een politieke keuze. En wanneer men na een periode van vier jaar ziet dat het op het gebied van alle verschillende thema's in Amstelveen eigenlijk prima gaat, zou een groot deel van het beleid ook gewoon simpelweg weer de ijskast in kunnen.

### *Actieplan door B&W:*

De uitwerking van de gekozen thema's zal door het college van B&W geschieden door middel van een door hem te ontwikkelen actieplan voor de eerste twee jaar dat dit beleid loopt. Dat wordt betrokken bij de kadernota 2014, maar hier worden al richtlijnen meegegeven. Dit om het college als experts in uitvoering hun eigen expertise in te laten brengen, en zij goed zicht hebben op hoe dit beleid (ook financieel) in te passen is in de algehele werking van de Amstelveense gemeente. Daarbij kan ze zich ook laten inspireren door een database met praktijkvoorbeelden uit andere gemeenten, zie de bijlage.

Het actieplan heeft als voornaamste doel het bevorderen van de gelijke behandeling op de genoemde thema's. Hierbij wordt per thema minstens één problematiek aangestipt waar het plan van aanpak in moet voorzien volgens deze nota, maar dat is niet uitputtend bedoeld. Waar het college van B&W



mogelijkheid ziet deze thema's ook nog in andere (reeds bestaande) richtingen uit te werken, wordt het daartoe aangemoedigd.

#### Levensbeschouwing:

Gelovigen, humanisten of ongelovigen; welke levensbeschouwing mensen ook hebben, dat mag nooit een probleem zijn om goed met elkaar samen te leven. In Amstelveen kennen we een grote verscheidenheid aan levensbeschouwingen en speelt het dan ook een belangrijke sociale rol. De burgemeester heeft bijvoorbeeld jaarlijks een gesprek met vertegenwoordigers van verschillende religieuze stromingen in Amstelveen over wat hen bezighoudt. Maar er zijn ook voorbeelden die dichter bij de inwoners staan. Zo hield de Joodse gemeente in de nieuwe Synagoge (oude Bankraskerk) een goedbezochte open dag en vierden we jaarlijks op het Stadsplein het Hindoestaanse Diwalifestival: allemaal manieren om Amstelveners op een laagdrempelige manier in aanraking te brengen met andermans religie of levensbeschouwing. En hoe meer je van elkaar weet, hoe beter het samenleven is: vooroordelen zijn niet voor niets de kinderen van onwetendheid. Daarom zal actie gericht op gelijke behandeling van levensbeschouwing zich voornamelijk richten op het vergroten van kennis.

- Het actieplan zal voorstellen omvatten waardoor inwoners van Amstelveen laagdrempelig meer kennis kunnen opdoen over de verschillende levensbeschouwingen en religies in Amstelveen. Van orthodox tot atheïstisch en alles ertussenin. Te denken valt aan een gezamenlijke open dag in alle gebedshuizen en ontmoetingsruimten à la monumentendag, een publieke discussiebijeenkomst over welke rol religie en levensbeschouwing inneemt in het leven van mensen en andere aansprekende manieren om wederzijds begrip te vergroten. Dit kan in samenspraak met religieuze en levensbeschouwelijke organisaties en instellingen in het jaarlijkse gesprek met de burgemeester concrete handen en voeten krijgen.

#### Leeftijd:

Leeftijd op de arbeidsmarkt is een gevoelige zaak. Waar de landelijke overheid van mensen verwacht dat zij steeds langer doorwerken, maar aan de andere kant steeds meer mensen vanaf soms een jaar of 40 al moeite hebben met het vinden van een baan, is dat voor een vergrijzende gemeente als Amstelveen een probleem. Vooroordelen over leeftijd moeten worden weggenomen, vindt ook de doelgroep zelf. Daar komt nog bij dat werkervaring die oudere werknemers met zich mee kunnen brengen van groot belang kan zijn. TNO heeft zelfs al onderzocht dat het inruilen van oudere voor jongere werknemers niet zonder meer bijdraagt aan het beter functioneren van een onderneming:

- Het plan van aanpak zal moeten zoeken naar een oplossing voor dit specifieke arbeidsmarktprobleem voor 40-plussers. Daarbij moeten werkgevers verleid worden werknemers met waardevolle ervaring in te zetten, vanwege voordelen voor de continuïteit van en loyaliteit aan hun bedrijf. Aan de andere kant moeten ook werknemers verleid worden zich aantrekkelijker te maken voor werkgevers, door flexibiliteit en andere eisen van de moderne arbeidsmarkt bij hen te vergroten. De gemeente geeft hierbij het goede voorbeeld en onderneemt actie beide partijen de juiste kant op te bewegen.

Te denken valt aan afspraken maken met werkgevers om de kwestie bespreekbaar te maken en het voor hen aantrekkelijker te maken 40-plussers in dienst te nemen, ze het belang te laten inzien voor hun eigen organisatie/bedrijf en hen daarbij ook op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te wijzen. De gemeente als werkgever zelf moet daarin voorop lopen. De werknemers zullen echter ook



## 11 Gastvrij Amstelveen!

een inspanning moeten leveren om zichzelf meer open te stellen voor de hedendaagse arbeidsmarkt en leren hoe ze voor zichzelf betere kansen kunnen creëren op een baan. Hiervoor zijn legio cursussen.

Seksuele diversiteit:

Seksualiteit blijft nog een gevoelig thema, ook in Amstelveen, zoals al bleek uit het gezondheidsonderzoek onder jongeren. Heteroseksualiteit is de norm, de afwijking van die norm (waaronder homoseksualiteit, biseksualiteit en transgenderisme) wordt nog niet altijd overal geaccepteerd. Onlangs is landelijk bepaald dat op alle middelbare scholen voorlichting over homoseksualiteit verplicht wordt. Op alle Amstelveense middelbare scholen is dit gelukkig al praktijk.

Waar acceptatie echt wringt, is binnen de sport, zeker in teamverband. Op landelijk niveau wordt al aandacht aan dit thema besteed. Een organisatie als de John Blankestein-foundation zet zich in voor het verbeteren van seksuele diversiteit in (team)sport. En ook de KNVB heeft een plan opgesteld om seksuele diversiteit in het voetbal te verbeteren:

- In het actieplan wordt aandacht besteed aan hoe de acceptatie van seksuele diversiteit binnen het Amstelveense sportleven kan worden verbeterd. Best practices uit 'naar een homovriendelijk sportklimaat in de gemeente' van Movisie en het actieplan 'Voetbal voor iedereen' van de KNVB worden ingezet om in overleg met Amstelveense sportclubs acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten. Dit zal zich ook specifiek richten op de in Amstelveen veel beoefende teamsporten: van voetbal tot hockey en alles ertussenin.

## 6. Portefeuillehouder

Het realiseren van bovengenoemde punten maakt het nodig dat er iemand is die contact legt met betrokken instanties/verenigingen/mensen en met regelmaat toeziet op de voortgang en het nakomen van gemaakte afspraken.

Zoals eerder aangegeven moet deze functie ook meer worden gezien als aanjager, dan als iemand die controleert of de afspraken tot achter de komma zijn nagekomen. Heeft men een fatsoenlijke inspanning geleverd, dan verdient dat complimenten. Worden inspanningen verzaakt, vraagt dat om *namings and shaming*.

Deze portefeuillehouder zou in het dagelijks bestuur van de gemeente moeten zitten, oftewel B&W. Met het beleidsoverschrijdende karakter ervan en met de staatsrechtelijke/grondwettelijke kern, ligt het volgens de indieners het meest voor de hand dat de burgemeester dit op zich neemt, ook als bindende burgervader. Uiteindelijk is dit echter een kwestie van het college van B&W zelf.

## 7. De Financiële Aspecten: Bescheidenheid

Elk beleidsplan heeft ambities, maar deze ambities moeten ook te realiseren zijn. Dat hangt mede af van de middelen die beschikbaar zijn. In financieel zware tijden moet geprioriteerd worden in waar een gemeente geld aan uitgeeft. Dit initiatief is zich daarvan bewust en wil zich bij de uitwerking richten op financiële bescheidenheid. Deze nota ziet vier sporen aan financiering voor zich: ten eerste het inpassen van plannen binnen bestaande budgetten (zoals de vragen in de stadspeiling), plannen in deze nota meenemen in beleid wat nog vormgegeven wordt (zoals het nieuwe sport- of sociale zekerheidsbeleid), het openstellen van gemeentelijke 'potjes' voor projecten in de geest van deze nota (zoals het stimuleringsfonds voor basisscholen waarin ook projecten over pesten uit gefinancierd zouden kunnen worden) en het actief opzoeken van projectsubsidies bij het Rijk of andere (semi-)overheidsinstanties (expertise bij MDRA).



## 12 Gastvrij Amstelveen!

Op de punten geïnteresseerd, goede voorbeeld en gastvrij ziet deze nota geen financiële beleidsintensivering: die zouden binnen bestaande beleidsprocessen al moeten kunnen worden meegenomen. Het actieplan zal mogelijk om extra ambtelijke/financiële inzet vragen, de uitwerking daarvan zal afhankelijk van de inhoud van die plannen bij de Kadernota 2014 voorgelegd kunnen worden.

## 8. Bijlagen

Verwijzingen uit deze nota en interessante links voor verdere inspiratie:

E-movo onderzoek:

[http://www.gezond.amsterdam.nl/publish/pages/473214/zo\\_gezond\\_zijn\\_jongeren\\_in\\_de\\_regio\\_amsteland.pdf](http://www.gezond.amsterdam.nl/publish/pages/473214/zo_gezond_zijn_jongeren_in_de_regio_amsteland.pdf)

Handreiking VNG Lokaal Discriminatiebeleid:

[http://www.vng.nl/files/vng/vng/Documenten/vngdocumenten/2009\\_lbr/U200901980-bijlage4\\_VNG\\_iedereengelijk.pdf](http://www.vng.nl/files/vng/vng/Documenten/vngdocumenten/2009_lbr/U200901980-bijlage4_VNG_iedereengelijk.pdf)

Evaluatie Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen:

[www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/12/18/evaluatie-van-de-wet-gemeentelijke-antidiscriminatievoorzieningen/evaluatie-van-de-wet-gemeentelijke-antidiscriminatievoorzieningen.pdf](http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/12/18/evaluatie-van-de-wet-gemeentelijke-antidiscriminatievoorzieningen/evaluatie-van-de-wet-gemeentelijke-antidiscriminatievoorzieningen.pdf)

Naar een homovriendelijk sportklimaat in de gemeente. Movisie:

[http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\\_files/Handreiking%20homovriendelijk%20sportklimaat.pdf](http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Handreiking%20homovriendelijk%20sportklimaat.pdf)

Databank Artikel 1 met lokale voorbeelden van gelijke behandelingsbeleid op verschillende thema's:

<http://www.databank-antidiscriminatie.nl/>