

Nummer	2024-125	Ontvangen	5 november 2024
Vragen van Raadslid	Youssef el-Messaoudi (GroenLinks)	Antwoord van college	17 december 2024
Titel	Voortgang en Toekomst van het Antidiscriminatiebeleid in Amersfoort.		

Toelichting door fractie

Op 6 november 2018 (2918-115M) nam de gemeenteraad van Amersfoort een motie aan die het college opdroeg om een actief lokaal antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen en uit te voeren. De motie onderstreepte het belang van een geïntegreerde aanpak die zich richt op samenwerking met diverse maatschappelijke partijen en op preventieve voorlichting, met als doel om discriminatie in Amersfoort tegen te gaan. Er werd verzocht om een duidelijke nota waarin maatregelen en activiteiten overzichtelijk worden gepresenteerd, aandacht voor een verbeterde registratie van discriminatieklachten, en integratie van antidiscriminatiemaatregelen in relevante beleidsnota's, waaronder het Regionaal Veiligheidsplan (RVP). Met deze vragen wil de fractie van GroenLinks inzicht verkrijgen in de uitvoering van de motie, de huidige stand van zaken, en de toekomstplannen van het college.

Vragen & antwoorden van het college

Afgestemd portefeuillehouder: Paffen - Zeenni

Inleiding door het college

In Amersfoort werken we dagelijks samen met de stad aan de Inclusieve Stad. Dat doen we met veel trots. Een deel van onze inzet komt voort vanuit de anti-discriminatieagenda 2021-2026. In april komend jaar delen wij de voortgang van de anti-discriminatieagenda met uw Raad. Naast de 39 acties uit de agenda, zijn er in de loop der jaren veel projecten gestart en afgerond. Sommige projecten lopen nog.

Een prachtig voorbeeld van een nieuw gestart initiatief is de bestuurlijke netwerktafel discriminatie bij de VNG waar wethouder Aboyaakoub - Akkouh vanuit de landelijke commissie Participatie Schuldhulpverlening Integratie bestuurlijke trekker van is en wethouder Paffen-Zeenni lid is namens de gemeente Amersfoort. Voor de preventie en aanpak van alle vormen van discriminatie en racisme stelt het kabinet op dit moment met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme een Nationaal Programma met meerjarenagenda op. De VNG gaat hieraan deelnemen.

Er is commitment naar elkaar uitgesproken dat de betrokken partijen de komende tijd de handen ineen zullen slaan en nauwer samenwerken om discriminatie tegen te gaan. Dit start met het ophalen van signalen en knelpunten en deze bestuurlijk te adresseren, via de bestuurlijke netwerktafel discriminatie. Deze tafel komt vanaf februari iedere 8 weken bij elkaar en zal ook de verbinding met de andere commissies van de VNG leggen, zodat het gemeentebreed wordt ingezet.

We merken daarnaast een enorm vooruitgang in de naamsbekendheid van onze anti-discriminatievoorziening, in de meldingsbereidheid vanuit inwoners, in de ondersteuning vanuit onze Sociale Basis Infrastructuur in het doen van meldingen en in de Inclusie Coaches en andere getrainde Amersfoorters die zich dagelijks inzetten tegen discriminatie.

We merken een enorm vooruitgang in de naamsbekendheid van onze anti-discriminatievoorziening, in de meldingsbereidheid vanuit inwoners, in de ondersteuning vanuit onze Sociale Basis Infrastructuur in het doen van meldingen en in de Inclusie Coaches en andere getrainde Amersfoorters die zich dagelijks inzetten tegen discriminatie.

Tenslotte gaan we regelmatig met de stad in gesprek over gelijkheid, gelijkwaardigheid en thuisgevoel. Dat hebben we afgelopen jaar regelmatig gedaan. In 2025 volgen daar meerdere gesprekken over, toegespitst in meerdere wijken en buurten.

Vraag 1:

Hoe worden deze maatregelen uit de anti-discriminatieagenda en activiteiten geëvalueerd op effectiviteit in het verminderen van discriminatie in de stad?

Antwoord 1:

We evalueren de voortgang van de maatregelen uit de anti-discriminatieagenda jaarlijks. Dat doen we op twee manieren. In de jaren 2022 en 2024 hebben we stadsgesprekken gevoerd met ervaringsdeskundigen, samenwerkingspartners en inwoners. Hun feedback hebben we verwerkt in onze strategie.

In 2023 heeft er een evaluatie plaatsgevonden op de stand van zaken. Deze is met u gedeeld op 27 juni 2023. In het eerste kwartaal van 2025 evalueren we de voortgang opnieuw. We verwachten deze voortgang rond april 2025 met u te delen.

Vraag 2:

Welke stappen heeft het college concreet ondernomen om haar regierol te vervullen in de samenwerking met maatschappelijke partijen zoals onderwijsinstellingen, sportverenigingen, welzijnsorganisaties, de cultuursector, de horecabranche en het bedrijfsleven in Amersfoort?

Kan het college concrete voorbeelden geven van samenwerkingsprojecten die zijn opgezet om discriminatie tegen te gaan, en wat zijn de tot nu toe behaalde resultaten?

Antwoord 2:

In de afgelopen jaren hebben we flink geïnvesteerd in de naamsbekendheid van onze anti-discriminatievoorziening [Discriminatie.nl/provincie Utrecht](https://discriminatie.nl/provincie-utrecht). Dit deden we door de diversiteit te vieren tijdens onze Diversiteitsweek. Aan de Diversiteitsweek deden jaarlijks meer dan tien verschillende partners mee uit het onderwijs, welzijn, cultuur en het bedrijfsleven.

We stonden met de wijkprofessionals in de wijken met [On the Road](#). Professionals weten hoe ze inwoners kunnen ondersteunen en begeleiden naar het doen van een melding. Inwoners weten hun weg zelf ook beter te vinden.

We overleggen jaarlijks met allerlei partners in verschillende overlegstructuren over het creëren en behouden van het thuisgevoel in Amersfoort, over preventie van discriminatie en het handelen bij discriminatiemeldingen.

In de horeca heeft het onderzoek naar discriminatie tijdens het uitgaan plaatsgevonden. Daar is uw Raad over geïnformeerd op 1 oktober jl. middels [de Raadsinformatiebrief Stappen voor iedereen. Een onderzoek naar inclusief uitgaansleven in Amersfoort](#).

Inmiddels nemen we als stad ook deel aan het project 'Veilige Steden'. Hierin is specifiek aandacht voor straatintimidatie en wordt het plan 'proefstappen', zoals beschreven stond

in de Raadsinformatiebrief Stappen voor iedereen, verder vormgegeven en uitgevoerd in 2025.

Met het onderwijs werken we samen om het landelijke [stagepact](#). Ook regionaal en lokaal geven we hier handen en voeten aan.

Door twee keer op rij de leergang inclusief leiderschap aan te bieden aan het Amersfoortse bedrijfsleven is hierin ook samengewerkt om discriminatie tegen te gaan. Hier hebben 30 deelnemers van 21 organisaties uit de stad aan deelgenomen.

Tenslotte werken we zowel regionaal als provinciaal samen met andere gemeenten. Zo werken we met de gemeenten Woudenberg, Soest, Leusden, Baarn, Bunschoten, Nijkerk en Eemnes aan inclusie. En samen met de gemeenten Utrecht en Nieuwegein aan een omstanderscampagne tegen discriminatie en straatintimidatie.

Vraag 3:

Welke verbeteringen zijn er doorgevoerd in de registratie van discriminatieklachten sinds de aanname van de motie? Kan het college cijfers verstrekken over de meldingen van discriminatie sinds 2019, inclusief de aard en herkomst van deze meldingen?

Hoe worden deze klachten gebruikt om het antidiscriminatiebeleid verder vorm te geven en bij te sturen?

Antwoord 3:

We zien dat inwoners en professionals hun weg naar onze anti-discriminatievoorziening veel beter kunnen vinden dan voor de start van onze anti-discriminatieagenda. Dit heeft te maken met de inzet van Discriminatie.nl/provincie Utrecht in het vergroten van de naamsbekendheid, hun investering in de gemeenschappen van Amersfoort en hun aanwezigheid in de netwerken.

We hebben als gemeente dan ook geïnvesteerd in onze anti-discriminatievoorziening door hen meer te betalen dan de 0,77 cent per inwoner die we vanuit het Rijk krijgen voor de taken vanuit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga). Wij investeren in extra menskracht aan de telefoon, zodat zij de tijd hebben om de meldingen aan te horen, te registreren en inwoners goede nazorg te bieden.

Daarnaast investeren wij in preventieve projecten, zoals [Inclusie Coaching](#). We trainen sleutelpersonen en inwoners in het herkennen van discriminatie en op authentieke wijze in te grijpen. Deze inwoners zijn vaak al de natuurlijke verbinders in de stad. Al deze inzet leidt tot een stijging in het aantal meldingen.

Bij meldingen waar een patroon zichtbaar wordt (bijvoorbeeld veel meldingen op één locatie of bij meerdere meldingen die één gemeenschap aangaan) neemt Discriminatie.nl/provincie Utrecht direct contact op met de gemeente en wordt een strategie bepaald. We gaan dan in gesprek met de gemeenschap of bekijken wat er mogelijk is vanuit gebiedsgericht werken om de wijk in te gaan en de discriminatie aan te pakken.

Meer informatie over de hoeveelheid meldingen en de aard van de meldingen van 2019 tot en met 2023 is [hier](#) te vinden. Amersfoort staat op pagina 2.

Vraag 4:

Op welke wijze heeft het college het preventieve voorlichtingsaanbod binnen het onderwijs en verenigingsleven versterkt? Kan het college aangeven welke specifieke initiatieven zijn genomen en hoe de effectiviteit van deze voorlichting wordt gemeten?

Zijn er specifieke voorlichtingsprogramma's gericht op risicogroepen of bepaalde wijken binnen Amersfoort?

Antwoord 4:

Onze anti-discriminatievoorziening voorziet alle partners in de stad van voorlichting en training. Zij bieden een breed scala aan leerervaringen, zowel online als offline. De gastlessen, trainingen en workshops zijn afgestemd op verschillende doelgroepen en praktijksituaties. Zo verzorgen zij opleidings- en trainingstrajecten voor het onderwijs (basis- en voortgezet onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs), voor professionals in het maatschappelijk middenveld, ambtenaren en bestuurders actief in het sociaal domein en bedrijfsleven. Sinds corona merken zij een toename in de wens tot digitale leervormen. Steeds meer trainingen zijn inmiddels online te volgen.

Vraag 5:

Is aan relevante beleidsnota's, zoals het Regionaal Veiligheidsplan, een paragraaf over antidiscriminatie toegevoegd, zoals verzocht in de motie? Zo ja, hoe wordt de aanpak van discriminatie in deze nota's concreet uitgewerkt en uitgevoerd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5:

In de opstelfase van ieder relevant beleidsnota wordt nagedacht over anti-discriminatie en inclusie. Het [Integraal Veiligheidsplan](#) is daar één van. Daar is onder hoofdstuk 3.3. 'Bouwen aan vertrouwen' vijf alinea's toegewijd aan hoe we met partners bouwen aan vertrouwen in de stad.

Vraag 6:

Welke verdere concrete acties staan er op de planning om discriminatie in Amersfoort te bestrijden? Worden er specifieke doelen en meetbare resultaten nagestreefd?

Antwoord 6:

We gaan verder in gesprek met verschillende scholen om discriminatie en ook diversiteit in de breedte uit te werken. Als vervolg op de leergang inclusief leiderschap voor ondernemers verkennen hoe en waar we diversiteit, inclusie en anti-discriminatie op de langer termijn agenda van het bedrijfsleven te krijgen. Zoals eerder gezegd starten we in 2025 met zichtbare acties rondom de omstanderscampagne en Veilige Steden. Gaan we door met diversiteit en inclusie op te nemen in onze aanbestedingen en het hierin te borgen (middels het [MVOI- actieplan](#)).

Vraag 7:

Is het college bereid om dit thema actief te agenderen voor bespreking in de commissie, samen met de beantwoording van deze vragen en de uitvoeringsagenda van het antidiscriminatiebeleid?

Antwoord 7:

Ja, het college gaat graag met uw Raad in gesprek tijdens de commissie. Dit doen wij nadat de voortgang is gemeten en wij uw Raad middels een Raadsinformatiebrief hierover hebben geïnformeerd. Dit zal rond april 2025 zijn.