

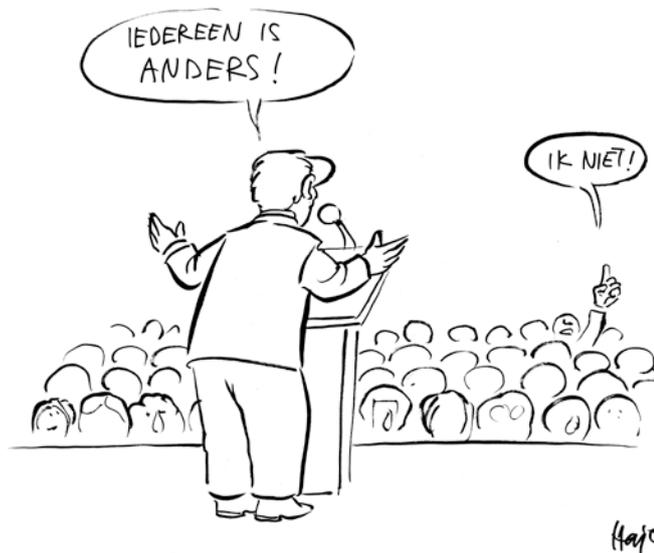
Wel verschillend, niet apart!

Utrechtse Antidiscriminatie Agenda 2016 – 2020

Inleiding

Discriminatie is onacceptabel. De gemeente Utrecht spreekt zich nadrukkelijk uit tegen discriminatie en maakt zich sterk voor een inclusieve samenleving en een volwaardige participatie voor iedereen. Utrecht is een stad waar ruimte is voor iedereen. Een stad waar alle mensen zich kunnen ontwikkelen en meebouwen aan een gezonde toekomst van henzelf en daarmee van de stad.

Ieder persoon is uniek en moet als individu worden benaderd. Daarbij hebben we blijvend aandacht voor de bestrijding van uitsluiting en intolerantie. Gelijkwaardigheid betekent meer dan tolerantie en respect voor ieders levensstijl. Het gaat om het waarderen van verschillen tussen individuen en het optimaal benutten van individuele talenten, wensen en behoeften. Het resultaat moet een omgeving zijn waarin iedere Utrechter ongeacht etnische afkomst, religie, beperking, sekse, seksuele voorkeur, leeftijd en opleiding zich optimaal kan ontplooiën, zonder gediscrimineerd te worden.



Utrecht zijn we Samen

In een tijd van internationale spanningen die ook hun weerslag vinden in onze eigen diverse samenleving, wordt die urgentie nog versterkt. In het vorige zomer gelanceerde anti-radicaliseringsprogramma "Utrecht zijn we Samen" (UzwS), zijn discriminatiebestrijding en voorkomen van uitsluiting belangrijke thema's.

Utrecht is, met meer dan 175 verschillende nationaliteiten, een hyperdiverse stad. Deze diversiteit biedt veel kansen en heeft mooie en verrijkende kanten. Maar het kan er ook toe leiden dat groepen verder van elkaar komen te staan. Oudkomers die hun stad erg hebben zien veranderen, voelen zich daardoor soms ontheemd en/of onvoldoende erkend en gewaardeerd. Nieuwkomers kunnen hinder ondervinden omdat zij zich niet geaccepteerd en welkom voelen in de Utrechtse samenleving. Een gevolg kan zijn dat groepen zich steeds meer terugtrekken in hun eigen gemeenschappen en polarisatie toeneemt. In Utrecht staan we voor een inclusieve samenleving en vinden we het belangrijk deze polarisatie tegen te gaan. Utrecht maken we samen, Utrecht zijn we samen!

Wat is discriminatie?

Artikel 1 van onze Grondwet luidt: *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.*

Discriminatie is in Nederland bij wet verboden en op overtredingen staan sancties. Mensen kunnen aangifte doen bij de politie of een melding maken van discriminatie en/of ongelijke behandeling bij Art. 1 Midden Nederland (Art. 1 MN) of bij het (landelijke) College voor de Rechten van de Mens.

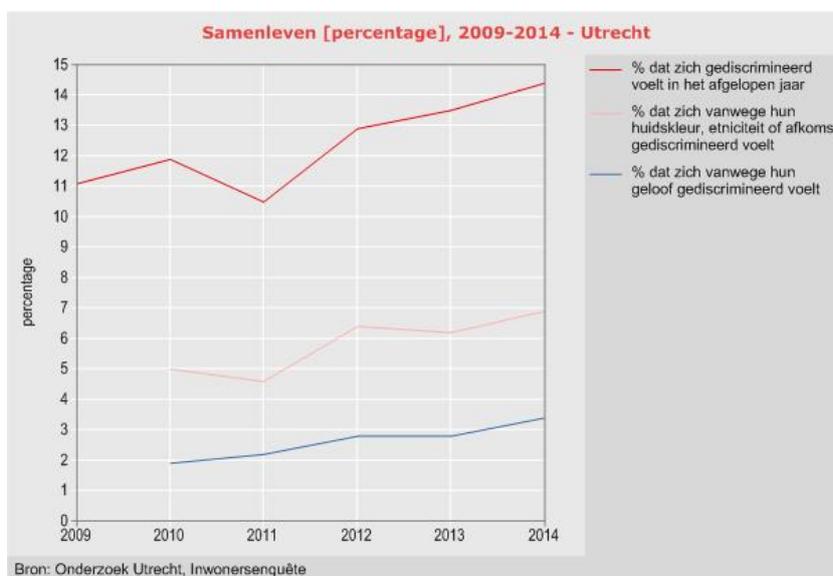
Maar discriminatie is in de praktijk vaak lastig aan te tonen. En mensen discrimineren lang niet altijd opzettelijk en bewust. Onderzoeken hebben aangetoond dat ook mensen die zeggen geen onderscheid te maken op grond van bijvoorbeeld ras, religie of uiterlijk, onbewust toch negatieve vooroordelen hebben over andere groepen. Vooroordelen hebben gevolgen voor het gedrag dat mensen vertonen: zij gedragen zich onbewust anders tegen mensen waarover ze een vooroordeel hebben. Juist die onbewuste processen leiden tot uitsluiting.

Daarom richt deze Agenda zich in eerste instantie op het voorkomen van discriminatie en op het vergroten van bewustwording.

Stand van zaken

Uit de SCP-publicatie Werelden van Verschil (december 2015) blijkt dat landelijk met name onder jongeren van Turkse en Marokkaanse komaf een sterk en breed gedeeld gevoel van uitsluiting leeft. Jongeren voelen zich apart gezet: ze worden niet als individuele burger gezien, maar alleen als lid van een migrantengroep en als moslim. Onder deze jongeren leeft ook vaak een wantrouwen tegenover de Nederlandse media, de landelijke politiek en de politie. Dit draagt bij aan het gevoel geen onderdeel te zijn van de Nederlandse samenleving.

Uit de Utrecht Monitor 2015 blijkt dat 14% van de Utrechtse bevolking zich weleens gediscrimineerd voelt. Onder jongeren is dit percentage hoger, namelijk 20%. Discriminatie komt het vaakst voor op grond van huidskleur, etniciteit of afkomst (7%), gevolgd door geloof (3%), leeftijd (2%) en geslacht (2%). Van de Utrechters geeft 1% aan gediscrimineerd te worden vanwege seksuele voorkeur of een functiebeperking. De afgelopen jaren was een lichte stijging te zien in het percentage Utrechters dat zich gediscrimineerd voelt (zie onderstaande grafiek).



Wat doen we al?

- *Art. 1 MN*: Elke gemeente in Nederland heeft de wettelijke taak zorg te dragen voor een antidiscriminatiebureau waar inwoners terecht kunnen met hun klachten over discriminatie. Voor de regio Utrecht is dat Art. 1 MN. Naast klachtregistratie en -behandeling voert Art. 1 MN diverse activiteiten uit op het gebied van preventie en voorlichting rond discriminatie waaronder voorlichting op scholen, ZoDomcampagne, expertmeetings, Panel Deurbeleid, Gay Alert en Pink Panel (zie bijlage 1).
- *G4 en Rijksoverheid*: als gemeente nemen we deel aan een G4-overleg met het Ministerie van SZW, BZK en incidenteel OCW over discriminatie en integratie en werken we waar mogelijk samen met Rijk en G4, zowel in ontwikkeling als uitvoering van beleid.
- *Agenda 22*: met **Agenda 22/het VN gehandicaptenverdrag** werken we in Utrecht al sinds 2007 aan de inclusie van mensen met een beperking. Daarmee werkt Utrecht impliciet aan het voorkomen van discriminatie. Dit jaar is het VN verdrag voor mensen met een beperking geratificeerd. Vanwege dat verdrag zullen wij inwoners van de stad vertellen over onze visie op een inclusieve stad en hun bijdrage daaraan. In die discussie zullen wij benoemen dat het gaat om discriminatie van mensen met een beperking en het bestrijden daarvan. Agenda 22 vindt u hier:
http://www.utrecht.nl/images/DMO/ontwikkeling/PDF/Samenleving/Agenda_22/Plan_Agenda%2022_2012_2018.pdf
- *Regenboogagenda*: met de **Regenboogagenda 2015 – 2018** werken we aan het vergroten van de acceptatie, de zichtbaarheid en veiligheid van LHBTers in Utrecht. Deze Agenda vindt u hier: <https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/5.sociaal-maatschappelijk/Welzijn/Utrechtse-Regenboogagenda-actieplan-LHTB.pdf>

Wat gaan we doen?

Deze Agenda heeft niet de bedoeling uitputtend en volledig te zijn maar is vooral ook richtinggevend. Wij willen flexibel kunnen blijven inspelen op lokale, landelijke en internationale ontwikkelingen.

Gezamenlijk hebben wij de volgende speerpunten benoemd:

- Bestrijding van discriminatie in de openbare ruimte (veiligheid)
- Bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt,
- Bestrijding van discriminatie in het onderwijs,
- Voorbeeldrol gemeentebestuur

De uitwerking van de thema's treft u hieronder aan. Bij elke activiteit is opgenomen welke organisatie de trekker zal zijn wat niet uitsluit dat anderen betrokken zullen worden.

BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE IN DE OPENBARE RUIMTE

Diverse groepen in de samenleving ervaren allerlei discriminerende belemmeringen om zichzelf te kunnen zijn in de openbare ruimte. Vanwege hun huidskleur, vanwege hun religie, vanwege hun seksuele voorkeur, vanwege hun genderidentiteit, vanwege een beperking. Hierdoor kunnen zij zich niet op hun gemak of onveilig voelen op straat, in winkels, in het uitgaansleven, in de sport. Groepen die elkaar onvoldoende kennen zijn soms bang voor elkaar, spreken elkaar onvoldoende aan, helpen elkaar niet bij calamiteiten, kijken weg als ze wangedrag of discriminatie zien, of handelen bewust of onbewust op basis van (voor)oordelen. Hierdoor komen onderlinge verhoudingen tussen Utrechters onder druk te staan. Op overtredingen en geweldsdelicten in dit

verband staan sancties en hier wordt tegen opgetreden. Maar om te voorkomen dat het zover komt, zetten wij ook in op activiteiten en maatregelen om elkaar beter te leren kennen en te (leren) respecteren:



Voorkomen etnisch profileren: voorkomen van etnisch profileren is onderdeel van de politieopleiding. De Eenheid Midden Nederland van de politie heeft een goed werkende klachtencommissie die meldingen over politieoptreden serieus oppakt. Daarnaast wordt binnen de Eenheid gewerkt met 'Bondgenoten': informele bijeenkomsten tussen politie en sleutelfiguren uit de wijk (Overvecht en Kanaleneiland) en een stedelijk overleg waarbij informatie en signalen uit de wijken over en weer gedeeld worden. Dit blijkt een effectief middel te zijn om de verhouding tussen politie en migrantengroepen te verbeteren. De Utrechtse aanpak werd in 2015 tweede bij de uitreiking van de Mr. Gonsalves prijs. Een beloning voor de meest effectieve aanpak van radicalisering.

Vanwege het belang van blijvende aandacht voor het onderwerp etnisch profileren, worden er extra inspanningen verricht om ervoor te zorgen dat iedere Utrechter hetzelfde wordt behandeld. Daarom doen gemeente en politie de komende maanden onderzoek naar mogelijkheden voor het beter waarnemen van verdacht gedrag. De focus ligt daarbij meer op het waarnemen van gedrag dat afwijkt van de norm binnen de gegeven context, dan op het uitsluitend detecteren van verdachten. Voor professionals zoals beveiligers, toezichhouders en politieagenten is een dergelijke methodiek van meerwaarde; zij zullen afwijkend gedrag beter herkennen en duiden. (*Gemeente, politie*)

Bekendmaking wetgeving: discriminatie is strafbaar in Nederland; het is Artikel 1 van onze Grondwet. Zowel bij mensen die discriminatie ervaren als bij mensen die (onbewust) discrimineren is bijbehorende wetgeving onvoldoende bekend. Wij willen de komende periode, samen met onze partners, werken aan meer bekendheid van wetgeving en juridische mogelijkheden om discriminatie te bestrijden. (*Art. 1 MN*)

Campagne 'ff helpen': uit onderzoek onder LHBT blijkt dat lhbtters zich vaker onveilig voelen en te maken krijgen met bedreigingen en geweld, maar dat resulteert niet in extra meldingen en aangiftes. We vermoeden dat de meeste misstanden niet gemeld worden omdat de slachtoffers de misstanden niet herkennen en erkennen als discriminatie. We willen daarom een bescheiden campagne opzetten met vertrouwenspersonen binnen de grote LHBT-organisaties die slachtoffers helpen bij het herkennen en erkennen van discriminatie en hen eventueel begeleiden naar een

melding bij Art.1 of de politie. Op dit moment werven we vertrouwenspersonen die we in oktober gaan trainen. In Utrecht doen PANN, de Kringen Utrecht, Jonge Utrechters en alle werkgroepen van COC Midden-Nederland in ieder geval mee. *(Art. 1 MN, COC, Roze in Blauw, OM)*

Aanpak discriminatie door politie: de politie in Utrecht is zich bewust van haar rol in onze diverse samenleving waarbij vertrouwen van alle bevolkingsgroepen van groot belang is om haar taken goed uit te kunnen voeren. Daarom werkt zij al jaren aan een diverse organisatie en aan cultuursensitief werken. In 2015 is de politie in Utrecht in samenwerking met Art. 1 MN gestart met trainingen voor politiemedewerkers, waardoor klachten van burgers met betrekking tot discriminatie beter herkend en erkend worden en doorverwijzing naar Art.1 MN adequater plaats vindt. Daarnaast levert Art.1 MN goed bezochte trainingen voor de politie om islamofobie aan te pakken. In 2016 worden deze voortgezet. *(Politie, Art. 1 MN)*

Onbekend maakt onbemind: als mensen elkaar ontmoeten en met elkaar praten ontstaan meer begrip en respect voor elkaars verschillen. In Utrecht bestaan al initiatieven gericht op ontmoeting en dialoog, zoals Utrecht in Dialoog, Jouw Angst, Mijn Angst en de Zwarte Pietdialoog. De komende jaren willen wij soortgelijke activiteiten meer stimuleren en faciliteren. Hiervoor is jaarlijks een budget van € 25.000 beschikbaar. *(Utrecht in Dialoog, St. Asha, Art. 1 MN)*

Jezelf kunnen zijn in Utrecht: de Gemeente Utrecht voert al jaren beleid dat gericht is op een sociaal, veilig en tolerant klimaat. Met dit beleid wil de gemeente ook de acceptatie, integratie en zichtbaarheid van LHBT's in de Utrechtse samenleving bevorderen. Desondanks blijkt uit bovenstaande dat het nodig is om extra te investeren in de acceptatie van homo- en biseksualiteit binnen etnische minderheden alsook in een beter vangnet en adequate hulpverlening voor biculturele LHBT's. Dat doen we bijvoorbeeld door de recente start van Veilige Haven (laagdrempelige hulpverlening) en door bijeenkomsten met migrantenorganisaties en moskeeën om het onderwerp bespreekbaar te maken bij hun achterban. *(gemeente, MO)*

Rolmodellen: voor veel Utrechtse kinderen en jongeren van diverse herkomst is het lastig om positieve rolmodellen te vinden. Er is vooral veel aandacht voor negatieve voorbeelden. Dit leidt enerzijds tot meer discriminatie door de samenleving, anderzijds tot bemoeilijking van het vinden van een sterke eigen identiteit en plek in onze samenleving voor deze jongeren. Hierdoor kunnen zij zich buitengesloten voelen. Daarom willen wij de komende jaren door middel van onder meer publicaties en bijeenkomsten op scholen en in buurthuizen meer aandacht genereren voor rolmodellen. Ook kijken we naar mogelijke maatjesprojecten of 'kijkjes in de keuken' van bedrijven. *(Gemeente Utrecht)*

In elkaars schoenen: zowel uit de Stadsgesprekken als uit gesprekken met jongeren kwam naar voren dat mensen misschien anderen beter leren begrijpen als ze echt in elkaars schoenen kunnen staan (denk aan Puberruil). Wij willen diverse mogelijkheden hiertoe onderzoeken en/of ontwikkelen. *(Wg. A&I)*

Veilige sportverenigingen: De Vereniging Sport Utrecht stimuleert in samenwerking met de Alliantie Gelijkspelen sportverenigingen om een vertrouwenscontactpersoon aan te stellen en helpt deze op te leiden. Bij een aantal verenigingen worden trainers geschoold in de vreedzaam-methodiek. Dit maakt sportverenigingen tot een inclusieve omgeving voor alle Utrechters ongeacht hun achtergrond.

Beeldvorming media: uit gesprekken met jongeren blijkt dat velen zich gehinderd voelen door stigmatisering en negatieve beeldvorming van bepaalde groepen en/of wijken in de media. Deze beeldvorming verkleint hun eigen kansen in de samenleving. Mede daarom keren veel jongeren zich af van de reguliere Nederlandse media. Als overheid kunnen wij (gelukkig) de media niet beïnvloeden. Wel willen we lokale media en Utrechtse BN'ers uitnodigen om hierover in gesprek te gaan en samen te kijken hoe het bewustzijn hierop te vergroten. Een voorbeeld hiervan is <http://www.voorbeeld-allochtoon.nl/>. *(Art. 1 MN, gemeente MO)*

Roze in blauw: de politieregio Midden Nederland kent ook een team roze in blauw. Dit zijn politiefunctarissen met specifieke aandacht en deskundigheid op het gebied van seksuele voorkeur en genderidentiteit. Het doel van dit team is om de drempel om te verlagen zodat burgers die te maken hebben met discriminatie gerelateerd aan iemands seksuele voorkeur of genderidentiteit ook de stap naar de politie durven te maken.

Social media: in het participatietraject kwam zeer regelmatig de omgang met elkaar op social media aan de orde. Deze verhardt meer en meer en is vaak beledigend of kwetsend. We willen bekijken of er manieren zijn om dit te veranderen (Art. 1 MN).

BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Uit diverse landelijke onderzoeken blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt veelvuldig voorkomt. Tijdens de economische crisis werd dit nog zichtbaarder. Ook in Utrecht is discriminatie op de arbeidsmarkt de meest voorkomende vorm van discriminatie die gemeld wordt. Leeftijd, afkomst/religie en zwangerschap zijn daarbij de belangrijkste gronden. Soms gebeurt dit onbewust (*wij zoeken een jonge enthousiaste medewerker*), soms bewust (*ik wil geen Marokkaanse werknemers of homo's hoeven we hier niet*). In Utrecht moet iedereen zich vrij kunnen bewegen op de arbeidsmarkt. Samen met partners in de stad zetten we ons in voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt.



Uitvoering Notitie Discriminatie werkt niet!: als onderdeel van het Utrechtse Actieplan Jeugdwerkloosheid is de notitie *Discriminatie werkt niet* vastgesteld. Binnen het Actieplan is de ondersteuning van jongeren in kwetsbare posities één van de drie actielijnen. Hoewel de gehanteerde definitie van jongeren in kwetsbare posities breed is, omvat deze nadrukkelijk ook jongeren die te maken hebben met discriminatie op de arbeidsmarkt. De notitie bevat concrete acties om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken waaronder een maandelijks spreekuur van de wethouder Werk en Inkomen Victor Everhardt voor jongeren die zich gediscrimineerd voelen op de arbeidsmarkt.

Webtool Divers Talent Werkt!: eind 2015 heeft Art. 1 MN in samenwerking met gemeente Amsterdam en Utrecht de webtool Divers Talent werkt! ontwikkeld (www.diverstalentwerkt.nl). Dit is een tool voor werkgevers om diversiteit op de werkvloer te stimuleren en behouden. In februari 2016 is deze webtool ook ondergebracht op de gemeentelijke website en we bezien de mogelijkheid het te integreren bij het WerkgeversServicePunt. (Art. 1 MN, gemeente MO/Wenl)

Trainingen consulenten Wenl en WSP: in 2015 heeft Art. 1 MN de consulenten van Werk en Inkomen en het Werkgevers Servicepunt getraind in het terugdringen van discriminerende eisen in vacatures van werkgevers. In 2016 breiden we dit aanbod verder uit naar de bedrijfsadviseurs, ook van UWV. *(Art. 1 MN)*

Bijeenkomsten uitzendbureaus: op basis van het onderzoek Eerlijk Zeggen! dat Inclusive Works in 2014 heeft uitgevoerd zijn in 2015 diverse bijeenkomsten georganiseerd voor uitzendbureaus. In 2016 willen we onderzoeken wat we verder samen met uitzendbureaus en brancheorganisaties kunnen doen op dit vlak. *(Gemeente MO)*

Utrecht Inclusief: naar voorbeeld van Den Haag Inclusief en Amsterdam Inclusief hebben wij in 2015 een haalbaarheidsonderzoek laten doen naar een lokaal model van Utrecht Inclusief. Het betreft een netwerk van plaatselijke bedrijven dat zich sterk maakt voor, en van elkaar leert om diversiteit op de werkvloer te vergroten. Wij onderzoeken de mogelijkheden om een start te maken met een Utrechts model. *(Gemeente MO)*

Positieve verleiding van werkgevers: Tijdens netwerkbijeenkomsten van werkgeversorganisaties (zoals bijvoorbeeld Mobiliteit Utrecht), verzorgt Art. 1 MN lezingen over de meerwaarde van diversiteit in het personeelsbestand. Ook willen we kijken naar de organisatie van zogenaamde meeloopdagen of tijdelijke koppelingen tussen werknemers en werkzoekenden. *(Art. 1 MN, Gemeente MO)*

Stages: uit het rapport 'Discriminatie werkt niet' van het Sociaal Cultureel Planbureau (2014) blijkt dat jongeren met een niet-westerse achtergrond twee tot drie keer moeilijker een stageplek kunnen vinden. Dit hoorden we ook tijdens het participatietraject van veel jongeren, sommigen hadden al tientallen malen vergeefs gesolliciteerd. Negatieve beeldvorming over diverse groepen en discriminatie spelen hierbij een rol. We willen in overleg met werkgevers en scholen bekijken hoe we hier verbetering in kunnen brengen. *(Gemeente MO/Wenl)*

Self audit diversiteit bedrijfsleven: Binnen het Kennisplatform Integratie en Samenleving (Movisie/Verwey Jonker) is men bezig met de ontwikkeling van een self audit instrument op diversiteit voor het bedrijfsleven. In maart wordt de audit als online instrument gratis ter beschikking gesteld via KIS.nl. Werkgevers die de audit ingevuld hebben krijgen (anoniem) advies over verbeterpunten om meer diversiteit te realiseren. Als ze daar werkelijk mee aan de slag willen, kunnen ze voor de uitvoering, naast de webtool, gebruik maken van adviezen en trainingen van Art.1 MN.

Voor gemeentes wordt een apart instrument gemaakt (Benchmark). Deze wordt in de zomer van 2016 verwacht. Wij volgen deze ontwikkeling en willen bekijken of en hoe we dit instrument kunnen inzetten. *(Gemeente MO, Art. 1 MN)*

Lunchbijeenkomsten bewustwording discriminatie: iedereen heeft oordelen en vooroordelen, voorkeuren en antipathieën, vaak onbewust. Om medewerkers van de gemeente Utrecht zich hiervan bewust te maken organiseren we in het Stadskantoor ludieke lunchbijeenkomsten waarin je op een leuke manier geconfronteerd wordt met je eigen ingesleten denkpatronen. *(Gemeente MO)*

BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE IN HET ONDERWIJS

Op school komt de hele samenleving bij elkaar; het is de uitgelezen plek om kinderen van jongs af aan vertrouwd te maken met de diverse samenleving en te leren om elkaars verschillen te respecteren en waarderen.

Uit de Utrechtse VG Monitor 2015 blijkt dat een veilige en respectvolle schoolomgeving nog niet voor elke leerling vanzelfsprekend is. Zo denkt één op de vijf leerlingen dat een homoseksuele leerling tegenover iedereen op school eerlijk kan uitkomen voor zijn/haar seksuele voorkeur. En ligt het percentage leerlingen dat gepest wordt tussen de vijf en de tien procent.

In een landelijk onderzoek van de Anne Frank Stichting (*Moslimdiscriminatie in het Voortgezet Onderwijs 2015*) geeft meer dan de helft van de docenten aan in 2014 getuige te zijn geweest van

grievende of discriminerende opmerkingen over religie, afkomst of seksuele voorkeur. Uit het onderzoek blijkt ook dat docenten waarde hechten aan scholing over omgangsvormen, over stereotypering en beeldvorming en over het voorkomen van discriminatie en vooroordelen.



Een landelijk onderzoek van Forum uit 2013 (*Etnische afkomst en toelatingspraktijken in het basisonderwijs*) laat zien dat in het basisonderwijs migrantenouders verschillende belemmeringen ervaren bij aanmelding en toelating van hun kinderen op 'witte' scholen. Zij hebben het vermoeden dat hun etnische afkomst hierbij een rol speelt. Het onderzoek concludeert dat er reden is om aan te nemen dat sprake is van (onbewuste) discriminerende mechanismen die kunnen leiden tot uitsluiting en selectie van leerlingen op basis van hun etnische afkomst. Volgens ditzelfde onderzoek zijn migrantenouders vaak onvoldoende in staat om ongelijke behandeling adequaat aan de orde te stellen. Angst voor gezichtsverlies of negatieve gevolgen voor hun kind weerhouden hen ervan stappen te ondernemen.

Eerder heeft Oberon in opdracht van de gemeente Utrecht lokaal een onderzoek gedaan naar te lage schooladviezen aan biculturele leerlingen. Hieruit bleek dat in Utrecht er weliswaar in circa vijftien procent van de gevallen te lage adviezen worden gegeven maar dat hierin geen verschillen te zien zijn als het gaat om etnische achtergrond van leerlingen.

Maar aandacht voor cultuurverschillen en cultuursensitief handelen blijven van belang, het gaat hierbij vooral om bewustwording.

Vanuit het Ministerie van OCW zijn een aantal verplichte kerndoelen voor het onderwijs geformuleerd, scholen hebben de opdracht om aandacht te besteden aan burgerschap. Zo zijn er binnen het thema Mens en Maatschappij voor het VO twaalf kerndoelen geformuleerd, waaronder kerndoel 43: *De leerling leert over overeenkomsten, verschillen en veranderingen in cultuur en levensbeschouwing in Nederland, leert eigen en andermans leefwijze daarmee in verband te brengen, leert de betekenis voor de samenleving te zien van respect voor elkaars opvattingen en leefwijzen, en leert respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit (bron: OCW)*.

Om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan worden al de nodige zaken gedaan. Binnen haar burgerschapsprogramma's schenkt het onderwijs aandacht aan thema's als conflict in het Midden Oosten of verschillen tussen religies. Vaak zijn activiteiten vooral gericht op leerlingen en minder op docenten of ouders terwijl hun rol cruciaal is.

Onderstaand een overzicht van activiteiten die reeds worden uitgevoerd en activiteiten die nieuw zullen worden opgepakt.

Utrechtse initiatieven

Vreedzame School/Stad: al sinds 2006 werken we in Utrecht met succes volgens de methodiek Vreedzame School, een programma waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Zij voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap en staan open voor de verschillen tussen mensen. De komende periode willen wij stimuleren om de Vreedzame School uit te breiden naar het Voortgezet Onderwijs en MBO. Inmiddels gaan al twee VO-scholen aan de slag met Vreedzaam binnen een pilotproject. Daarbij aansluitend worden docententrainingen en ouderbijeenkomsten ontwikkeld en uitgevoerd. Op grond van de ervaringen wordt deze module na de pilotfase in een definitief duurzaam aanbod gegoten. *(Gemeente MO)*

Vreedzame Veilige Publieke Taak: in Utrecht worden de methodiek Vreedzame Wijk en Veilige Publieke taak samen gebracht. Door in de wijk afspraken te maken over hoe je met elkaar omgaat wordt het gemakkelijker om conflicten te hanteren en agressie te voorkomen. Zowel ouders, jongeren, als professionals van de publieke taak worden getraind in de Vreedzaam methodiek. *(Gemeente MO)*

Stages: zie hierboven onder *Discriminatie op de Arbeidsmarkt*.

Fort de Bilt en Fort van de Democratie: jaarlijks brengt een groot aantal scholen een bezoek aan Fort de Bilt (PO) en Fort van de Democratie (VO en MBO) in het kader van vredeseducatie en burgerschapscompetenties. *(St. Vredeseducatie)*

Voorlichting op scholen: Art. 1 MN verzorgt al jaren voorlichting voor het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en ROC's om kinderen en jongeren bewust te maken van de effecten van vooroordelen, stereotyperingen en cyberpesten. Zowel het COC als Volksgezondheid verzorgen voorlichtingen over seksuele- en genderdiversiteit en acceptatie op scholen. De komende tijd bekijken we of en hoe we deze voorlichtingen aan elkaar kunnen koppelen om zodoende de resultaten te versterken. *(Art. 1 MN, COC)*

Landelijke initiatieven

Onderstaande activiteiten kunnen gebruikt worden door scholen. De gemeente Utrecht maakt scholen hierop attent en stimuleert hen hiervan gebruik te maken.

Platform Onderwijs 2032: het Platform Onderwijs 2032 heeft recent een advies uitgebracht over het onderwijs van de toekomst. Volgens het Platform heeft burgerschap een prominentere positie in de vaste kern van het onderwijsaanbod dan nu het geval is, aangezien onze samenleving cultureel gezien steeds gevarieerder wordt. Hierbij is het van belang dat burgers merken dat ze aan de samenleving kunnen en mogen deelnemen, de kernwaarden van de democratische rechtsstaat kennen en onderschrijven.

Website Uitdeklas.nl: eind 2015 heeft Critical Mass deze website voor docenten van VO en MBO gelanceerd. Hierop worden spellen, films en andere interactieve werkvormen rondom vooroordelen, racisme en discriminatie beschikbaar gesteld. We willen de website onder de aandacht brengen van docenten en het aantal scholen dat gebruik maakt van de website de komende jaren uitbreiden.

Complementaire aanpak OCW: deze wordt uitgerold over achttien gemeentes waaronder Utrecht, onderdeel is de website www.scholenveiligheid.nl. Op de website staan tools voor bijvoorbeeld omgaan met lastige maatschappelijke thema's. Daarnaast zijn er vanuit deze aanpak ook trainingen beschikbaar, waaronder de docententraining 'Jij hebt makkelijk praten'.

Roadshow Persvrijheid: in mei 2015 is de website www.roadshowpersvrijheid.nl voor onder andere docenten gelanceerd. Met methodieken, tips en suggesties om de discussie over persvrijheid en vrijheid van meningsuiting goed te kunnen voeren op scholen. Via onze bestuurlijke overleggen zullen wij deze website actief onder de aandacht brengen van schoolbesturen.

Diversiteit PABO: in het curriculum van de lerarenopleiding PABO is diversiteit of de multiculturele samenleving niet opgenomen. Terwijl een deel van de docenten straks wel gaat werken in de grote steden waar zij te maken hebben met een verscheidenheid aan culturele achtergronden. Vanuit de werkgroep Integratie & Acceptatie gaan wij daarom in gesprek met de Hogeschool Utrecht en de Marnix Academie om samen te bezien hoe dit te veranderen. Ook zijn we in G4-verband in overleg met Ministeries hierover. *(Al Amal, Art. 1 MN, gemeente)*

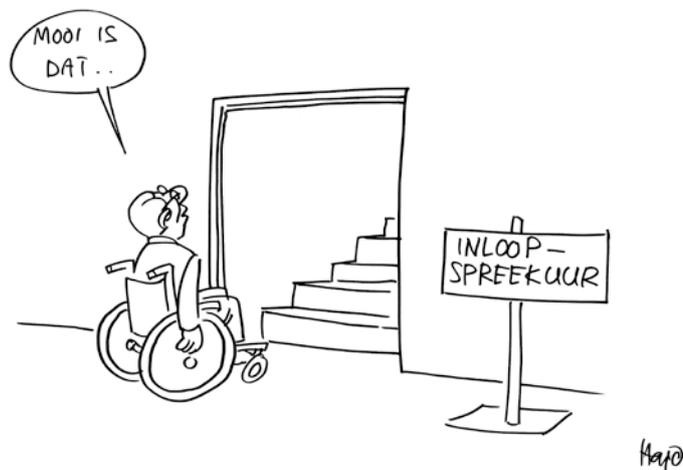
Cultuurverschillen docenten-leerlingen-ouders: homoseksualiteit, euthanasie, gemengd schoolzwemmen, seksuele voorlichting op jonge leeftijd. Enkele van de onderwerpen die verankerd zijn in de Nederlandse samenleving maar in de praktijk soms leiden tot discussie en onbegrip tussen ouders en/of leerlingen en docenten. Om dit in goede banen te leiden willen we de komende jaren aandacht voor training van aandachtfunctionarissen, empowerment van ouders richting school en docenten (Art. 1, Al Amal), de ouderbetrokkenheid versterken en dialoog en/of opvoedebatten stimuleren en faciliteren (o.a. Trias Pedagogica). Art. 1 MN en Al Amal werken hier al aan onder andere door, naast genoemde thema's, lastige onderwerpen bespreekbaar te maken in diverse migrantenorganisaties. In Kanaleneiland is reeds een pilot gestart om ouders te betrekken bij de Vreedzaam-aanpak.

VOORBEELDROL GEMEENTE(BESTUUR)

Als gemeente voelen wij onze verantwoordelijkheid om het bewustzijn over discriminatie te vergroten en discriminatie tegen te gaan. Discriminatie vinden wij onacceptabel en wij vinden dat niemand hier aan mag wennen. Wij willen dat Utrecht een respectvolle samenleving is, waarin iedereen zich thuis voelt en zichzelf kan zijn. De diversiteit van de bewoners van onze stad vraagt van ons dat we elkaar de ruimte geven en respect hebben voor verschillen en elkaars cultuur. Daarom zullen Burgemeester en Wethouders nog meer dan voorheen zich openlijk uitspreken tegen discriminatie binnen hun eigen portefeuille in Utrecht. Of het nu gaat om de arbeidsmarkt, het onderwijs, de sport of welk terrein dan ook. In Utrecht tolereren we geen enkele vorm van discriminatie!

Kernboodschap discriminatie is onacceptabel: Utrecht is een stad waar ruimte is voor iedereen. Een stad waar alle mensen zich kunnen ontwikkelen en meebouwen aan een gezonde toekomst van henzelf en daarmee van de stad. In een stad als deze is discriminatie onacceptabel. Het is belangrijk dat vanuit het Utrechtse gemeentebestuur direct en publiekelijk gereageerd wordt zodra er incidenten zijn in de stad rond discriminatie en/of racisme. Wij tolereren dit niet in Utrecht en die kernboodschap zullen we steeds actief uitdragen. *(Gemeente UzWS)*

Spreekuur wethouder Werk en Inkomen: alle jongeren die zich gediscrimineerd voelen op de arbeidsmarkt zijn welkom op een speciaal spreekuur van wethouder Victor Everhardt. Jongeren hoeven zich hier niet vooraf voor aan te melden. Dit spreekuur heeft ook een belangrijke signaalfunctie: het laat zien dat Utrecht discriminatie serieus neemt. *(Gemeente Wenl)*



Diversiteit interne organisatie: de Gemeente Utrecht is zelf een van de grootste werkgevers in de stad. Momenteel werken we met een programma diversiteit binnen de organisatie. Hiermee willen we de diversiteit in onze eigen organisatie borgen en versterken. Met als bedrijfsmatig doel beter in te kunnen spelen op maatschappelijke vragen en veranderingen. En als maatschappelijk doel inclusie, wat indirect leidt tot voorkomen van discriminatie op de werkvloer (in uitvoering en beleid). Voorbeelden van acties zijn het Generatiepact en de pilot Anoniem Solliciteren. (*gemeente, HRM*)

Motie Anoniem Solliciteren: in 2016 is de gemeente Utrecht bezig met uitvoering van de pilot Anoniem Solliciteren. Er zijn andere gemeentes die soortgelijke pilots uitvoeren. Het Ministerie van SZW initieert landelijk een vergelijkend onderzoek. Op basis van de uitkomsten en aanbevelingen zullen we bekijken of vervolgacties nodig zijn. (*Gemeente HRM*)

U-pride: Sinds april 2015 heeft onze eigen gemeentelijke organisatie een actief personeesnetwerk dat zich specifiek richt op seksuele -en genderdiversiteit. Om zorg te dragen voor een veilige sociale werkplek, organiseert U-pride ontmoetingsbijeenkomsten, en zorgt voor kennisuitwisseling. (zoals het transgenderplein) en is verbonden met vele in-externe netwerken. Recent heeft Utrecht het lidmaatschap van het internationale Work Place Pride aanvaard.

Onderhuids steunbetuiging: in het najaar van 2015 heeft een aantal (landelijke) organisaties het manifest Onderhuids over onbewuste discriminatie aangeboden aan Minister Asscher en aan diverse gemeentes. Gemeente Utrecht heeft schriftelijk haar steun betuigd aan dit manifest.

Begrip allochtoon: evenals de oudere begrippen buitenlander, gastarbeider e.d. heeft het begrip allochtoon een negatieve connotatie. Bovendien onderscheidt het groepen bewoners nodeloos van elkaar. Veel van onze 'allochtone' jeugd is bijvoorbeeld geboren en getogen in Utrecht, ook veel andere 'allochtonen' hebben de Nederlandse nationaliteit. Omdat het in Utrecht gaat om ruim 35% van de samenleving en het gaat om circa 175 verschillende etniciteiten uit alle windstreken voegt de term ook beleidsmatig niets toe, er bestaat geen eenheid onder 'allochtonen'. Daarom streven wij ernaar vanaf 2016 het begrip 'allochtoon' niet langer te gebruiken in onze communicatie-uitingen. (*Gemeente MO*)

Beeldbank opdracht fotograaf diversiteit: als gemeente maken wij voor onze communicatie-uitingen gebruik van een eigen beeldbank. Zowel intern als extern is geconstateerd dat de diversiteit van onze stad onvoldoende zichtbaar blijkt uit de beeldbank. Daarom hebben wij eind 2015 een fotograaf de opdracht verleend om gedurende geheel 2016 foto's te maken in Utrecht waaruit de diversiteit van onze stad in alle opzichten duidelijk naar voren komt. (*Gemeente MO*)

Tolerantieprijs: jaarlijks reiken we in Utrecht de Tolerantieprijs uit, in 2016 was dit al voor de twintigste keer. Wij zien nog voldoende aanleiding om hier de komende jaren mee door te gaan.
(Gemeente MO)