

Werken aan gelijke behandeling binnen een sterke democratische rechtstaat

ondernemingsplan Stichting voor Inclusie en Discriminatiebestrijding
Haaglanden en Hollands Midden
periode 2017-2021

Den Haag , januari 2017

Inhoudsopgave

1.	Het voorkomen en bestrijden van discriminatie en uitsluiting is een kernopdracht voor de democratische rechtstaat	
1.1.	Inleiding	3
1.2.	Uitvoering van de kernopdracht vereist draagvlak en daadkracht	3
2.	Wat wil iDb bereiken ?	
2.1.	Uitgangspunten en de context waarbinnen iDb wil opereren	4
2.2.	De doelen voor de periode 2017/2021	4
3.	De gekozen aanpak	
3.1.	Waarborgen van de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de anti-discriminatie voorziening	5
3.2.	Bundeling van expertise	6
3.3.	Aandacht voor kwaliteit en coproductie	6
4.	De structuur van de organisatie en personele inzet	
4.1.	Het bestuur	7
4.2.	De medewerkers	7
4.3.	Vrijwilligers vakkrachten en stagiaires	
4.3.1.	Signaleringsmedewerkers bij voorposten	7
4.3.2.	Vrijwilligers en stagiaires	8
4.3.3.	Vakkrachten	9

Bijlage: Prestatievelden, beoogde resultaten en in te zetten middelen/interventies

1. Het voorkomen en bestrijden van discriminatie en uitsluiting is een kernopdracht voor de democratische rechtsstaat

1.1. Inleiding

Discriminatie en sociale uitsluiting hebben een ontwrichtende werking op de samenleving en kunnen het vertrouwen in de rechtsstaat, de overheid en maatschappelijke organisaties schaden. De ontwrichtende werking kan ook invloed hebben op de verhouding tussen bevolkingsgroepen, vooral wanneer men elkaar op grond van vooroordelen en negatieve stereotypen bejegt. Het functioneren van de samenleving en het vertrouwen van burgers in de overheid en maatschappelijke organisaties zijn dan ook afhankelijk van de mate waarin obstakels, die non-discriminatie en sociale inclusie belemmeren, worden erkend, aan de kaak worden gesteld en overwonnen.

In de memorie van toelichting op de WGA (Wet Gemeentelijke Antidiscriminatie voorziening) is gesteld dat het recht op gelijke behandeling een van de pijlers vormt van het maatschappelijk verkeer tussen burgers onderling en tussen burgers en de overheid. De relevantie van gelijke behandeling en non-discriminatie wordt verder onderstreept door de volgende passage:

'De bescherming van burgers tegen discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren van de democratische rechtsstaat, de sociale samenhang en de onderlinge verhoudingen'.

Omdat de onderlinge verhouding tussen bevolkingsgroepen ook wordt beïnvloed door onzekerheid over de toekomst, concurrentie in aanspraken op maatschappelijke goederen, angst voor andere gebruiken en afkeer van andere opvattingen, zijn interventies nodig om het beschavingsniveau van de Nederlandse samenleving uit te dragen en het vertrouwen tussen burgers onderling en van burgers in de overheid te bevorderen.

Deze uitdaging is niet een exclusieve opdracht aan de overheid en antidiscriminatie voorzieningen. Er zal meer en beter moeten worden ingespeeld op het sociaal kapitaal van de samenleving en op de bereidheid en het vermogen van belanghouders om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen, waar het gaat om het slechten van barrières die non-discriminatie en sociale inclusie belemmeren.

1.2. Uitvoering van de kernopdracht vereist draagvlak en daadkracht

Er is een breed maatschappelijk draagvlak voor discriminatiebestrijding en het voorkomen van sociale uitsluiting. In toenemende mate erkennen burgers, belangenorganisaties, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, waar het gaat om het voorkomen en bestrijden van discriminatie en sociale uitsluiting. De effectiviteit van interventies, die daarop gericht zijn, zal echter in hoge mate worden bepaald door:

- het inzicht in de aard en omvang van incidenten en voorvallen met een discriminatoir karakter;
- het draagvlak en de daadkracht binnen het krachtenveld dat van belang is voor het bestrijden en voorkomen van discriminatie en sociale uitsluiting;

- het vermogen om te komen tot afstemming en coördinatie binnen en tussen de ketens (i.c. de keten van partners die een preventieve inbreng hebben, de strafrechtelijke keten en de civiel rechtelijke keten).

Stichting voor Inclusie en Discriminatiebestrijding (iDb) wil nadrukkelijk inspelen op het sociaal kapitaal van de samenleving en wil, samen met partners binnen en rondom de verschillende ketens, werken aan het bestrijden en voorkomen van discriminatie en sociale uitsluiting in Haaglanden en Hollands Midden. Binnen dit krachtenveld wil iDb een vooruitgeschoven positie innemen. Zodoende zal de organisatie in staat zijn om een verbindende, adviserende en ondersteunende rol te vervullen binnen en tussen formele en informele circuits waar burgers en groepen van burgers, maatschappelijke organisaties, het bedrijfsleven en overheden terecht kunnen voor informatie, advies, ondersteuning, samenwerking en coproductie.

2. Wat wil iDb bereiken ?

2.1. Uitgangspunten en de context waarbinnen iDb wil opereren

iDb wil een open en maatschappelijk betrokken organisatie zijn waar burgers terecht kunnen als zij geconfronteerd worden met incidenten, voorvallen en obstakels die zij als discriminerend ervaren. De openheid en maatschappelijke betrokkenheid wordt onderstreept door open te staan voor een divers samengestelde doelgroep. Burgers moeten, ongeacht hun geslacht, afkomst, levensbeschouwing en geloof, seksuele gerichtheid, politieke overtuiging en alles wat hen uniek en onderscheidend maakt, bij iDb terecht kunnen voor adequate informatie, advies, ondersteuning en samenwerking om eigen doelen op het gebied van non-discriminatie en gelijke behandeling waar te maken.

iDb wil binnen het kader van de WGA opereren en daarnaast een flankerend aanbod ontwikkelen en inzetten waarbij preventie, maatschappelijke betrokkenheid, sensitiviteit voor relevante ontwikkelingen en coproductie bijzondere aandacht krijgen. De gewenste maatschappelijke betrokkenheid en sensitiviteit voor relevante ontwikkelingen vereisen dat de organisatie oog heeft voor speerpunten van lokale overheden en kan inspelen op de realisatiekracht van partners die ook verantwoordelijkheid willen dragen voor het bestrijden en voorkomen van discriminatie en sociale uitsluiting.

De stichting zal kennis en menskracht mobiliseren om de sterke informatiepositie optimaal te benutten voor het thematiseren en agenderen van zaken die nodig zijn voor een gebundelde aanpak en voor het verbreden en handhaven van het maatschappelijk draagvlak voor discriminatiebestrijding.

iDb wil een duidelijke en gewaardeerde positie innemen binnen een organisatorische context waar partners elkaar vinden op basis van gedeelde opvattingen over wat nodig is om ontwrichtende werking van discriminatie en sociale uitsluiting om te buigen en zich committeren aan een gebundelde aanpak om non-discriminatie en sociale inclusie te bevorderen. Met deze partners wil iDb coalities smeden om:

- voorwaarden te scheppen zodat personen die met discriminatie en sociale uitsluiting worden geconfronteerd beroep kunnen doen op een toegankelijke en herkenbare anti-discriminatievoorziening die hen op een adequate wijze informeert, adviseert, ondersteunt en toerust;

- de sociale infrastructuur binnen buurten, wijken en op het gemeentelijk niveau zodanig in te richten en te organiseren dat incidenten en voorvallen met een discriminatoir karakter en oorzaken van discriminatie en sociale uitsluiting tijdig worden gesignaleerd, opgepakt en afgewikkeld;
- de realisatiekracht van burgerinitiatieven, die direct en indirect gericht zijn op het voorkomen en bestrijden van discriminatie, te mobiliseren, te activeren en te verbinden met activiteiten die binnen en vanuit de formele keten voor discriminatiebestrijding worden uitgevoerd;
- de effectiviteit te vergroten van maatregelen die, door de focus op het voorkomen en bestrijden van discriminatie, bijdragen aan verbetering van de relatie tussen bevolkingsgroepen en daarnaast een positief effect hebben op het vertrouwen van burgers in de overheid, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven.

2.2. De doelen voor de periode 2017/2021

In de periode 2017-2021 wil iDb de volgende doelen bereiken:

1. Het tijdig bereiken, informeren en adviseren van burgers van gemeenten in de regio's Haaglanden en Hollands Midden, die met voorvallen en incidenten met een discriminatoir karakter worden geconfronteerd, zodat de melding of klacht over betreffende voorvallen en incidenten op een verantwoorde wijze kunnen worden afgewikkeld.
2. Het bijbrengen van kennis en vaardigheden zodat burgers van gemeenten in de regio's Haaglanden en Hollands Midden zich beter kunnen vereren tegen incidenten, voorvallen en situaties die zij als discriminatie of sociale uitsluiting ervaren.
3. Het opbouwen en onderhouden van samenwerkingsverbanden die iDb en partners binnen het strafrechtelijk, bestuursrechtelijk, bestuurlijk en civielrechtelijk circuit in staat stellen om effectief op te treden tegen discriminatie en activiteiten op elkaar af te stemmen.
4. Bevorderen dat maatschappelijke organisaties, lokale overheden, het bedrijfsleven en andere relevante belanghouders het belang van non-discriminatie en sociale inclusie onderkennen en bereid zijn om maatregelen te nemen ter bestrijding van discriminatie en sociale uitsluiting.
5. Het in kaart brengen, adviseren en ondersteunen van burgerinitiatieven in beide regio's zodat betreffende initiatieven beter in staat zijn om de eigen kracht, kennis en het probleemoplossend vermogen in te zetten ten behoeve van activiteiten die gericht zijn op het bespreekbaar maken, voorkomen en bestrijden van discriminatie en sociale uitsluiting.
6. Het optimaal benutten van de eigen informatiepositie om lokale overheden, partners binnen de strafrechtelijke en civielrechtelijke keten, maatschappelijke organisaties en andere relevante actoren te informeren over de aard en omvang van discriminatie binnen de beide regio's alsook over interventies die nodig zijn om gesignaleerde problemen aan te pakken en op te lossen.
7. Het leveren van bijdragen aan sociale infrastructuren op buurt-, wijk, en lokaal niveau waar direct en indirect wordt gewerkt aan sociale samenhang, sociale inclusie en het bestrijden en voorkomen van discriminatie.
8. Het signaleren en thematiseren van relevante ontwikkelingen en het onder de aandacht brengen van succesvolle voorbeelden uit de praktijk om het maatschappelijk draagvlak voor discriminatiebestrijding te verbreden en het vertrouwen van burgers in Haaglanden

en Hollands Midden in de Nederlandse rechtstaat, de overheid, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven te behouden en te vergroten.

In bijlage I van het werkplan zijn de gestelde doelen geclusterd binnen vier prestatievelden en geconcretiseerd in prestatie-indicatoren.

Het aanbod is opgebouwd uit programmaonderdelen/modulen die gericht zijn op specifieke doelgroepen of situaties. iDb kan, afhankelijk van de situatie, een initiërende, coördinerende, ondersteunende of een voorwaardenscheppende rol vervullen.

3. De gekozen aanpak

3.1. Waarborgen van toegankelijkheid van de anti-discriminatievoorziening

iDb kiest voor een aanpak waarbij scherp wordt gelet op fysieke, sociale en culturele drempels die het melden van een klacht kunnen belemmeren. Er zullen bij belangenorganisaties en laagdrempelige locaties voorposten worden georganiseerd om de laagdrempeligheid van de antidiscriminatie voorziening te bevorderen voor burgers die, als gevolg van netgenoemde drempels, vooralsnog onvoldoende worden bereikt. Bij deze voorposten zullen getrainde vrijwilligers zorgdragen voor de eerste opvang, de globale informatievoorziening en doorverwijzing naar iDb.

De voorposten zijn een aanvulling op de bestaande instrumenten die worden ingezet om de laagdrempeligheid en toegankelijkheid van de anti-discriminatievoorziening te waarborgen. Hiertoe behoren:

- de telefonische bereikbaarheid: het kantoor van de stichting zal van maandag tot en met vrijdag tijdens kantooruren bereikbaar zijn voor informatie en advies;
- aanmelding via internet: deze meldingen worden binnen twee werkdagen opgepakt;
- intakegesprekken op locatie: intakegesprekken met burgers die een klacht willen melden kunnen ook op het stadhuis van de eigen gemeente en op een andere toegankelijke en veilige locatie worden gevoerd;
- de mogelijkheid om tijdens groepsbijeenkomsten melding te doen.

3.2. Bundeling van expertise

De ambitie om een sterke informatiepositie te hebben en de ter beschikking staande kennis, deskundigheid en menskracht in te zetten binnen het krachtenveld vereisen:

- kennis en deskundigheid op het gebied van wet- en regelgeving die het werkgebied van een anti-discriminatievoorziening direct en indirect raken;
- het vermogen om eigen registratiegegevens, registratiegegevens van de politie en andere kernpartners en signalen uit formele en informele circuits te vertalen in termen die nader inzicht verschaffen in de aard en omvang van discriminatie binnen de regio's Haaglanden en Hollands Midden;
- het vermogen om, op basis van de vooruitgeschoven positie binnen het krachtenveld en de sterke informatiepositie, meerwaarde te creëren voor een effectieve aanpak van discriminatie en sociale uitsluiting.



Deze ambitie zal worden waargemaakt door het aantrekken en behouden van adequaat opgeleide klachtbehandelaars die hun kennis en deskundigheid permanent verrijken, professionals die uitblinken successen op het gebied van voorlichting, preventie, bevordering actief burgerschap en relatiebeheer en door gemotiveerde en getrainde vrijwilligers die ondersteunend werk verrichten of een signalerende functie vervullen.

3.3. Aandacht voor kwaliteit en coproductie

Het bestrijden en voorkomen van discriminatie en sociale uitsluiting wordt door iDb gezien als taken die worden uitgevoerd met in achtname van wettelijke kaders, internationale verdragen waar Nederland zich aan dient te houden en normen en waarden die betrekking hebben op het maatschappelijk verkeer binnen de Nederlandse samenleving. iDb heeft deze richtlijnen verbijzonderd naar criteria die betrekking op:

- de kwaliteit van het aanbod;
- (inspannings-)verplichting die de organisatie aan zichzelf en samenwerkingspartners stelt.

De kwaliteit van het aanbod zal worden ontwikkeld en geborgd door:

- bij het opnemen en afwikkelen van meldingen en klachten te werken volgens wettelijk vastgelegde procedures en regels en kwaliteitscriteria die door de LVtD (Landelijke Vereniging tegen Discriminatie) zijn vastgesteld;
- aanvullende criteria van iDb die de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de organisatie moeten waarborgen en bepalend zijn voor de wijze waarop klachten worden opgevangen, geregistreerd en afgewikkeld;
- te werken volgens een kwaliteitsmodel waarin ook aandacht wordt besteed aan klanttevredenheid en waardering door de samenleving.

Uit ervaring blijkt dat antidiscriminatie voorzieningen kunnen rekenen op een breed maatschappelijke draagvlak voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van non-discriminatie en sociale inclusie.

De constatering door velen dat voorvallen en incidenten met een discriminatoire karakter, ondanks jarenlange investering door de overheid en netgenoemde voorzieningen, zijn toegenomen kan echter leiden tot cynisme en afname van het vertrouwen in het probleemoplossend vermogen van de Nederlandse overheid en pleitbezorgers. Het is daarom van groot belang om successen van interventies, die in het kader van discriminatiebestrijding worden toegepast, en de realisatiekracht van actoren binnen het krachtenveld beter voor het voetlicht te brengen. Dat zal geschieden door:

- PR activiteiten waarbij aansprekende voorbeelden uit de praktijk en interessante casussen op een toegankelijke en motiverende wijze onder de aandacht van burgers, belangenorganisaties, lokale bestuurders, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven worden gebracht;
- gedegen netwerkanalyse waarbij de functionaliteit van belanghouders wordt gekoppeld aan de verwachte inbreng bij een gebundelde aanpak;
- erkende wederkerigheid binnen samenwerkingsverbanden van partijen die bereid en in staat zijn concrete bijdragen te leveren aan het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van non-discriminatie en sociale inclusie;
- een initiërende, ondersteunende en faciliterende rol te vervullen om gezamenlijk waarde te creëren op het gebied van non-discriminatie en sociale inclusie.

4. De structuur van de organisatie en de personele inzet

4.1. Het bestuur

Het bestuur van de stichting zal worden gevormd door leden die op grond van specifieke kennis, deskundigheid en positie binnen de samenleving op het strategisch niveau waarde toevoegen en voorwaarden scheppen voor een gedegen aanpak van discriminatie en sociale uitsluiting.

Bij het werven en selecteren van bestuursleden zal de stichting ook streven naar een evenwichtige verdeling tussen de regio's Haaglanden en Hollands Midden.

4.2. De medewerkers

iDb zal blijven investeren in de kwaliteit van de medewerkers en in voorwaarden die van belang zijn voor een open, veilige en stimulerende arbeidsomgeving die uitdaagt tot ondernemerschap, verantwoordingsbereidheid, collegiale ondersteuning en collegiale toetsing. Het werk zal worden uitgevoerd door:

- Klachtbehandelaars, waar onder de senior klachtbehandelaar (universitair geschoold) en klachtbehandelaars (HBO gekwalificeerd op juridische terreinen die betrekking hebben op het werk van de anti-discriminatievoorziening);
- Coördinatoren Voorlichting Preventie en Relatiebeheer: deze functionarissen zijn verantwoordelijk voor uitvoerend en coördinerend werk op het gebied van voorlichting, preventie, netwerkontwikkeling, relatiebeheer en acquisitie;
- rapporteur/onderzoeker: deze functie zal op reguliere basis (door de senior klachtbehandelaar en de directeur) en op ad-hoc basis (door vakkrachten en stagiaires) worden uitgevoerd;
- consulenten en projectmedewerkers: afhankelijk van de financiële ruimte zullen medewerkers worden aangesteld ten behoeve van initiatieven en projecten die bijdragen aan een sterke marktpositie van de organisatie en een gewaardeerde plaats en functie binnen het krachtenveld;
- bureauorganisator: deze functionaris voert ondersteunende en faciliterende taken uit en bewaakt processen die van belang zijn voor de kwaliteit en continuïteit van het werk;
- de directeur/projectontwikkelaar: deze functie stelt de organisatie in staat om, ondanks de kleinschaligheid, ondernemend te opereren binnen een dynamische en gefragmenteerde omgeving.

4.3. Vrijwilligers vakkrachten en stagiaires

4.3.1. Signaleringsmedewerkers bij voorposten

Er liggen verschillende motieven ten grondslag aan de keuze van iDb om burgers te interesseren voor het werk van de stichting. Er zal worden ingespeeld op de uitgesproken en minder uitgesproken wens van velen om mee te werken aan initiatieven die worden ontplooid om non-discriminatie en sociale inclusie te bevorderen. Dit sociaal kapitaal zal nadrukkelijk worden aangesproken ten behoeve van initiatieven die de bekendheid en toegankelijkheid van de anti-discriminatievoorziening moeten vergroten/verbeteren. iDb zal in nauwe

samenwerking met belangenorganisaties, zelforganisaties en maatschappelijke organisaties laagdrempelige voorposten organiseren waar getraide vrijwilligers meldingen kunnen opvangen, algemene informatie kunnen verstrekken en door kunnen verwijzen naar iDb.

iDb heeft niet alleen oog voor het belang van de organisatie maar wil ook het nodige doen om te bewerkstelligen dat burgers, die hun vrije tijd opofferen en specifieke kennis en deskundigheid inbrengen, hun tijd bij de organisatie als relevant en zinvol ervaren. Het boeien en binden van de vrijwilligers bij voorposten van de stichting zal geschieden door onder andere:

- het overdragen van kennis over de werking van de WGA (Wet Gemeentelijke Antidiscriminatie voorziening) en het toetsingskader voor gelijke behandeling;
- training om signalen en meldingen op te vangen, te registreren en vertrouwelijk om te gaan met informatie;
- bijbrengen van sociale vaardigheden,
- themabijeenkomsten waarbij vrijwilligers en potentiële vrijwilligers informatie met elkaar kunnen uitwisselen over belangwekkende ontwikkelingen;
- het werk en de resultaten van de inzet van vrijwilligers op een toegankelijke en attractieve wijze voor het voetlicht te brengen.

4.3.2. Vrijwilligers en stagiaires

iDb wil een organisatie zijn waarmee burgers, die zich als vrijwilliger of stagiaire willen inzetten voor non-discriminatie en sociale inclusie, zich willen associëren. Er zal worden geïnvesteerd in een activerend vrijwilligersbeleid om vrijwilligers te interesseren voor, te betrekken bij en te behouden voor activiteiten die aan niet-professionals mogen worden toevertrouwd. Omdat het vrijwilligersbeleid ook als instrument zal worden ingezet om het maatschappelijk draagvlak voor non-discriminatie en sociale inclusie te verbreden, zullen maatregelen worden genomen om de diversiteit van het vrijwilligersbestand, bijvoorbeeld qua geslacht, afkomst, leeftijd, sociaal economische positie en politieke voorkeur, te bevorderen.

Vrijwilligers en stagiaires zullen fungeren als ambassadeurs voor non-discriminatie en sociale inclusie en iDb zal het nodige doen om hen in staat stellen om zinvolle en maatschappelijk relevante werkzaamheden uit te voeren.

Signalen uit onderzoek tonen dat er specifieke instrumenten moeten worden ingezet om jongeren te betrekken bij activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van non-discriminatie en sociale inclusie. Orthodoxe methoden van werving spreken weliswaar jongeren aan die al maatschappelijk actief zijn maar jongeren, die onvoldoende zijn geïnformeerd of niet actief zijn binnen de actiewereld, zijn doorgaans moeilijk met orthodoxe methoden te porren om hun wens om maatschappelijk actief te zijn om te zetten in daden.

Er zullen beproefde en nieuwe methoden worden ingezet om jongeren en stagiaires te boeien en hen te betrekken bij het werk van de stichting. De aantrekkingskracht van de inzet als jonge vrijwilliger of stagiaire zal worden onderstreept door te wijzen op het volgende :

- het is 'cool' om mee te werken aan activiteiten die gericht zijn op het voorkomen van discriminatie en sociale uitsluiting;
- succesvolle voorbeelden uit de praktijk waarbij jongeren en stagiaires een inbreng hebben c.q. hebben gehad;
- mogelijkheden om de (tijdelijke) inzet ten behoeve van non-discriminatie en sociale inclusie ook te gebruiken om kennis en vaardigheden op te doen die goed zijn voor de persoonlijke ontwikkeling, studieresultaten en hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

4.3.3. Vakkrachten

Het onderscheidend vermogen van de organisatie zal in hoge mate worden bepaald door de specifieke kennis op het gebied van wet- en regelgeving en het vermogen om de wettelijke taken te verbinden met lokale prioriteiten en maatschappelijk relevante thema's. Bij de inrichting van de organisatie geldt de gewenste personele inzet ten behoeve van de wettelijke taken en het noodzakelijk aanvullend aanbod als basisvariant.

Aangezien de organisatie, ondanks de kleinschaligheid, doelgericht en effectief wil opereren binnen een dynamisch en complex krachtenveld, zal er op ad-hoc basis beroep worden gedaan op vakkrachten die over aanvullende en specifieke kennis beschikken op de volgende terreinen:

- training en coaching gericht op identiteitsontwikkeling en weerbaarheidsvergroting: dit aanbod zal in het bijzonder gericht zijn op kwetsbare jongeren en personen met een beperking;
- bemiddeling, mediation en conflicthantering: dit aanbod zal onder andere worden ingezet bij buurtbemiddeling;
- bevordering van (sociale) inclusie en omgaan met diversiteit: met dit aanbod wil stichting iDb inspelen op de behoefte van maatschappelijke organisaties, sportclubs en bedrijven.