

Verslag ontwerpbijsenkomsten Anti-discriminatie Agenda gemeente Tilburg

19 juli 2024, Pascal Collard

Inhoudsopgave

OPZET ONTWERPBIJSEENKOMSTEN	1
OPBRENGST ONTWERPBIJSEENKOMSTEN	2
1. SECTOR GEZONDHEIDSZORG	2
2. SECTOR HORECA	3
3. SECTOR WONINGMARKT	3
4. SECTOR ARBEIDSMARKT	4
5. SECTOR ONDERWIJS	5
6. SECTOR OP STRAAT EN IN DE WIJK.....	6
BOUWSTENEN VOOR DE INTERVENTIES IN DE ANTI-DISCRIMINATIE AGENDA	8

Opzet ontwerpbijsenkomsten

Vanuit de inzichten uit de gesprekken met groepen Tilburgers en sectoren organiseerden we drie ontwerpbijsenkomsten. Voor twee ontwerpbijsenkomsten zijn deelnemers uit eerdere gesprekken uitgenodigd en is een open oproep in een social media advertentie geplaatst voor alle Tilburgers (18+, wonend in gemeente Tilburg). Op 25 juni 2024 waren 37 mensen aanwezig uit alle delen van de samenleving. Op 26 juni 2024 waren dat er 16. Op 3 juli 2024 vond de derde ontwerpbijsenkomst plaats, welke specifiek gericht was op mensen met een licht verstandelijke beperking. Hier namen zes mensen met een licht verstandelijke beperking en vier begeleiders aan deel.

De bijsenkomsten stonden in het teken van het bedenken en uitwisselen van ideeën om discriminatie tegen te gaan en te voorkomen. Ideeën waren toegespitst op een betreffende sector en konden van toepassing zijn op alle doelgroepen, of op een specifieke doelgroep die te maken heeft met discriminatie. Op elke tafel lag een overzicht van de opgehaalde discriminatiegronden die uit de gesprekken uit de interviewfase naar voren kwamen. Hiermee werd kleur gegeven aan de ervaren discriminatie die per sector ervaren wordt. De twee ontwerpbijsenkomsten hanteerden de volgende drietrap van brainstormen:

- i) Deelnemers kregen individueel de tijd om ideeën op te schrijven om discriminatie tegen te gaan. Dit deden ze op post-its.
- ii) In groepen van twee wisselden deelnemers ideeën uit. Hierin was ruimte om ideeën te combineren, aan te vullen of uit te breiden.
- iii) In groepen van vier wisselden deelnemers ideeën uit. Hierin was wederom ruimte om ideeën te combineren, aan te vullen of uit te breiden.

Vervolgens werd aan de deelnemers gevraagd om aan te geven welke ideeën voor hen het meest uitvoerbaar, het meest vernieuwend en het favoriete idee was. Deze selectie werd zichtbaar op de Flipovers Tot slot gaf elke tafel een plenaire presentatie over hun doorlopen proces en ideeën.

Opbrengst ontwerpbijsenkomsten

De opbrengst van de drie ontwerpbijsenkomsten betreft 393 ideeën om discriminatie in Tilburg tegen te gaan en te voorkomen. Een aantal ideeën was meer gericht op inclusie in het algemeen. Deze ideeën worden meegenomen in het Inclusiebeleid.

We zien dat de 393 ideeën bij elke sectorin te delen zijn in dezelfde vier overkoepelende thema's. Dit zijn:

1. Kennis, kunde en bewustwording
2. Dialoog en verbinding
3. Norm stellen
4. Hulpmiddelen

Het projectteam gaat de ideeën analyseren en gebruikt de ideeën als een van de bouwstenen voor de interventies/oplossingen in de Anti-discriminatie Agenda.

Hieronder volgen de plenaire presentaties per sector.

1. Sector Gezondheidszorg

Presentatie ontwerpbijsenkomst 25 juni 2024

Om discriminatie in de gezondheidszorg tegen te gaan, hebben we een aantal ideeën bedacht. Voor de LHBTIQ+ gemeenschap vinden wij het heel belangrijk om een **campagne** te starten over transgender personen. In de zorg merken we dat zorgverleners daar vaak weinig kennis over hebben. Het lijkt ons een mooi idee als ook docenten, studenten en ouders daar een rol in kunnen spelen, door bijvoorbeeld huisartsen te informeren.

Dan nog een specifiek idee, namelijk gericht op **HIV**. Ook daar merken we dat huisartsen vaak niet op de hoogte zijn over de mogelijkheden. De huisarts speelt een hele **belangrijke schakel**. De huisarts praat met de patiënt maar ook met allerlei zorgverleners. We denken echt dat we moeten inzetten op betere voorlichting voor huisartsen.

Verder is het in de gezondheidszorg heel belangrijk dat er **onderscheid** gemaakt wordt, bijvoorbeeld tussen iemand met een Surinaamse afkomst en iemand met een Hindoestaanse afkomst. Een oplossing die we daarvoor bedachten, is om zorgverleners aan te moedigen om **echt naar mensen toe te gaan**. Plekken waar mensen samenkomen, dan hebben we het over scholen bijvoorbeeld. Daar kun je informatie over cultuur ophalen.

We denken ook aan **subsidies** waardoor die **voorlichting** beter mogelijk wordt.

Over vrouwenemancipatie zou een **folder** kunnen komen voor zorgverleners waarin heel duidelijk staat wat de **verschillen zijn tussen verschillend genders**. Een hartaanval bij vrouwen ziet er heel anders uit. Het is heel gek dat een huisarts daar niet altijd van op de hoogte is.

Ook bij **leeftijdscriminatie** zagen we dat ouderen niet altijd aan de medicatie komen die zij nodig hebben. Wat nou mooi zou zijn, is als er een algemeen **loket** zou komen, bijvoorbeeld bij de gemeente, **waar mensen terecht** kunnen als ze discriminatie in de gezondheidszorg meemaken. Of als ze ervaren dat hun arts hen niet begrijpt. Want we merken dat vooral in de communicatie een hele hoop misgaat.

Investeer ook in **ervaringsdeskundigen**. Er zijn heel veel ervaringsdeskundigen op het gebied van inclusie en diversiteit. En betaal die mensen dan ook om te komen spreken en om hun zegje te doen hierover.

2. Sector Horeca

Presentatie ontwerpbijsamenkomst 25 juni 2024

Om discriminatie op de horeca tegen te gaan, hebben we een aantal ideeën bedacht. Qua middelen kan er meer gedaan worden, vanuit **subsidie**, voor **invalidetoiletten** in de horeca en **oordoppen** beschikbaar stellen voor als de muziek te hard staat maar ook voor mensen die snel overprikkeld raken. Vanuit het horecaperspectief zou het fijn zijn als dat ook gesubsidieerd zou worden. Het gaat dan ook om een **prikkelarme ruimte** als iemand bijvoorbeeld in paniek raakt, of even bij wil komen.

Ook kwamen we erachter dat de **toegankelijkheid van horecazaken** heel beperkt is. Op de Korte Heuvel zijn er genoeg horecazaken waar je naar binnen kan als er een Plenkis is. Dat is een drempelhulp. Maar op het moment dat er **brand uitbreekt**, kom je eigenlijk heel moeilijk naar buiten. Het idee is om een **vroegtocht** te organiseren en dit dan gelijk te testen. Met een groep met verschillende achtergronden langs verschillende horecazaken gaat, kan ik dingen bestellen, kan ik makkelijk betalen en kan ik makkelijk naar buiten als er brand uit breekt.

Een ander punt betreft cursussen. **Cursussen en trainingen** voor portiers, ondernemers, horecapersoneel over social safety, intimidatie, discriminatie, dat daar op tijd en goed naar gehandeld kan worden. En dat portiers en beveiligers die discrimineren, worden aangesproken door de ondernemer en de gemeente. Ze mogen namelijk niet zomaar op kleur of achtergrond discrimineren.

Een ander punt is een meldingspunt. Er is nu niet een duidelijk en centraal meldpunt. We willen een **onafhankelijk meldpunt**. En dat er dan bemiddeld wordt tussen het slachtoffer en de portier, de ondernemer en de politie. We willen systematisch racisme voorkomen.

Het laatste is eigenlijk om **ervaringsdeskundigen** te betrekken bij de organisatie van evenementen om de toegankelijkheid te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Dus dan hoeft je als organisatie niet het wiel uit te vinden.

3. Sector Woningmarkt

Presentatie ontwerpbijsamenkomst 25 juni 2024

Om discriminatie in de woningmarkt te gaan, hebben we een aantal ideeën opgehaald. Vele zijn ook algemeen van aard.

De eerste is het **informereren van de branche**: makelaars, particuliere verhuurders, studentenverhuurders.

Praktische oplossingen zijn: de Rotterdamse tool waarbij ze een **anonieme huurwebsite** hebben. Je kunt daar anoniem hospiteren. Je schrijft je in zonder dat de verhuurder je naam en andere gegevens te zien krijgt.

Daarnaast hebben we het veel gehad over de diversiteit in het aanbod van woningen. Dan gaat het vooral om het stimuleren van ontwikkelaars om **meer divers te bouwen**. Het is heel interessant om

dure koopwoningen te bouwen, maar kijk ook verder. Zo krijgen we elke straat divers. Voor een deel kan dat door een **wettelijke verplichting**, maar ook door een **convenant** op te stellen waarbij je ontwikkelaars stimuleert om hiermee aan de slag te gaan.

En ons meest vernieuwende idee, gericht op discriminatie in brede zin, is om **kunst in te zetten** om mensen te informeren. Een van de ideeën is de 'Schreeuw', waarbij je een kunstwerk bijvoorbeeld op de markt neerzet die teksten uitroept om mensen te informeren.

4. Sector Arbeidsmarkt

Presentatie ontwerpbijeenkomst 25 juni 2024

Om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan, hebben we een aantal ideeën. Ik noem de ideeën op die het meest innovatief, het meest uitvoerbaar en de favoriet zijn.

Het meest vernieuwende idee: geef mensen een **herkenningsteken**, laat zien en laat dat verspreiden door de stad, waarmee mensen kunnen laten zien dat ze openstaan voor de gehele diversiteit. Het is op deze manier zichtbaar en kan zich als een olievlek verspreiden.

We hebben twee meest uitvoerbare ideeën: zorg dat er voldoende ruimte en geld komt om voorzieningen te treffen voor een **aangepaste werkplek**. Ook bij de gemeente lukt dat nog niet altijd, je bent toch het voorbeeld. Het andere meest uitvoerbare idee is het **aanspreken van medewerkers en collega's** die het verkeerd doen. Als je discriminatie merkt, sta dan je collega bij. En bied goede **cursussen** aan zodat mensen erin de toekomst beter mee om kunnen gaan.

Ons favoriete idee is de **loonverschillen tussen man en vrouw opheffen** en daar ook op handhaven.

Presentatie ontwerpbijeenkomst 26 juni 2024

Om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan, hebben we allereerst een kapstok geformuleerd. Deze kapstok bestaat uit de volgende onderdelen:

Wetgeving: Discriminatie is momenteel heel erg vrijblijvend. Men wordt soms wel aangesproken, maar het leidt niet tot sancties. We hebben een voet achter de deur nodig. Er moeten dus **sancties** komen.

De werknemers en vakbonden: Het moet een **weerspiegeling van de maatschappij** zijn. En dat mensen ook echt zichzelf kunnen zijn in een organisatie.

De werkgevers, kennisinstituten en belangenorganisaties: **De dag van discriminatie** in het leven roepen. Op die dag wordt er niet gewerkt maar besteedt elke organisatie verplicht aandacht aan discriminatie. Mensen een **podium geven** om te vertellen over hoe zij zichzelf op het werk voelen. En of dit onderwerp voldoende onder de aandacht komt en wat een organisatie nog kan doen om discriminatie tegen te gaan en inclusie te bevorderen.

Daarnaast ook meer bewustzijn bij werkgevers over het **effect dat afwijzing op mensen heeft**. De tiende, twintigste, dertigste keer afgewezen worden en het effect op de psychische gesteldheid van de mens. Leg dan ook uit waarom iemand niet aangekomen wordt.

Een ander idee is om een **vertrouwenspersoon mee te nemen naar een sollicitatiegesprek**.

Cultuur sensitief werken: Het is belangrijk dat we niet alleen maar kijken naar wat de norm is. Vacatures richten zich vaak op kwaliteiten, maar als een organisatie heel wit is, denken ze niet dat andere culturen ook andere, aanvullende kwaliteiten in huis brengen. We hebben het ook gehad over **cultureel vakmanschap**. We kijken heel vaak vanuit onze mooie Nederlandse bril, maar Nederland bestaat niet uit alleen maar Nederlanders. We hebben veel mensen met andere culturen en achtergronden, en dat vergt toch een andere bril en andere aandacht. Als we dat goed wegzetten, in de opvoeding, het onderwijs, maar dus ook bij bedrijven en wetgeving, dan kunnen we veel bereiken. Het moet een vanzelfsprekend verhaal worden.

We zijn hier op uitnodiging van de gemeente. Wij sluiten af met de rol die de gemeente allemaal kan hebben. De **gemeente heeft een voortrekkersrol** in deze. De gemeente zou partijen en organisaties samen moeten brengen. Netwerken moeten ontwikkelen. Allianties aangaan om draagvlak te creëren. Laten we hopen dat de Anti-discriminatie Agenda zowel haalbaar, uitvoerbaar als gedragen wordt.

5. Sector Onderwijs

Presentatie ontwerpbijsamenkomst 25 juni 2024

Om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan, hebben we heel veel ideeën bedacht. Het gesprek begon en eindigde met dat het onderwijs **een norm moet stellen**. Er gebeurt veel in het onderwijs, er zijn gender-sexuality alliances, er zijn heel veel initiatieven om de inclusiviteit te bevorderen. Leerlingen zijn daarmee bezig, en docenten ook. Maar als je er echt mee aan de slag wilt, dan heb je de steun nodig van de directie. Je hebt de **steun van het bestuur** nodig. En het bestuur moet duidelijk maken wat inclusie is en uitleggen wat dat betekent voor hoe je met elkaar omgaat op school. Van daaruit zijn ook de interventies op papier gekomen.

Een aantal zaken dat terugkomt, is: maak docenten bewust, maak ze **handelingsbekwaam**, train ze. Zorg ook voor **intervisie**.

En zorg ook dat er een **vertrouwenspersoon** is, specifiek voor discriminatie. En als je die vertrouwenspersoon hebt, zorg ook dat je daarin die diversiteit kan waarborgen. Het **meldpunt discriminatie** en de **stagepacten** zijn andere ideeën. Het tegengaan van discriminatie valt tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar de mbo-scholen spelen daar een centrale rol in. Zij zouden erop moeten letten in contact met de stagebedrijven, ook gezien de kwaliteitsagenda die ze hebben, waarin een verplicht onderwerp het letten op discriminatie is.

De **toegankelijkheid** van scholen, ook in het kader van het bouwbesluit, is een ander aandachtspunt.

Presentatie ontwerpbijsamenkomst 26 juni 2024

Om discriminatie in het onderwijs tegen te gaan, hebben we ideeën bedacht, die we nu presenteren.

De eerste is dat er **verplichte bijeenkomsten** moeten komen gericht op inclusie. We missen in alle onderwijsvormen nu aandacht voor hoe om te gaan als docent met de diversiteit in de klas. Hoe ga je het groepsgesprek aan? Er zijn nu wel wat bijeenkomsten, maar die zijn niet verplicht, waardoor docenten en studenten niet op komen dagen. Er moeten **sancties** aan vast hangen als je niet op komt dagen. Bij sommige vakken is er al een aanwezigheidsplicht, die zou bij dit ook geregeld kunnen worden.

Een ander idee richt zich op wat scholen nog meer kunnen faciliteren. Bijvoorbeeld het inzetten **van jongerenwerkers** op scholen, **vertrouwenspersonen** waar leerlingen en studenten meldingen kunnen maken en zich veilig kunnen voelen. We kijken heel erg met de **Nederlandse bril**, maar daardoor worden andere culturele groepen niet goed begrepen. Daarnaast is het ook vanuit de school belangrijk om **genderneutrale toiletten en kleedkamers** te faciliteren. Daarmee onderscheidingen weghalen en de norm onder leerlingen veranderen.

Een volgend idee is om dagen te organiseren waarop **bevolkingsgroepen dichter bij elkaar komen**. Scholen hebben vaak specifieke populaties, als je deze samengevoegd, kunnen leerlingen en studenten ook elkaar ontmoeten, verschillen zien maar ook vooral overeenkomsten vinden. Op je eigen school zou je projecten kunnen organiseren om die ontmoeting te faciliteren.

Het vierde punt gaat over **harde consequenties** bij meldingen over discriminatie. Er moet harder opgetreden worden, discriminatie is bij wet verboden. Het lastige is dat je dan wel een **norm moet gaan stellen** en dat betekent dat je moet gaan definiëren wat discriminatie op school inhoudt. Daar hangen we nu iets te lang in stil, er moet **gehandhaafd** gaan worden. En leerlingen die meldingen maken, moeten beschermd worden en niet als schuldige beschouwd worden.

Het vijfde idee is om ook **ontwerpsessies** te organiseren **met alle docenten** op alle onderwijsniveaus. Wat willen docenten, waar lopen ze tegen aan? En dit ook voor **leerlingen**. En meer richten op welzijn en ontwikkeling in plaats van op cijfers.

Het zesde idee gaat over **verplichte literatuur en media** over diversiteit en inclusie. Dat leerlingen verplicht worden om zich te ontwikkelen in onderwerpen die met diversiteit te maken hebben. We kunnen niet iedereen verplichten om te lezen, maar films en andere vormen zijn ook mogelijk.

Dan nog een laatste idee, hetgeen ook ons favoriet is, een programma voor docenten en studenten van alle onderwijsvormen, om als onderwijsinstutie zelf altijd **budget** te hebben om **externe partijen in te schakelen** om over deze thematieken in de klaslokalen te komen praten. Het is voor docenten van belang dat ze weten hoe ze de **dialoog** hierover moeten aangaan. En dat zij op de hoogte zijn van de lesprogramma's en projecten op het gebied van inclusie en diversiteit. En specifiek ook aandacht voor de leerkrachten die er al langer zitten, want deze groep heeft vaak bepaalde ideeën over diversiteit en inclusie.

6. Sector Op straat en in de wijk

Presentatie ontwerpbijsamenkomst 25 juni 2024

Om discriminatie in de wijk en op straat tegen te gaan, hebben we een aantal clusters gemaakt.

De eerste is **bewustwording**. Het is belangrijk om allemaal bewust te zijn van wat straatdiscriminatie is. Wat behoort daar allemaal toe en wat zijn dingen die je zelf in het verleden hebt gedaan, die daartoe behoren. Herkennen wat discriminatie is. Discriminatie vindt plaats door allerlei personen en groepen. Jongeren hebben het idee dat discriminatie heel gewoon is binnen bepaalde culturen. Bewustwording is een heel belangrijke component om verandering teweeg te brengen.

Dan hebben we **sociale norm**. Een sociaal vangnet en een norm creëren, samen bedenken wat een veilige wijk inhoudt, je veilig voelen in je eigen wijk, wat is daar de aanpak van op korte termijn. Wat is precies veiligheid en hoe creëren we dat?

Het cluster **gespreksvoering** gaat over dialogen organiseren in buurthuizen, verhalen delen in de wijk met elkaar, inzicht geven wat discriminatie doet met de mens. Meer empathie en sympathie creëren.

Omstanderinterventies is een ander cluster. Hoe kan je ingrijpen als omstander als je iets ziet gebeuren?

We hebben ook nog het grote **aangifte** cluster. Aangifte doen, gaat vaak nog niet goed. Er zit ook institutionele discriminatie in. Hoe kunnen we de aangiftedrempel verlagen, hoe kunnen we ervoor zorgen dat je gehoord en gezien wordt door instanties. Wat kunnen de instanties, politie, boa en buurtbemiddeling daarin doen.

Onze clusters zijn heel intersectioneel. Een queer persoon kan hetzelfde meemaken als iemand van een andere culturele achtergrond. De stappen blijven hetzelfde, de aangifte is hetzelfde en er is nog steeds empathie en sympathie nodig.

Presentatie ontwerpbijsamenkomst 26 juni 2024

Om discriminatie in de wijk en op straat tegen te gaan, hebben we ideeën opgehaald die best wel breed zijn, wat juist goed is. Op onze poster zie ik een vijfdeling aan ideeën.

Allereerst kwamen we al snel tot de conclusie dat discriminatie altijd gestoeld is op bepaalde **stereotyperingen, onwetendheid** over bepaalde doelgroepen, het niet in gesprek willen of durven gaan met een ander. Wat al snel naar voren kwam, is een **campagne** om meer bekendheid over het onderwerp te genereren. Maar ook **communicatie tussen verschillende doelgroepen**. Wat veel naar voren kwam, is elkaar leren kennen en begrijpen. En dat begint bij de opvoeding. Vanaf kleins af aan kinderen met elkaar in contact te laten komen om zo empathie op te wekken. Mensen bij elkaar brengen kan via meetings, workshops, informele bijeenkomsten en sociale media. Wat daar ook bij hoort, is mensen **bewust maken van de impact van discriminatie**. Als vrouw niet veilig over straat kunnen, als queer persoon lastiggevalen worden, maar dus ook wat de impact op deze personen is. Middels dialoogsessies of campagnes bewustzijn creëren over de impact is een idee.

Vanuit een ander perspectief, het neurodivergente perspectief, denken we aan **prikkelarme omgevingen in openbare ruimtes**. Nu is dat vaak een bibliotheek, maar het zou mooi zijn om dat ook in de buitenruimte te hebben. En deze **stiltezones** kunnen ook oefenruimtes zijn om mensen aan te spreken. We zitten nu vaak op onze telefoons, met continue prikkels. Dus het idee is om stiltezones in de buitenruimte in te richten. We willen ook het **stigma** op neurodivergentie wegnemen, een holistische benadering kan daarbij helpen. Iedereen wordt geboren zoals die is.

Infographics of buitenexposities over bepaalde doelgroepen. Bijvoorbeeld over neurodivergentie of over intersekse. Deze exposities kunnen voor meer bewustwording zorgen.

Daarnaast hebben we het gehad over **space spaces**, voor queer personen in horeca, maar dat kan ook breder getrokken worden. Een plaats dat je weet dat je daar veilig naar binnen kan lopen en hulp kan krijgen.

En dit zijn wat bredere ideeën: een **overkoepelend symbool voor gelijkwaardigheid**. Bijvoorbeeld in woningen, wat gezien kan worden vanaf de straat. We hebben een algemeen symbool voor de queer community, bijvoorbeeld een regenboogvlag. En het zou dus een idee zijn om een algemeen symbool te maken over dat iedereen welkom is. Een uiting van artikel 1. Op die manier kenbaar maken dat een organisatie of persoon geen vooroordelen heeft en openstaat voor diversiteit.

Geen elkaar de vrijheid en laat iedereen zijn wie die wil zijn. **Meer bewustzijn over artikel 1** van de grondwet. Discriminatie is strafbaar. Daar moet meer bekendheid over komen.

En een laatste idee is meer **straatverlichting** omdat sommige straten heel donker zijn waardoor het extra grimmig is. Het Wilhelminapark wordt als voorbeeld genoemd. Meer verlichting kan voor meer veiligheid zorgen.

Bouwstenen voor de interventies in de Anti-discriminatie Agenda

De ideeën die zijn genoemd tijdens de ontwerpbijeenkomsten zijn/oplossingen in de Anti-discriminatie Agenda. Het projectteam put ook uit interventies die in andere gemeenten worden uitgevoerd, ideeën die uit landelijke onderzoeken naar voren komen en uit de database van bewezen effectieve interventies van Kennisplatform Inclusief Samenleven¹. Daarnaast maakt het projectteam gebruik van de 'Checklist voor antidiscriminatie-interventies' van Kennisplatform Inclusief Samenleven² om interventies te toetsen op effectiviteit en te zorgen dat de interventies uitgaan vann. Werkzame mechanismen leggen uit waarom en hoe een bepaalde interventie werkt en geven daardoor meer richting aan het handelen van professionals en vrijwilligers in de praktijk.

¹ Database antidiscriminatie-interventies: <https://www.kis.nl/database-antidiscriminatie-interventies>

² Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022). Checklist voor antidiscriminatie-interventies. Kennisplatform Inclusief Samenleven.