

Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 38 RvO van de SP
over de uitkomsten Monitor Discriminatie 2019 Noord-Nederland

Steller R.Visser / F. Saalbrink

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon	050-3676139	Bijlage(n)	1	Ons kenmerk
Datum		Uw brief van		Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij doen wij u onze beantwoording toekomen van de vragen ex art. 38 RvO van de heer J. Dijk en mevrouw L. Wobma van de fractie van de SP over de uitkomsten van de Monitor Discriminatie 2019 Noord-Nederland. De vragen treft u als bijlagen aan.

- 1. Verreweg de grootste stijging van de meldingen komt van de arbeidsmarkt als terrein waarop dit gebeurt. De discriminatiegronden die vaak benoemd worden bij meldingen over de arbeidsmarkt zijn afkomst, leeftijd en geslacht. De SP doet daarom een aantal voorstellen. Is het college bereid zulke maatregelen te nemen? Zo ja, op welke manier? Zo niet, waarom niet?*

Wij onderschrijven dat een beschaafde samenleving de fundamentele erkenning vereist dat alle mensen gelijkwaardig zijn. Daarom doen wij er als gemeente alles aan om op gelijke voet met de ontwikkelingen in de samenleving de juiste maatregelen te treffen. Ons beleid is gericht op tolerantie en inclusie met als doel het tegengaan van discriminatie. Daarnaast ondersteunen we activiteiten van organisaties en dragen we actief onze standpunten uit.

In de Arbowet 2009 staat dat werkgevers verplicht zijn om het risico op discriminatie zo veel mogelijk tegen te gaan. De inspectie SZW ondersteunt bedrijven hierin met handreikingen om discriminatie te voorkomen, bijvoorbeeld met van een checklist Arbeidsdiscriminatie. De inspectie SZW zorgt voor de controle en handhaving. De vragen om maatregelen en meer middelen die u meegeeft zijn daarom bij de inspectie SZW aan het juiste adres.

Voor VNO-NCW is discriminatie een belangrijk aandachtspunt en zij begeven zich in verschillende regionale en landelijke netwerken waar discriminatie op de agenda staat. Ze communiceren hierover met hun achterban. De laatste maanden is het rondom dit thema wel wat stil geweest, omdat Corona alle aandacht opslokte. Het thema is nu weer op de agenda gezet in het MT van VNO-NCW. Het is nog niet duidelijk welke acties hieruit voortkomen. Mogelijk vertaalt dit zich in een nieuwe inspectieronde.

2. *Wat ook opvalt aan de cijfers is het grote aandeel van discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte en dan vaak bij de collectieve voorzieningen. De gemeente Groningen heeft richtlijnen opgesteld over de toegankelijkheid voor mindervaliden. De SP wil graag weten of deze richtlijnen goed zijn geïmplementeerd in alle collectieve voorzieningen. Wordt er zelf ook bijgehouden of deze richtlijnen goed worden nageleefd? En gaat het college maatregelen nemen om ook de naleving buiten de collectieve voorzieningen te verbeteren? Zo ja, op welke manier? Zo nee, waarom niet?*

Sinds 2017 werken we binnen de gemeente Groningen aan het VN-verdrag Handicap vanuit het *Actieplan Toegankelijk Groningen 2017/2021*. Het VN-Verdrag heeft als doel dat de wereld toegankelijk en inclusief wordt voor iedereen, dus ook voor mensen met een beperking. We betrekken de doelgroep bij de (ver)bouw van openbare gebouwen, zoals de richtlijnen vragen. Ook werken we bijvoorbeeld aan de toegankelijkheid van bushaltes. Als gemeente moeten wij passende maatregelen nemen zodat personen met een beperking zo zelfstandig en onafhankelijk mogelijk kunnen leven.

Het document *Tussenstand* (besproken bij de raadscommissie van 3 juni jl.) bespreekt de voortgang van het huidige Actieplan. De Werkgroep Toegankelijk Groningen is gesprekspartner bij het verbeteren van deze toegankelijkheid. De werkgroep heeft knelpunten gesignaleerd en benoemd en deze zijn opgenomen in de *Tussenstand*. We werken op dit moment aan een nieuw actieplan dat volgens planning eind dit jaar aan u wordt voorgelegd.

3. *Uit het rapport blijkt dat meldingsbereidheid erg laag is. De overgrote meerderheid meldt discriminatie dus niet. Heeft het college hier een verklaring voor? Is het college het met de SP eens dat het met het oog op veiligheid én een goede aanpak essentieel is om die aangiftebereidheid te verhogen? Gaat het college hier op korte termijn stappen in ondernemen? Zo ja, op welke manier? Zo nee, waarom niet?*

Het onderzoek van het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG) uit 2018 toont het volgende: een groot deel maakt geen melding omdat men het niet belangrijk genoeg vindt (40%), er geen aandacht aan wil schenken (35%), of omdat men van mening is dat melden niet helpt

(24%). Overige redenen om geen melding te maken zijn: de tijd/moeite van het melden niet nemen, het zelf willen oplossen, het niet zeker weten of iets discriminatie betrof, het niet weten waar te melden, of bang zijn voor de gevolgen.

Wij onderschrijven dat het belangrijk is om de meldingsbereidheid te verhogen. We stimuleren daarom bijvoorbeeld het COC, SENSE en WIJ Groningen om binnengekomen meldingen met een discriminatie-aspect door te zetten naar DMG. Het DMG zoekt hiertoe samenwerking met de betreffende organisaties. We willen daarnaast de bekendheid van het meldpunt vergroten door de zichtbaarheid via de beschikbare gemeentelijke communicatiekanalen te verbeteren.

4. *Het aantal meldingen op grond van seksuele geaardheid, het afgelopen jaar veelal transgenders, is substantieel. Wat minder duidelijk is, is wat er gebeurt na een melding. Aangezien er ook hier sprake is van een toename, is de SP van mening dat de aanpak te vrijblijvend is, ook vanuit de wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen. De SP pleit er dan ook voor dat, wanneer er een melding is over discriminatie bij een bedrijf, ene verhuurder of in een openbare gelegenheid, die een officiële waarschuwing krijgt die, wanneer er geen verbetering optreedt, uiteindelijk kan leiden tot concrete maatregelen zoals het intrekken van vergunningen. Is het college bereid deze maatregel in te stellen? Zo ja, per wanneer? Zo nee, waarom niet?*

Wettelijk mogen aan een vergunning geen vereisten worden gesteld die los staan van het doel van de regeling waarop de vergunning is gebaseerd. Het stellen van een voorwaarde aan vergunningen die de gemeente verleent, met als uiterste sanctie het intrekken van een vergunning is dan ook niet aan de orde. Er zijn voldoende andere middelen en wegen beschikbaar om discriminatie van welke aard dan ook tegen te gaan. Onder meer de Algemene wet gelijke behandeling en de Algemene wet bestuursrecht bieden alternatieve wegen om discriminatie tegen te gaan.

Wij vertrouwen er op uw vragen hiermee voldoende te hebben beantwoord.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
Koen Schuiling

de secretaris,
Christien Bronda