



Sociale Raad Tilburg  
Spoorlaan 144  
5038 CH Tilburg

**Onderwerp** Datum  
Reactie Advies ADA 29 oktober 2024  
**Ons kenmerk** Uw kenmerk

**E-mail** **Doorkiesnummer**  
college@tilburg.nl 14 013  
**Postadres** **Fax**  
Postbus 90155 013 542 93 96  
5000 LH Tilburg **Bezoekadres**  
Stadhuisplein 130

Beste voorzitter en leden Sociale Raad Tilburg,

Op 7 oktober jl. heeft u een advies uitgebracht naar aanleiding van ontvangst van de concept Anti-discriminatie Agenda en een presentatie over de inhoud daarvan. Wij willen u daarvoor hartelijk danken. Uw advies hebben we meegewogen bij de besluitvorming over de Anti-discriminatie Agenda. In deze brief geven wij een reactie op uw advies.

#### **Algemeen**

Wij zijn blij dat u samen met ons het belang van een gedegen aanpak van discriminatie erkent en wij zijn het met u eens dat het thema van discriminatie op alle fronten met urgentie moet worden voorkomen en bestreden. Ook wij zijn onder de indruk van de verhalen die inwoners uit de stad en dorpen met ons hebben gedeeld. Uw brief sterkt ons in de overtuiging om voortvarend aan de slag te gaan.

In het onderstaande gaan wij in op uw adviezen. Daar waar wij zien dat adviezen met elkaar verband houden in onze aanpak, nemen wij ze samen in onze antwoorden.

#### **Advies: Heb aandacht voor de eigen dienstverlening**

In uw advies beschrijft u de rol van de gemeente en wijst u terecht op de dienstverlenende functies die wij vervullen voor onze inwoners. U constateert dat wij als gemeente op veel verschillende manieren in contact staan met inwoners en een voorbeeldrol hebben waar het gaat om anti-discriminatie. U vraagt om de opgave die de gemeente zichzelf stelt op te nemen in de Agenda en bovendien bij de passages over de interventies op te nemen wat de gemeente doet en wat er toegevoegd wordt.

In ons inclusiebeleid dat we sinds 2021 hebben is de voorbeeldrol van de gemeente één van de pijlers. We hebben in onze teksten expliciet gemaakt wat wij zelf doen als gemeenten om een welkome organisatie te zijn voor iedereen en discriminatie te voorkomen. Daarnaast bieden we verschillende modules en trainingen aan in onze opleidingscatalogus zodat onze medewerkers bewust omgaan met inwoners in alle dimensies van diversiteit. Overigens bedoelen wij hiermee niet dat wij 'klaar zijn' op dit thema. Net zoals in de samenleving realiseren wij ons dat inclusief werken en het voorkomen van discriminatie onderhoud vergen. Wij zullen hier de aandacht op richten in ons uitvoeringsprogramma. Daarnaast hebben wij ook in deze Anti-discriminatie Agenda onze rol expliciet gemaakt. Juist omdat wij het zo belangrijk vinden ook focus op onze eigen rol te leggen hebben wij ervoor gekozen deze niet onder de interventies weg te zetten, maar een apart hoofdstuk hieraan te wijden. We zetten hierin de drie rollen van de gemeente uiteen en beschrijven wat wij binnen deze rol nastreven en hoe wij dit aanpakken.

Als laatste zullen wij, daar waar wij zelf onderdeel uitmaken van de sector, die onderdelen van de organisatie betrekken bij samenwerkingsafspraken om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Dit zullen we nader uitwerken in het uitvoeringsprogramma dat volgt op de Agenda.

#### **Adviezen: Gebruik de ervaringen van inwoners als basis en haal signalen op en luister naar inwoners**

Uw oproep om de ervaringen van inwoners op te blijven halen is voor ons vanzelfsprekend. Wij betrekken hen via inspraakprocessen op het bredere terrein van inclusie, zoals bijvoorbeeld bij de

**COLLEGE**

totstandkoming van het Slavernijmonument en het vormen van ons Regenboogplan. Maar we staan net zo goed op informelere momenten regelmatig met hen in contact. Terecht verwijst u in dat kader ook naar het proces dat we zo zorgvuldig mogelijk hebben doorlopen met onze inwoners om de Agenda vorm te geven. We kunnen niet anders zeggen dan dat de betrokkenheid van inwoners ons steeds weer de essentie laten voelen van wat nodig is en wij houden hen op de hoogte van hoe hun bijdrage leidt tot nieuwe plannen, maatregelen en acties. Wij trekken dit graag door waar het gaat over anti-discriminatie.

**Advies: Vergroot de meldingsbereidheid en zorg ervoor dat mensen hun ervaringen kunnen delen op een manier die bij hen past. Vraag RADAR om frequenter te rapporteren over de meldingen.**

Voor ons is het allerbelangrijkste dat inwoners die te maken krijgen met discriminatie hun melding en verhaal kunnen blijven doen en persoonlijk advies en begeleiding ontvangen voor vervolgstappen. Discriminatie.nl is het landelijk punt waar mensen naartoe kunnen om discriminatie te melden en waar alle 'oude' anti-discriminatievoorzieningen (adv's) onder vallen. Daarbij is het zo dat de klachtenbehandeling blijft zoals die was en blijven we als gemeente een overzicht van de Tilburgse meldingen ontvangen. De eerste geluiden zijn dat de nieuwe naam, in combinatie met een (landelijke) campagne, al bijdraagt aan een betere naamsbekendheid. Samen met onze adv RADAR gaan we hier ook lokaal ruchtbaarheid aan geven in een Tilburgse campagne.

Het in stand houden van meerdere manieren om te kunnen melden zodat inwoners een manier kunnen kiezen die bij hen past, vinden wij net als u belangrijk. Op dit moment kan het doen van een melding digitaal via Discriminatie.nl, het kan ook via het telefoonnummer 0800-0880. Ook het persoonlijk contact blijft mogelijk, aangezien RADAR een fysieke locatie aan de Spoorlaan 432 heeft. Met RADAR evalueren we jaarlijks de dienstverlening. Waar mogelijk intensiveren we de samenwerking met RADAR verder. Tegelijkertijd maken we afspraken met RADAR om, niet zo zeer vaker cijfers te rapporteren, maar met ons in gesprek te blijven. De cijfers zoals die we die krijgen, vertellen namelijk niet het hele verhaal. Vandaar dat we, naast het ontvangen van de cijfers, in gesprek willen blijven over trends die zij zien in Tilburg, groepen waar zij zich zorgen over maken en de aard van meldingen en de patronen die zich aftekenen. Op die manier houden wij zo optimaal mogelijk de vinger aan de pols. Radar zal bovendien onze partner zijn in de uitwerking van onze interventies.

**Advies: Gebruik een fijnmazig netwerk en zorg voor een duidelijke opdrachtverstrekking aan de klankbordgroep**

Het werken aan een inclusieve samenleving en het bestrijden van discriminatie is niet mogelijk zonder in contact te blijven met het fijnmazig netwerk. Op allerlei terreinen komen we hen tegen en gaat het gesprek vaak over deze kwesties. Het helpt ons om de juiste maatregelen te blijven nemen. We onderschrijven uw aanbeveling op dit punt dan ook ter harte.

De gebiedsteams die actief zijn in de wijken fungeren nu al als onze oren en ogen in de wijk. Hierin zijn betrokken organisaties uit de wijk verbonden.

Daarnaast is de klankbordgroep die wij in het leven willen roepen voor gevraagd én ongevraagd advies een ander belangrijk onderdeel om te monitoren of we op de goede weg zijn. We streven naar een goede vertegenwoordiging uit de stad om deze rol te kunnen vervullen, waarin we zoeken naar een mix van zowel mensen die al met dit thema werken als mensen die op persoonlijke titel en ervaring frisse en waardevolle inzichten mee kunnen geven. De duidelijke opdrachtverstrekking om maximaal impact te kunnen hebben staat buiten kijf. Dit zullen we ook zorgvuldig toetsen aan de groep, naast andere randvoorwaarden die nodig zijn om effectief te kunnen functioneren.

**Advies: Ga het gesprek aan met vertrouwenspersonen**

U bepleit in dit advies om het gesprek aan te gaan met vertrouwenspersonen over hoe zij een bijdrage kunnen leveren aan het gesprek over en het bestrijden van discriminatie. Voor sommige plekken, zoals het onderwijs hebben inwoners die hebben meegewerkt aan de ontwerpessies dit punt bepleit. We nemen dit ook mee als aandachtspunt in die sectoren waar zij een spilfunctie kunnen hebben in het te woord staan van mensen die discriminatie willen melden en het bespreekbaar maken van discriminatie in de organisatie.

**Advies: Zorg voor een stevige aanpak wat betreft preventie en communicatie.**

Het is het beste als we discriminatie weten te voorkomen in plaats van dat we het moeten bestrijden. Preventie is vanzelfsprekend de essentie van ons inclusiebeleid, dat bestaat uit het vergroten van bewustzijn om wederzijdse acceptatie en respect te bevorderen. Preventie en communicatie staan centraal in onze aanpak waar we inzetten op bewustzijn en training. We zijn er ons van bewust dat we dit op vele plekken, contextrijk moeten aanbieden en hierin een lange adem moeten hebben.

**Adviezen op de sectoren:**

- *Arbeidsmarkt: benut de krapte op de arbeidsmarkt ten volle om te ondersteunen bij inclusief aannamebeleid en discriminatiebestrijding op de werkvloer.*  
Ook wij ondersteunen uw inzichten dat dit een tijd is waarbij we extra kansen hebben om inclusie en anti-discriminatie onder de aandacht te brengen. Waar we kunnen zullen we dit binnen de juiste (arbeidsmarkt)netwerken ontwikkelen.
- *Woningmarkt: Wees ook alert op de koopmarkt vanwege mogelijke discriminatie van makelaars en formuleer concretere en stevigere interventies.*  
De passage waar u naar verwijst over discriminatie van makelaars, gaat over makelaars die werken voor verhuurders. Vandaar dat de interventies gericht zijn op de verhuurmakelaars.  
In de definitieve tekst hebben we specifiekere maatregelen opgenomen om discriminatie op de woningmarkt te onderkennen en aan te pakken.  
Wat betreft de koopmarkt zijn vooralsnog geen interventies opgenomen. De huidige krapte op de woningmarkt zorgt er in de huidige tijd voor dat het hoogste bod telt. Mochten we desondanks signalen krijgen van discriminatie op de koopmarkt, dan zullen wij dit meenemen in ons uitvoeringsprogramma.
- *Onderwijs: Agendeer anti-discriminatie en de bijbehorende verantwoordelijkheid bij het overleg met het onderwijs.*  
We zijn ervan overtuigd dat normstelling in het onderwijs en ‘het laten landen’ van interventies op school samen met het onderwijs moet plaatsvinden. In onze ogen is het dan ook niet meer dan logisch dat we anti-discriminatie agenderen om het gunstige effect zo groot mogelijk te laten zijn voor zowel leerlingen als onderwijspersoneel.
- *Op straat en in de wijk: Regel randvoorwaardelijke zaken in de publieke ruimte die kunnen bijdragen aan de veiligheid op straat.*  
Zowel in onze bestaande Straatintimidatie-aanpak als in ons Regenboogplan kijken we of de fysieke ruimte veiligheid biedt, in de vorm van de aanwezigheid van ‘safe spots’ en de aanwezigheid van voldoende toezicht. Ook in het licht van wat we van onze inwoners hebben meegekregen, onderzoeken we hoe we het veiligheidsgevoel verder kunnen vergroten.
- *Horeca: Verbind daar waar mogelijk consequenties aan het niet aanpakken van discriminatie.*  
U vraagt om een stevige aanpak gezien het lage aantal meldingen van weigeringen op grond van achtergrondkenmerken.  
Wij zijn het met u eens dat discriminerend deurbelied niet acceptabel is. In de randstad zijn er steden die een aanpak hebben of hebben gehad om deze praktijken te stoppen. In ons uitvoeringsprogramma zullen we in samenwerking met onze partners een aanpak uitwerken die zich heeft bewezen en daar voortvarend mee aan de slag gaan.
- *(Gezondheids)zorg: Zie de sector breder en bezie het vanuit ‘brede zorg’ zodat we geen onderdelen overslaan, investeer op cultuursensitief werken en investeer weer in tolken.*  
U heeft een punt dat we ‘de sector zorg’ met alle varianten van formele en informele zorgverlening, die allemaal op elkaar kunnen aansluiten, moeten meenemen. Wij zullen de sector dan ook als zodanig beschouwen. Onze inspanningen om cultuursensitief werken te vergroten is daarin een

belangrijke pijler.

Ook vraagt u om tolken in de zorg. Wij begrijpen deze wens gezien de verhalen van onze inwoners. Tegelijkertijd is dit een complexe kwestie met meerdere spelers waar de discussie over (on)mogelijkheden op een hoger niveau nog wordt gevoerd<sup>1</sup>. We zien helaas geen mogelijkheden om dit louter op het lokale niveau van anti-discriminatie op te lossen.

#### **Advies: heb specifiek aandacht voor Roma en Sinti**

U verzoekt om de groep Roma en Sinti op te nemen als groep. Onze Agenda is opgebouwd om discriminatie te voorkomen en te bestrijden in en vanuit sectoren, waar we ook aandacht hebben voor de volle breedte van de culturele diversiteit. Dit betekent dat onze interventies niet gericht zijn op slechts een aantal specifieke groepen, binnen het zeer brede spectrum van de diversiteit van de samenleving. Hieruit volgt dat cultuur-sensitieve aspecten van de aanpak gericht moeten zijn op alle dimensies van de culturele verscheidenheid binnen onze samenleving. Wat telt is dat we de negatieve patronen en mechanismen van discriminatie, die we hebben meegekregen uit de verhalen, doorbreken. Waar we wel oog voor moeten hebben is indien er discriminatiekwesties spelen waar de groep Roma, Sinti en woonwageneigenaren exclusief last van hebben. In zulke gevallen moeten we, waar we kunnen, deze kwesties oplossen.

RADAR geeft aan dat meldingen voor deze groep vooral gaan over een tweetal zaken, namelijk het moeilijk kunnen verkrijgen van een opstalverzekering en het standplaatsenbeleid.

De eerste heeft in de praktijk vooral te maken met verzekeringstechnische redenen<sup>2</sup> omdat verzekeraars geen risicodrager willen zijn voor niet stenen woningen<sup>3</sup>. Voor het tweede geldt dat gemeenten sinds 2018 niet meer actief een ontmoedigend standplaatsenbeleid voeren omdat dit discriminerend is. De Regio Hart van Brabant voert met de verschillende gemeenten een transparant standplaatsenbeleid, met vanaf 1 januari een gezamenlijk centraal inschrijfpunt. Indien blijkt dat, ondanks alle regels, er toch valide meldingen van discriminatie binnenkomen, zullen we die uiteraard serieus nemen en met betrokken partijen zoeken naar oplossingen.

#### **Advies: Sluit de dag tegen Racisme en Discriminatie af met een feest van Inclusie**

Wij willen dit idee graag toetsen bij onze partners die betrokken zijn bij de dag tegen Racisme en Discriminatie en laten hun oordeel meewegen in onze uiteindelijke beslissing. Met de stad vieren daarnaast we al verschillende dagen waarop we stil staan bij de diverse groepen in onze stad. Onder andere Coming Out Day, de viering van het einde van de slavernij, Roze Maandag zijn daar voorbeelden van.

#### **Vraag: Werkt de gemeente nog aan 'Tilburgerschap?' "Wij accepteren geen discriminatie" kan daar een belangrijke norm in vormen.**

Hoewel stelling nemen tegen discriminatie wat ons betreft een mooi voorbeeld is van goed (Til)burgerschap, is het niet zo dat we de Agenda onder die noemer hebben ontwikkeld. De Anti-discriminatie Agenda ligt in het verlengde van het inclusiebeleid, waarin onze waarden zijn dat iedere inwoner zichzelf moet kunnen zijn, volwaardig onderdeel moet kunnen zijn van de samenleving en veilig en weerbaar is.

#### **Vraag: Financiën en ambities**

U geeft aan dat u benieuwd bent hoe wij met beperkte financiële middelen dit ambitieuze plan toch kunnen uitvoeren. Het eerste jaar is een opstartjaar. In dat jaar zorgen we al voor extra capaciteit om goed aan de slag te kunnen gaan. Vanzelfsprekend gaan we waar mogelijk in het opstartjaar al direct aan de slag met de uitvoering van interventies. Tegelijkertijd is het ook het jaar waarop we inventariseren hoe, en in welke volgorde, we samenwerkingsafspraken in de sectoren kunnen maken zodat we onze interventies op een stevige basis kunnen ontwikkelen. Dit zal ons ook inzicht geven in hoeveel middelen we nodig hebben om de ambities van de agenda waar te maken. Voor dekking van de kosten voor de jaren 2026-2029 doen we een voorstel voor de behandeling van de programmabegroting 2026 van de gemeente. Uiteraard zal de (financiële) beschikbaarheid afhangen van de integrale afweging die op dat moment wordt gemaakt.

**Tot slot**

Wij zijn blij met de betrokkenheid die u laat doorklinken in de adviezen. Uw aanbod om hierover in gesprek te blijven nemen wij dan ook graag aan.

Met vriendelijke groet,

Het college,

mr. A. van Berckel, MBA  
*gemeentesecretaris*

drs. Th.L.N. Weterings  
*burgemeester*