

SAMEN ZIJN WE LEIDEN

Een fijne stad voor iedereen

Plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie

januari 2025



Inhoudsopgave

1. Woordenlijst.....	4
2. Voorwoord.....	6
3. Samenvatting.....	7
4. Inleiding	8
Programma Leiden Inclusief	8
Wat willen we bereiken?	8
Waarom is een plan van aanpak tegen racisme en discriminatie nodig?	8
Gevolgen van discriminatie	9
Hoe dit plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie is gemaakt.....	10
Adviesgroep en jongerenpanel tegengaan racisme en discriminatie	10
De rol van de gemeente.....	11
Uitvoering.....	11
5. Racisme en discriminatie in het onderwijs.....	12
Wat doet de gemeente Leiden?	12
6. Arbeidsmarktdiscriminatie	15
Wat doet de gemeente Leiden intern?	15
Wat doet de gemeente Leiden in de stad en in de regio?	16
7. Individueel racisme (racisme tussen mensen).....	19
Wat doet de gemeente Leiden?	19
Acties Sterke Sociale Basis partners	20
8. Aanpak tegen etnisch profileren	22
Wat doet de gemeente Leiden?	22
Wat doet de politie?	24
9. Leidse Antidiscriminatievoorziening (ADV)	25
Wat doet Stichting iDb?	25
10. Internationals en woningmarkt discriminatie.....	28
Wat doet de gemeente Leiden?	28

11. Racisme en discriminatie in de sportsector	30
Wat doet de gemeente Leiden?	30
12. Racisme en discriminatie in de cultuursector	32
Wat doet de gemeente Leiden?	32
13. Financiën	34
14. Planning.....	35
15. Bronnen	36
16. Bijlagen.....	38

1. Woordenlijst

Adviesgroep tegengaan racisme en discriminatie: Een groep van betrokken inwoners van Leiden die advies geeft op het plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie.

Algoritme: Een set van regels en instructies die een computer geautomatiseerd volgt bij het maken van berekeningen om een probleem op te lossen of een vraag te beantwoorden (definitie Algemene rekenkamer). Zo wordt automatisch een beslissing gemaakt zonder dat een mens zich er mee bemoeit.

Algoritmeregister: Een website waar alle impactvolle algoritmes van de overheid staan.

Antidiscriminatievoorziening (ADV): Een antidiscriminatiebureau of anti-discriminatievoorziening is in Nederland een instelling die meldingen en klachten van discriminatie registreert en behandelt.

Antisemitisme: Discriminerende en racistische behandeling van Joden.

Arbeidsmarkt: De plaats waar banen en werkzoekende elkaar ontmoeten. Het gaat niet alleen om beschikbare banen maar ook om problemen die op de werkvloer kunnen plaatsvinden.

College van B&W: Het college van burgemeester en wethouders. Zij vormen samen het dagelijkse bestuur van de gemeente.

Culturele instelling: Een organisatie die zich richt op de realisatie van cultuur en/of het verspreiden, beheren en behouden ervan. Bijvoorbeeld een museum, theater of bibliotheek.

Data Protection Impact Assessment (DPIA): Een soort onderzoek om te bekijken of er gevaren zijn voor de privacy wanneer persoonsgegevens worden gebruikt in een proces.

Diversiteit: Zichtbare en onzichtbare verschillen tussen mensen, bijvoorbeeld in leeftijd, afkomst, beperking, gender of seksuele voorkeur.

DZB Leiden: Het werkontwikkelbedrijf en opdrachtaannemer die de re-integratie uitvoert voor de gemeente Leiden.

Ervaringsdeskundige: Iemand die veel kennis en vaardigheden heeft op een bepaald terrein door eigen ervaring; doordat diegene het zelf heeft meegemaakt.

Etnisch profileren: het gebruik maken van criteria als huidskleur, nationaliteit, etniciteit, taal en/of geloof om mensen te controleren of op te sporen, terwijl dat niet objectief of zonder vooroordelen uit te leggen valt.

Gelijkheid: Iedereen heeft dezelfde kansen en rechten en wordt op dezelfde manier behandeld, ongeacht wie de persoon is.

Gelijkwaardigheid: Hoewel iedereen gelijke rechten heeft, krijgt niet iedereen dezelfde kansen. Bij een gelijkwaardige behandeling krijgt iedereen de juiste hulpmiddelen om op gelijke wijze deel te kunnen nemen aan de samenleving.

Inclusie: Iedereen voelt zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd, en heeft gelijke kansen om deel te nemen aan alle onderdelen van de samenleving.

Jongerenpanel tegengaan racisme en discriminatie: Een groep van betrokken jongeren in Leiden die advies geeft op het plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie.

Keti Koti: Betekent 'gebroken ketenen'. Op deze dag vierden we de afschaffing van de slavernij in het Caribisch gebied en Suriname. Dit is jaarlijks op 1 juli.

De LEA: De Leidse Educatieve Agenda. Alle onderwijspartijen in Leiden hebben acties geformuleerd om samen verder te werken aan de kwaliteit van het Leidse onderwijs. De acties staan in de Leidse Educatieve Agenda 2024 – 2028.

Moslimdiscriminatie: Het ongelijk behandelen van mensen met een islamitische religie, of van mensen die op basis van hun huidskleur, afkomst of etniciteit, als moslim worden gezien.

Nieuwkomers (arbeidsmarkt): Statushouders, Oekraïense ontheemden, asielzoekers en arbeidsmigranten.

NOC*NSF: Een vereniging van sportbonden met een brede kijk op de ontwikkeling van de sport in Nederland. Het is ontstaan uit een fusie tussen het Nederlands Olympisch Comité en de Nederlandse Sport Federatie.

Onderwijsprofessionals: Bijvoorbeeld leerkrachten, docenten, onderwijsassistenten, schoolleiders, intern begeleider, zorgcoördinatoren, bestuurders, coaches.

Prestatieafspraken (woningmarkt): Afspraken tussen woningcorporatie, gemeenten en huurdersorganisaties.

Programma Leiden Inclusief: Het programma van de gemeente Leiden dat gaat over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

Racisme en discriminatie: Wanneer *racisme en discriminatie* genoemd worden in dit plan van aanpak, gaat het om situaties waarin mensen ongelijk worden behandeld vanwege hun huidskleur, afkomst, cultuur, nationaliteit en/of geloof. Dit kan gebeuren door de acties van een persoon of door regels en beleid van organisaties. Het komt vaak voort uit bewuste of onbewuste ideeën dat sommige groepen beter zijn dan anderen. Hierdoor kunnen er blijvende ongelijkheden ontstaan tussen verschillende groepen mensen.

Register van verwerkingen (Rvv): Een overzicht van alle werkprocessen waarbij de gemeente persoonsgegevens verwerkt.

De Sociaal-Economische Raad (SER): De belangrijkste adviesraad voor regering en parlement over sociaaleconomische vraagstukken.

Sterke Sociale Basis Partners (SSB partners): Hiermee wil de gemeente een programma aan activiteiten en voorzieningen hebben dat bijdraagt aan het welzijn van inwoners. Deze partners zijn: Inluzio, Samen Ondernemend Leren (SOL) en BuZz.

Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding (Stichting iDb): De stichting die de ADV en daarmee het meldpunt voor discriminatie verzorgt voor Leiden.

Transformationeel leiderschap: Een leiderschapsstijl gericht op het motiveren van werknemers van binnenuit. Een belangrijk kenmerk van deze leiderschapsstijl is het delen van een duidelijke en inspirerende visie, waardoor het werk meer betekenis krijgt. Leiders geven zelf het goede voorbeeld, wat zorgt voor bewondering en herkenning bij de medewerkers (Brand et al., 2021).

Werkgeversservicepunt Holland Rijnland (WSP): Eén van de 35 arbeidsmarktregio's waar het UWV, DZB Leiden, Provalu en Rijnvicus als partners samenwerken als het eerste aanspreekpunt voor werkgevers in de regio. Ze vertegenwoordigen 12 gemeenten.

Werving en selectie: Het proces van het zoeken en in dienst nemen van nieuwe medewerkers.

Steam: Afdeling Leidse Inburgering, Jongeren, Taal & Participatie van de gemeente Leiden.



2. Voorwoord

Beste Leidenaren,

Wij willen dat iedereen in Leiden meetelt en dat iedereen zichzelf kan zijn. Alleen dan kan iedereen meedoen. We willen dat Leiden een sociale, inclusieve stad is. Dat betekent dat er voor racisme en discriminatie geen plek is in Leiden.

We weten dat racisme en discriminatie echter wel voorkomen, ook in Leiden. Uitgesloten worden vanwege je uiterlijk, je achtergrond, je opleidingsniveau, je geaardheid of wat dan ook doet pijn. Afgewezen worden om wie je bent is enorm kwetsend. Racisme en discriminatie zijn giftig en maken dat mensen zich niet welkom voelen. Het heeft altijd invloed op iemand en kan dan ook leiden tot emotionele of psychische problemen.

Aan het einde van de wethoudersgang in het Stadhuis is een groot raam, om de hoek van mijn werkkamer. Dat raam kijkt uit op een muur waar vanuit het project muurgedichten in het Engels het eerste artikel van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties geschilderd is. Dat artikel luidt: Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren. Het is voor mij een dagelijkse herinnering aan het belang van het borgen van gelijke kansen in onze Leidse samenleving.

Het tweede artikel van de universele verklaring van de rechten van de mens staat niet op die muur, maar is het discriminatieverbod dat iedereen aanspraak geeft op alle rechten en vrijheden, zonder enig onderscheid van welke aard ook, zoals ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status. Om deze rechten te bevorderen zijn we het programma Leiden Inclusief gestart. Uit de koker van dit programma is dit plan van aanpak tegen racisme en discriminatie ontstaan. Ik wil iedereen bedanken die aan de totstandkoming van dit plan heeft meegewerkt: de adviesgroep, het jongerenpanel en alle (beleids)medewerkers van de gemeente Leiden. Maar zeker ook alle Leidenaren die naar de stadsgesprekken over dit thema zijn gekomen en daar moedig verteld hebben over hun ervaringen met racisme en discriminatie in onze stad.

Ik ben ervan overtuigd dat we met de acties in dit plan eerste stappen vooruit zullen zetten waardoor iedereen zich welkom kan voelen in onze mooie stad. Waar respect is voor wat een ieder kan en voelt, wat je afkomst, cultuur, geloof, uiterlijk of geaardheid ook is. Want als iedereen meetelt en zich thuis, geaccepteerd en veilig voelt, wordt Leiden een fijne stad voor iedereen. Samen maken we Leiden.

Ik wens u veel leesplezier.

Mede namens het college van B&W van Leiden

Abdelhaq Jermoumi
Wethouder Kansengelijkheid, Jeugd en Onderwijs



3. Samenvatting

Het plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie, opgesteld door de gemeente Leiden, richt zich op verschillende thema's en biedt concrete acties om deze problemen aan te pakken. De thema's zijn zorgvuldig gekozen op basis van input vanuit de stad zelf. Via stadsgesprekken met jongeren in 2022 en met inwoners van alle leeftijden in 2023 zijn de thema's van dit plan van aanpak bepaald. Hierbij hebben de adviesgroep en het jongerenpanel tegengaan racisme en discriminatie een belangrijke rol gespeeld. Hun inzichten en adviezen hebben geholpen om dit plan vorm te geven en ervoor te zorgen dat de focus ligt op de onderwerpen die echt leven in de stad. De adviezen van deze twee adviesgroepen zijn daarom waar mogelijk door (beleids)medewerkers verwerkt in het plan van aanpak tegen racisme en discriminatie.

Het plan begint met een analyse van de huidige situatie in Leiden, ondersteund door data uit recente onderzoeken en de stadsgesprekken. Vervolgens gaan we in op veel verschillende maatregelen gericht op onder andere arbeidsmarkt, onderwijs en onze interne organisatie. We vinden het belangrijk om als gemeentelijke organisatie het goede voorbeeld te geven. Zo zetten we ons in voor duidelijke en eerlijke processen binnen onze organisatie, bijvoorbeeld bij werving en selectie. Ook de samenwerking met partners speelt een belangrijke rol. De politie werkt bijvoorbeeld aan het aanpakken van etnisch profileren en onderwijsinstellingen nemen maatregelen tegen stagediscriminatie.

Dit plan van aanpak is onderdeel van het programma Leiden Inclusief, dat loopt tot eind 2025. Het plan van aanpak bevat zowel lopende als toekomstige acties. Hierbij ligt de focus op bewustwording en samenwerking met partners om een inclusieve samenleving te realiseren. De verschillende (beleids)afdelingen van de gemeente zijn verantwoordelijk voor de acties. Hoewel dit een gemeentelijk plan is willen we benadrukken dat het tegengaan van racisme en discriminatie een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Het is onze ambitie dat iedereen meetelt in Leiden en zichzelf kan zijn, met respect voor wat iemand kan, voelt, of wat iemands afkomst, cultuur, geloof of uiterlijk is.

4. Inleiding

Programma Leiden Inclusief

Racisme en discriminatie zijn problemen die een negatieve invloed hebben op de Leidse samenleving en het welzijn van haar inwoners. We willen een actieve rol spelen in het tegengaan van deze problemen en streven naar een inclusieve samenleving waarin iedereen mee kan doen en gelijkwaardig behandeld wordt. Ook in het beleidsakkoord Samen leven in Leiden (2022-2026) staat dat we gaan voor een leefbare stad “waar geen plek is voor discriminatie en racisme”. Daarom is het programma ‘Leiden Inclusief’ ontwikkeld. De ambitie van het programma is dat iedereen meetelt in Leiden en dat iedereen zichzelf kan zijn. Met respect voor wat je kan, voelt, wat je afkomst, cultuur, geloof en uiterlijk is. Want als iedereen meetelt en zich thuis, geaccepteerd en veilig voelt, wordt Leiden een fijne stad voor iedereen. Programma Leiden Inclusief richt zich op het bereiken van de volgende drie doelen:

1. De gemeentelijke organisatie is divers, inclusief en gelijkwaardig
2. Ons beleid en dienstverlening is inclusief en gelijkwaardig
3. Onze samenleving is bewuster van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Programma Leiden Inclusief is opgedeeld in verschillende programmalijnen: 1) Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) in de gemeentelijke organisatie, 2) LHBTIQ+ discriminatie tegengaan, 3) Tegengaan van racisme en discriminatie 4) Toegankelijkheid voor iedereen en 5) Gendergelijkheid.

Wat willen we bereiken?

De programmalijn tegengaan racisme en discriminatie draagt bij aan alle drie de doelen van het programma Leiden Inclusief. Dit document, het *plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie*, is een van de belangrijkste inspanningen die we samen met de stad willen uitvoeren. Met dit plan willen we een omgeving creëren waarin racisme en discriminatie geen plaats hebben en iedereen gelijke kansen krijgt. Het doel is om concrete stappen te zetten om racisme en discriminatie in Leiden te voorkomen en tegen te gaan.

Naast dit plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie is er ook een Actieplan welzijn en veiligheid LHBTIQ+ personen. Dit is opgesteld vanuit de programmalijn LHBTIQ+ discriminatie tegengaan. Het actieplan richt zich op de aanbevelingen van het onderzoek welzijn en veiligheid LHBTIQ+ personen. Er is een apart plan van aanpak op het gebied van racisme en discriminatie en een apart plan op het gebied van LHBTIQ+. Hoewel beiden een andere aanleiding en andere doelgroep hebben, dragen ze beiden uiteraard bij aan het bereiken van de doelen van het programma Leiden Inclusief.

Waarom is een plan van aanpak tegen racisme en discriminatie nodig?

Een plan van aanpak is nodig omdat racisme en discriminatie ook in Leiden helaas veel voorkomt. Uit recent onderzoek onder de inwoners van Leiden blijkt dat racisme en discriminatie aanwezig zijn in verschillende vormen, tussen verschillende bevolkingsgroepen en op diverse locaties, zoals scholen, werkplekken en openbare ruimtes. Een aantal belangrijke bevindingen van de Stads- en wijkenquête van 2023 zijn:

- **Discriminatie vanwege afkomst of huidskleur:** De respondenten denken dat discriminatie vanwege afkomst of huidskleur het vaakst voorkomt en 17% kent iemand die daar ervaring mee heeft.

- **Eigen ervaring met discriminatie:** Wanneer gevraagd wordt naar zelf ervaren discriminatie, staan leeftijd en geslacht gedeeld op nummer één.
- **Waar vindt discriminatie plaats?** Discriminatie vindt het meest plaats op straat (51%), gevolgd door werkplekken of stageplaatsen (33%).

De Veiligheidsmonitor uit 2021 laat zien dat in 2020 14% van de inwoners van Leiden zich gediscrimineerd voelde. Dit is gelijk aan het aandeel in de grote gemeenten (gemeenten met meer dan 70.000 inwoners). In de meest recente gegevens van 2023 voelde in 2022 13,3% van de inwoners van Leiden zich gediscrimineerd, vergeleken met 13,7% in de grote gemeenten. Deze percentages verschillen niet significant van elkaar, wat betekent dat het aandeel inwoners dat zich gediscrimineerd voelt in Leiden en de grote gemeenten nagenoeg gelijk is gebleven in 2020 en 2022.

Uit het Stadsgesprek in 2023 blijkt dat racisme en discriminatie grote invloed hebben op verschillende groepen binnen onze samenleving. De ervaringen die gedeeld zijn laten zien dat racisme en discriminatie overal aanwezig kunnen zijn en verschillende vormen aannemen. Zoals bijvoorbeeld in het onderwijs, op de werkvloer of in het contact tussen mensen.

Zo werd er bijvoorbeeld verteld dat in het onderwijs kinderen en jongeren met een cultureel diverse achtergrond zich anders behandeld voelen door hun medeleerlingen en soms door docenten. Dit verschil in behandeling komt voor in de vorm van uitsluiting, maar ook in discriminerende en racistische uitspraken die ze op school horen. Ook voor bachelor en master studenten is het moeilijk om discriminatie aan te kaarten door verschil in machtspositie tussen leerling en docent en omdat er te weinig kennis is over discriminatie en mensen zich vaak niet goed kunnen inleven. Op de arbeidsmarkt krijgen veel mensen met vooroordelen te maken wat leidt tot ongelijke kansen. Zo gaf iemand tijdens het stadsgesprek aan dat er een opvallend verschil wordt ervaren bij selectieprocedures tussen de kansen van mensen uit Europa, die vaak met Engels kunnen communiceren, en mensen van buiten Europa die juist wél Nederlands spreken. Andere verhalen die werden gedeeld, laten zien dat racisme en discriminatie ook buiten het onderwijs en de werkomgeving een negatieve invloed hebben. Zo werd verteld dat mensen met een islamitische achtergrond zich bijvoorbeeld regelmatig buitengesloten voelen. Ook vertelden andere deelnemers steeds te maken te krijgen met vooroordelen over hun uiterlijk. Het dragen van een hoofddoek of het hebben van een Aziatisch uiterlijk kan genoeg zijn voor voorbijgangers om racistische opmerkingen te maken.

Deze voorbeelden benadrukken de verschillende manieren waarop racisme en discriminatie voorkomen in Leiden en waarom het belangrijk is om gerichte maatregelen te hebben om deze problemen aan te pakken. Ze tonen aan dat racisme en discriminatie grote problemen zijn die verschillende onderdelen van het leven beïnvloeden en bijdragen aan een gevoel van uitsluiting en onzekerheid. Het is duidelijk dat er een aanpak nodig is die blijvend en planmatig is om racisme en discriminatie op een duurzame manier aan te pakken.

Gevolgen van discriminatie

Discriminatie leidt vaak tot emotionele of psychische problemen. Uit de Veiligheidsmonitor 2023 blijkt dat 28% van de personen met discriminatie-ervaring emotionele of psychische klachten heeft (gehad). Meer dan de helft (51%) van deze personen geeft aan minder vertrouwen in anderen te hebben. Daarnaast voelt 21% zich minder veilig, 15% heeft depressieve klachten, en 11% kampt met slaapproblemen.

We erkennen dat het aanpakken van discriminatie onder andere een taak is van de gemeente. Dit draagt niet alleen bij aan het welzijn van getroffen personen, maar ook aan het oplossen van bredere sociale vraagstukken. Door discriminatie tegen te gaan, zorgen we voor een hechtere, veiligere en inclusievere gemeenschap, waarin iedereen gelijke kansen krijgt en zich gewaardeerd voelt.

Hoe dit plan van aanpak tegenaan racisme en discriminatie is gemaakt

De thema's waarop dit plan zich richt, zijn bepaald tijdens een stadsgesprek met jongeren in 2022 en een stadsgesprek met mensen van alle leeftijden in 2023. We vinden het belangrijk dat niet de gemeente maar de stad bepaalt waar de focus op ligt. Daarom hebben we stadsgesprekken georganiseerd. Het was indrukwekkend hoeveel ervaringen er werden uitgewisseld tijdens deze bijeenkomsten. Tijdens deze gesprekken is er gestemd welke thema's de deelnemers het belangrijkste vinden. Deze thema's zijn de focus van het plan van aanpak. Dit zijn:

1. Racisme in het onderwijs
2. Arbeidsmarktdiscriminatie
3. Individueel racisme (racisme tussen mensen)
4. Aanpak tegen etnisch profileren
5. Leidse Antidiscriminatievoorziening (ADV).

Tijdens het stadsgesprek in 2023 is er door sommige deelnemers ook gesproken over discriminatie van buitenlandse studenten, in het bijzonder als het gaat om het vinden van een kamer of woning. Daarom is dit onderwerp ook opgenomen in het plan van aanpak. Daarnaast gaat dit plan van aanpak ook in op racisme en discriminatie in de Leidse sport- en cultuursector.



Stadsgesprek 'Racisme, Leiden Praat!' 2023, Scheltema, Leiden

Adviesgroep en jongerenpanel tegengaan racisme en discriminatie

Na het stadsgesprek met jongeren is er een jongerenpanel opgericht en na het stadsgesprek van 2023 is er een volwassen adviesgroep gestart. Deze groepen zijn opgericht omdat we het belangrijk vinden om advies te krijgen van betrokken inwoners en ervaringsdeskundigen. De inzet van onder andere ervaringsdeskundigheid is een manier om ons beleid beter aan te laten sluiten bij de wensen en verwachtingen van onze inwoners. Door middel van deze groepen advies te laten geven op het plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie, krijgen we een beter beeld van wat er speelt in de samenleving en wat de behoeften en belangen zijn. Ervaringsdeskundigen kunnen adviseren over de manier van werken die nodig is om inclusie en gelijkwaardigheid te bereiken. De adviesgroep heeft meerdere bijeenkomsten gehad waarin ze adviezen met elkaar hebben gedeeld op de verschillende thema's. Vervolgens hebben ze dit advies opgeschreven en gebundeld tot één advies. Het jongerenpanel heeft verschillende bijeenkomsten gehad zoals gesprekken met schooldirecteuren en heeft ook aangegeven wat zij als advies meegeven aan de gemeente.

Deze adviezen zijn vervolgens gedeeld met alle (beleids)medewerkers van de gemeente die werken aan de thema's van het plan van aanpak. Zij gaan namelijk over de acties en de uitvoering van de verschillende thema's van het plan van aanpak en hebben bekeken welke adviezen worden verwerkt in de (beleids)plannen. Ook zijn er veel gesprekken gevoerd met deze medewerkers over wat er per thema gedaan kan worden. Op 21 maart 2024, tijdens de Internationale dag tegen racisme en discriminatie, is er weer een stadsgesprek georganiseerd, waar de verschillende medewerkers en organisaties hun acties hebben gepresenteerd aan de stad. De medewerkers hebben deze gesprekken meegenomen in het schrijven van hun deel in het plan van aanpak. De input van de verschillende medewerkers is daarna verwerkt tot dit plan van aanpak.

Sommige acties die hier worden beschreven richten zich op inclusie, in plaats van direct op het tegengaan van racisme en discriminatie. Inclusiviteit versterken zorgt ervoor dat mensen met verschillende achtergronden, culturen en perspectieven beter samenwerken en begrip voor elkaar ontwikkelen. Door te werken aan een inclusieve samenleving, waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt, pakken we racistisch en discriminerend gedrag aan dat wortels heeft in zowel bewust als onbewust gedrag. Deze acties dragen dus indirect, maar krachtig, bij aan het tegengaan van racisme en discriminatie.

De rol van de gemeente

Dit plan van aanpak is een gemeentelijk plan met acties op verschillende thema's. Met de programma-lijn die gaat over de interne organisatie van de gemeente zetten wij ons in voor onze eigen medewerkers. We willen als gemeente graag een goede en inclusieve werkgever zijn. Die acties gaan daarom over medewerkers zelf en daar heeft de gemeente direct invloed. Op veel thema's heeft de gemeente een andere rol. Dan gaat het over aanjagen en het thema in verschillende overleggen met partners en organisaties in de stad op de agenda zetten of het verlenen van subsidies. We hebben geen invloed op het beleid of de bedrijfsvoering van een organisatie, onderwijsinstelling of bedrijf zelf.

Uitvoering

Het programma Leiden Inclusief loopt tot eind 2025. Het programmateam bewaakt de voortgang van het hele programma Leiden Inclusief en brengt hier elk half jaar verslag over uit aan de gemeenteraad tot en met 2025. De verschillende (beleids)afdelingen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de acties uit dit plan van aanpak en de rapportage van de voortgang hiervan. Veel van de acties in dit plan lopen al of zijn in ontwikkeling. Na afloop van het programma Leiden Inclusief moet dit thema geïntegreerd zijn in de werkzaamheden van de (beleids)afdelingen.

5. Racisme en discriminatie in het onderwijs

Het onderwijs vormt een belangrijke rol in het ontwikkelen van talenten van alle kinderen en jongeren. Daarmee vormt het onderwijs een belangrijke plek waar gelijkheid van kansen centraal staat om hun talenten te ontwikkelen. Dit staat dan ook in de Leidse Visie Gelijke Kansen die in 2023 is opgesteld.

Samen met de scholen is de Leidse Educatieve Agenda 2024 – 2028 (de LEA) geformuleerd. Hierin staan de ambities die de scholen, haar partners en de gemeente samen willen behalen. Binnen de ambitie 'Kansrijk onderwijs voor alle kinderen en jongeren' heeft het onderwerp discriminatie een plek gekregen om zo samen het tegengaan van onder andere racisme en discriminatie vorm te kunnen gaan geven. Dit zijn de kaders en ambities die ondersteunen om hierover met elkaar in gesprek te gaan, acties te ondernemen en te kunnen monitoren.

In de LEA staat: "We werken aan het tegengaan van segregatie, racisme en discriminatie in het onderwijs". Samen met scholen, partners en andere experts geven we invulling aan deze ambitie en hebben we een apart plan van aanpak opgesteld voor het tegengaan van racisme en discriminatie in het onderwijs. De gemeente heeft voornamelijk een stimulerende en faciliterende rol vergeleken met de scholen. De scholen zijn zelf verantwoordelijk en bepalend voor wat er in de scholen gebeurt. Hieronder lichten we de concrete acties uit dit plan toe.

Wat doet de gemeente Leiden?

Het thema bespreken en op de agenda zetten

We willen ervoor zorgen dat het tegengaan van racisme en discriminatie een vaste plek krijgt in de schoolkalender en dat er binnen bepalende overleggen aandacht voor is. Hierdoor blijft het onderwerp onder de aandacht. Het is belangrijk om hiervoor aan te sluiten bij bestaande onderwijsprogramma's, zoals de Vreedzame School, Kanjertraining en thema's op het gebied van bijvoorbeeld burgerschap. Ook de koppeling met de Week van Respect kan gemaakt worden. We zijn aangesloten bij dit landelijke initiatief en we bekijken of we dit voor meerdere jaren kunnen regelen. We willen scholen stimuleren hun verantwoordelijkheid te nemen voor het tegengaan van discriminatie door het onderwerp op vaste momenten terug te laten komen tijdens verschillende overleggen. Zoals bijvoorbeeld het Bestuurlijk Overleg waarbij ook gevraagd wordt welke acties scholen ondernemen en hoe de gemeente hen kan ondersteunen. Het thema stagediscriminatie krijgt hierbij ook een vaste plek.

We willen scholen aansporen het thema op de kaart te zetten, zodat er natuurlijke momenten zijn om discriminatie en racisme bespreekbaar te maken. Scholen zetten zelf bijvoorbeeld 21 maart, de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie, en/of Keti Koti op de onderwijskalender. Hierdoor worden de scholen uitgedaagd om in hun onderwijs ook het open gesprek te voeren over racisme en discriminatie.

Versterken bewustzijn rolmodel en vakmanschap professionals in het onderwijs

We willen in gesprek met onderwijsprofessionals bepalen hoe, op basis van de feedback vanuit de stadsgesprekken, de rolmodelfunctie versterkt kan worden. Tegelijkertijd willen we door dit gesprek te voeren ook direct bewustzijn vergroten over het belang van een diverse en inclusieve schoolomgeving. We willen bereiken dat onderwijsprofessionals zich gesteund voelen in hun rol. We kunnen ze hierbij ondersteunen door trainingen/toolkits aan te bieden bij alle scholen om vaardigheden van onderwijsprofessionals te versterken. Voor basisscholen gaat het dan bijvoorbeeld om Alakondre's Cultuureducatie programma of het theaterstuk koken met Amba. Dit is een voorstelling ter educatie over het slavernijverleden die gekoppeld is aan de Ketu Koti activiteiten. Voor middelbare scholen gaat het bijvoorbeeld om Doors to Diversity. Dit is een project om meer bewustwording te creëren voor culturele diversiteit en een inclusieve schoolomgeving. Het levert een platform op met handvatten, tools en bouwstenen op het gebied van culturele diversiteit. Via het platform zijn onderwijsprofessionals in staat op een toegankelijker manier diversiteit gerelateerde thema's in uiteenlopende vakken te integreren of een volledige les rond een thema vorm te geven. We gebruiken onderwijsindeidseregio.nl om dit soort initiatieven zichtbaarder te maken.

Speciale aandacht voor onder advisering

Onder advisering is het verschil tussen het eerste schooladvies en het toetsadvies, waarbij het toetsadvies hoger is dan het eerste schooladvies, en het definitieve advies lager uitvalt dan uiteindelijk blijkt dat de leerling aankan. Deze situatie komt relatief vaker voor binnen de groep mensen met een lage sociaaleconomische status. Maar uit onderzoek blijkt dat lage schooladviezen niet alleen te maken hebben met de achtergrond van de leerling. Omdat niet alle scholen een vaste procedure hebben voor het geven van schooladvies en veel evaluatiecriteria zelf kunnen bepalen, bestaat het risico dat vooroordelen, bias en discriminatie hun evaluaties beïnvloeden (Winter-Koçak & Yassine, 2024). Ook de rol van de CITO toets hierin ligt de laatste jaren landelijk steeds meer ter discussie (Heij, 2021). We zien de CITO dan ook niet meer als een geschikte manier om inzicht te krijgen in de onderwijskansen van onze kinderen en gebruiken dit niet meer voor beleid rondom onderwijskansen.

Vanaf schooljaar 2023-2024 is het bijstellen van het schooladvies bij onder advisering verplicht, tenzij dit niet in het belang is van de leerling. Dit betekent dat de school het eerdere advies moet evalueren en eventueel aanpassen naar een hoger niveau. De verwachting is dat onder advisering door deze maatregel minder voor zal komen. Als dit toch nog gebeurt, moet dit goed uitgelegd worden in het onderwijskundig rapport door de school. De inspectie houdt hier toezicht op en de gemeente zou waar nodig de inspectie kunnen vragen naar hun monitoring. Tegelijkertijd zien we dat hier sprake is van een groter probleem dat ontstaat uit institutionele oorzaken van ongelijkheid in het onderwijs (Zie Gelijke kansen in Leiden (onderwijsindeidseregio.nl) voor meer informatie over institutionele oorzaken van ongelijkheid in het onderwijs). Binnen de Leidse visie Gelijke Kansen die eind 2023 is vastgesteld, zetten we dit ook op de agenda.

We onderzoeken hoe we het onafhankelijk meldpunt toegankelijker kunnen maken en kunnen versterken voor het onderwijs

Uit de stadsgesprekken blijkt dat het soms onduidelijk is waar iemand terecht kan met meldingen van discriminatie. In overleg met Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding (iDb) en scholen kijken we of en hoe de bestaande antidiscriminatievoorziening (ADV) een bekendere rol kan spelen als onafhankelijk meldpunt in het onderwijs. Dit willen we ook koppelen aan een proactieve bijdrage van de ADV rondom bijvoorbeeld de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie.

Een gezamenlijke aanpak tegen stagediscriminatie

Uit verschillende onderzoeken van de afgelopen jaren is gebleken dat studenten met een migratieachtergrond moeilijker een stageplaats kunnen vinden dan studenten zonder migratieachtergrond (Day, 2022). Er is sprake van stagediscriminatie als een student niet wordt aangenomen voor een stageplek vanwege bijvoorbeeld culturele achtergrond, gender of leeftijd. Het onderwerp stagediscriminatie is dus een belangrijk onderdeel van de Human Capital aanpak. De Human Capital aanpak van de gemeente zet zich in op drie sporen: aantrekken en behouden van talent in de stad, aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en inzet onbenut arbeidspotentieel in de stad. We zien kansen voor activiteiten om stagediscriminatie tegen te gaan en werken hierbij nauw samen met kennisinstellingen om een goede aanpak te verkennen. Deze samenwerking bevordert de kennisuitwisseling tussen mbo, hbo en wo, wat belangrijk is voor het ontwikkelen van effectieve strategieën.

Dit sluit aan bij het MBO Pijlerplan “Het MBO, onmisbare schakel in Leiden Kennisstad”. Met het MBO-pijlerplan willen we als gemeente laten zien op welke vlakken we de samenwerking met en de positionering van het mbo vormgeven en versterken (Gemeente Leiden, 2022). Hierin staat welke aandachtspunten we de komende jaren zien in samenwerking tussen gemeente en mbo-instellingen. Een van de aandachtspunten is het belang om samen te werken aan de kwaliteit van stage en het voorkomen van stagediscriminatie. Daarin zijn de onderwijsinstellingen en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) de partners om samen met de gemeente te onderzoeken wat we hierin kunnen betekenen.



6. Arbeidsmarktdiscriminatie

Arbeidsmarktdiscriminatie is een landelijk probleem waar veel (toekomstige) werknemers mee te maken hebben. Als gemeente hebben we weinig invloed op de Leidse organisaties en bedrijven om dit direct aan te pakken. Toch willen we als gemeentelijke organisatie een voorbeeld zijn in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. We zetten ons in om discriminatie en racisme binnen onze eigen organisatie tegen te gaan en een inclusieve en gelijkwaardige werkplek te creëren. Onze inspanningen richten zich op het bevorderen van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in al onze processen en beleidsplannen. We willen deze waarden de basis laten zijn van onze gemeentelijke activiteiten en organisatie. De gemeente hoopt dat dit een voorbeeld is om andere te inspireren om hetzelfde te doen.

Wat doet de gemeente Leiden intern?

Inclusief leiderschap bevorderen

De rol van leiderschap in diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG) is heel belangrijk om stappen in de goede richting te zetten. Leidinggevendens spelen een belangrijke rol in het voorbeeldgedrag, de beloning van het juiste gedrag en het creëren van ruimte voor inclusie. Om leidinggevendens te helpen richting inclusie, investeren we in verdere ontwikkeling van leiderschapstrainingen, gebaseerd op principes van transformationeel leiderschap en DIG (Brand et al., 2021).

Inclusief Beleid voor de Stad

Om inclusief beleid te maken, moeten medewerkers goed begrijpen wat DIG inhoudt. Beleidsmedewerkers hebben nu verschillende niveaus van kennis over deze thema's. Daarom bieden we opleidingen aan om hen vaardiger te maken in deze onderwerpen. Ook passen we werkprocessen en formats zoals een projectplan en beleidsplan aan.

Verandering in werving en selectieprocessen: Objectief werven en selecteren

Binnen de gemeentelijke organisatie willen we het proces rond het aannemen van nieuwe medewerkers verbeteren door middel van objectief werven en selecteren. Deze benadering voorkomt discriminatie en racisme, waarbij kandidaten puur op hun kwalificaties en vaardigheden worden beoordeeld. Hierdoor verkleinen we vooroordelen en zorgen we voor gelijke kansen voor alle sollicitanten. Een divers personeelsbestand draagt bij aan meer creativiteit en innovatie, wat de organisatie versterkt en beter laat aansluiten bij de behoeften van de Leidse samenleving.

Ambassadeursnetwerk voor inclusie

Het programma Leiden Inclusief heeft binnen de gemeentelijke organisatie een netwerk van ambassadeurs opgezet. Deze ambassadeurs zijn onder andere ervaringsdeskundigen die helpen om iedereen bewust te maken van diversiteit en inclusie. Het programmateam Leiden Inclusief ondersteunt dit netwerk door trainingen te geven. Hier leren ambassadeurs hoe ze hun rol het beste kunnen vervullen. De ambassadeurs richten zich op onderwerpen zoals LHBTIQ+, toegankelijkheid, het tegengaan van racisme en discriminatie, en hoe je een bondgenoot kunt zijn. In 2024 hebben we dit netwerk versterkt en de kennis uitgebreid gedeeld via workshops. Een belangrijk doel voor 2025 is om dit netwerk zo te begeleiden dat het na het programma zelfstandig verder kan.



Diversiteitsmaand

Elke jaar in oktober wordt de diversiteitsmaand georganiseerd. Tijdens deze maand worden activiteiten en evenementen georganiseerd die medewerkers informeren over DIG gerelateerde onderwerpen. Door middel van workshops, lezingen en dialooggesprekken krijgen medewerkers de kans om hun kennis te vergroten en hun perspectieven te verbreden. Jaarlijks bekijken we wat er gedaan kan worden tijdens diversiteitsmaand om het onderwerp verder te helpen in de organisatie.

Wat doet de gemeente Leiden in de stad en in de regio?

Naast de acties binnen de gemeentelijk organisatie, zetten we ons actief in om arbeidsmarktdiscriminatie in de stad tegen te gaan. Samen met partners DZB Leiden en het Werkgeversservicepunt Holland Rijnland (WSP) voeren we de initiatieven in het beleidsplan Werk & Participatie 2024-2028 uit. Deze organisaties spelen een sleutelrol bij de uitvoering van initiatieven die bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt. Een aantal initiatieven die hier benoemd zijn, zijn ook afgestemd met WSP, DZB en 5team.

We kiezen er bewust voor om initiatieven te ondersteunen die diversiteit en inclusie stimuleren zonder direct over racisme of discriminatie te praten. Dit doen we omdat het vaak effectiever is om een bredere insteek te gebruiken. Deze aanpak kan helpen een open en productieve dialoog tussen werkgevers en werknemers te bevorderen en een inclusieve cultuur binnen organisaties te stimuleren.

Inclusief ondernemen

Een belangrijk onderdeel van het beleidsplan is het stimuleren van inclusief ondernemen. Werkgeversadviseurs helpen bedrijven bij het creëren van inclusieve werkplekken en het invoeren van diversiteitsbeleid. Voorlichting voor werkgevers speelt hierbij een belangrijke rol, zoals de webinars en evenementen die worden georganiseerd om werkgevers bewust te maken van het belang van diversiteit en om vooroordelen weg te nemen. Een voorbeeld zijn de evenementen georganiseerd door het WSP HR-team Garantiebanen, waarbij kandidaten via video en/ of audiobestanden aan werkgevers worden gepresenteerd. We hopen hiermee vooroordelen te doorbreken. Dit initiatief illustreert hoe inclusief werven kan bijdragen aan het tegengaan van vooroordelen.

Workshop cultuursensitief werken met nieuwkomers

Daarnaast worden workshops cultuursensitief werken met nieuwkomers aangeboden om werkgevers te ondersteunen bij het creëren van een inclusieve werkomgeving voor nieuwkomers. Tijdens deze training worden werkgevers bewust van culturele verschillen en leren ze hoe ze een ondersteunende werkomgeving kunnen bieden, wat actief bijdraagt aan het bestrijden van discriminatie op basis van racisme.

Taalstages en taaltrajecten

We zetten taalstages en -trajecten in om de taalvaardigheden van statushouders en NT2-leerders in werk gerelateerde contexten te verbeteren. Dit vergroot hun kansen op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld hiervan is het taaltraject 'Taal op de werkvloer in de zorg', dat statushouders en studenten begeleidt richting een baan in de zorg.

Informatie delen op platforms

We onderzoeken of er meer informatie over objectieve werving, selectie en personeelsbehoud gedeeld kan worden op de platforms van WSP Holland Rijnland en DZB. Een voorbeeld hiervan is de e-learning module "Objectief werven en selecteren", ontwikkeld door Movisie en de Sociaal-Economische Raad (SER), die aan werkgevers kan worden aanbevolen.



Onderzoek naar training voor werkgeversadviseurs

We verkennen of werkgeversadviseurs van DZB en WSP extra training nodig hebben om discriminatie bij werkgevers beter te herkennen en inclusieve praktijken te bevorderen. Deze training moet hen ook in staat stellen om werkgevers te ondersteunen bij objectieve werving en selectie, en bij het behouden van personeel.

Onderzoek naar anti-discriminatie training voor werkzoekenden

Ten slotte gaan we onderzoeken of anti-discriminatie training kan worden toegevoegd aan assertiviteitstrainingen voor werkzoekenden. Deze training helpt werkzoekenden om discriminatie, waaronder racisme, op de werkvloer en tijdens sollicitatiegesprekken te herkennen. Vaak worden subtiele vormen van racisme over het hoofd gezien, omdat mensen niet altijd bewust zijn van wat wel en niet acceptabel is. Door deze bewustwording kunnen werkzoekenden discriminerend gedrag identificeren en er gepast op reageren.

We willen als gemeente het voortouw nemen en de eerste stappen zetten in dit proces. Door een voorbeeld te geven, kan de gemeente laten zien hoe inclusieve initiatieven effectief kunnen worden geïmplementeerd. Dit kan andere organisaties inspireren en motiveren om soortgelijke stappen te ondernemen. Na deze eerste stappen willen we in gesprek gaan met DZB Leiden en het Werkgeversservicepunt Holland Rijnland om de resultaten van de eerste inspanningen te bespreken en verdere strategieën te ontwikkelen. Samen kunnen we werken aan het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Door samenwerking en het delen van ervaringen kunnen we gezamenlijk toewerken naar een meer inclusieve en diverse arbeidsmarkt.

7. Individueel racisme (racisme tussen mensen)

Het thema 'racisme tussen mensen' of 'individueel racisme' gaat over alledaags racisme en discriminatie tussen mensen in de stad. Leiden heeft een diverse samenstelling. Divers in cultuur, religie, sekse, kleur etc. We zijn allemaal anders, maar wel allemaal gelijkwaardig. Het is belangrijk om open te staan voor elkaar en elkaar op basis daarvan niet te veroordelen of uit te sluiten. De gemeente Leiden wil hier op verschillende manieren aan werken (Adviesgroep tegengaan racisme en discriminatie, 2024).

Wat doet de gemeente Leiden?

Uitspreken voor inclusiviteit

Wij als college spreken ons bij bijeenkomsten met ondernemers, verenigingen en of bewoners uit voor een inclusieve samenleving en tegen uitsluiting. We vragen anderen dit ook te doen.

SAMEN zijn we LEIDEN

Het label Samen Leiden is gelanceerd als overkoepelend beeldmerk voor Leidse organisaties die activiteiten organiseren op het gebied van inclusie. We gaan onderzoeken of we bij de verdere verspreiding en ontwikkeling van Samen Leiden een bredere campagne starten voor inclusie en tegen discriminatie.



We vragen het netwerk Samen Leiden zich uit te spreken tegen racisme en discriminatie.

Netwerken van sleutelfiguren

Om spanningen of escalatie rondom gebeurtenissen te voorkomen of te beheersen wordt in Amsterdam het 'draaiboek Vrede' ingezet. In Leiden hebben we een soortgelijk netwerk dat ook wordt ingezet als gebeurtenissen leiden tot onrust. In dit netwerk heeft de gemeente contact met de politie en diverse gemeenschappen in de stad. Zij stemmen af wat er speelt in de samenleving en hoe best te reageren op het moment dat er iets speelt.

We organiseren ook in 2025 stadsgesprekken

We hebben nu drie stadsgesprekken gehad. Deze gesprekken waren vooral gericht op het ophalen van ervaringen en de thema's waarop we ons moeten focussen voor het plan van aanpak te bepalen. We gaan de komende tijd bekijken hoe we dit in 2025 gaan organiseren. Hierover gaan we in gesprek met partners in de stad om dit op wijk- of verenigingsniveau te organiseren. Om zo hopelijk een nog bredere doelgroep te bereiken.

We gaan antisemitisme en moslimdiscriminatie tegen

We zijn in gesprek gegaan met de joodse en islamitische gemeenschap in Leiden om te praten over wat er speelt en wat de gemeenschappen denken dat de gemeente concreet kan doen in het tegengaan van racisme en discriminatie voor deze groepen. Door de spanningen rond deze groepen vanwege de recente conflicten in Gaza en Israël, besteden we extra aandacht aan

deze gemeenschappen. Ideeën die vanuit de gemeenschappen komen worden afgestemd met de juiste afdeling.

Open brief tegen opkomend antisemitisme

Op 26 april 2024 heeft de burgemeester van Leiden de [open brief Nederlandse burgemeesters tegen opkomend antisemitisme](#) medeondertekend.

Acties Sterke Sociale Basis partners

Het is onze visie dat iedereen meetelt en meedoet. Via de Sterke Sociale Basis (SSB) partners Includio, SOL en BuZz bieden we laagdrempelige activiteiten in de wijken aan. Deze activiteiten zijn ook (indirect) gericht op het tegengaan van racisme en discriminatie.

INCLUZIO LEIDEN.

Includio

Includio wil samen met inwoners van elke buurt een betere buurt maken. Het uitgangspunt is inclusiviteit en een warm welkom in hun huizen van de buurt. Hun activiteiten zijn laagdrempelig te bezoeken en toegankelijk voor iedereen. Ze zetten zich onder andere in voor het bestrijden van discriminatie door het tonen van positieve voorbeelden. In 2024 hebben ze bijvoorbeeld een lichtjesticht georganiseerd voorafgaand aan het stadsgesprek over racisme. Iedereen was welkom en met elkaar wandelden ze met een lampje van het centrum naar de locatie van het stadsgesprek, met als boodschap: we staan samen tegen racisme en discriminatie. Ontmoeting en samen eten verbindt. Met regelmaat zijn er activiteiten die in het teken staan van samen eten en leren van elkaars culturen en eetgewoonten.



Samen Ondernemend Leren (SOL)

SOL is een ondernemende organisatie die jeugd- en jongerenwerk uitvoert, op de gebieden veiligheid, kansrijk, succesvol en gezondheid. SOL zet zich in voor een inclusief Leiden door middel van diverse activiteiten. SOL doet bijvoorbeeld mee aan evenementen die bijdragen aan een inclusief Leiden zoals Leiden Pride en Keti Koti. In de wijken gaat SOL in gesprek met jongeren over polarisatie in onze maatschappij en racisme onderling tussen de jongeren van verschillende migratieachtergronden. Ook investeren ze in de groei van alle SOL-medewerkers door hen te trainen in het werken vanuit een inclusieve basishouding en (on)bewuste aannames. Het Jongeren Informatie Punt (JIP) is een initiatief van SOL. Het JIP in Leiden is een plek waar Leidse jongeren in de leeftijd van 12 tot en met 27 jaar terecht kunnen voor informatie, hulp en advies over verschillende onderwerpen. Gratis en anoniem, digitaal en op een fysieke locatie. In samenwerking met de gemeente organiseert SOL de bijeenkomsten van het Jongerenpanel tegenaan racisme en discriminatie. Zo zijn en worden er bijvoorbeeld gesprekken georganiseerd met directeuren van middelbare scholen, handhavers, politieagenten en religieuze leiders.



BUZZ

BuZz

BuZz zet zich in om iedereen die het nodig heeft te ondersteunen op bijvoorbeeld het gebied van geld, bij het leren van de Nederlandse taal en het ontmoeten van mensen. Elke dag brengt BuZz inwoners samen in diverse wijken van Leiden. Iedereen is welkom voor bijvoorbeeld een Buurtsoepje of open inloop en daarbij andere buurtbewoners te leren kennen. Ook werkt BuZz samen met de migrantenorganisaties en de moskeeën in Leiden bij evenementen en bijeenkomsten. In samenwerking met Includio en SOL organiseren ze dit najaar het Wereld Hapjes Festival en Iftars tijdens de Ramadan. Dit initiatief staat voor inclusiviteit en brengt mensen van verschillende achtergronden samen om te genieten van diverse gerechten en culturele uitwisseling. Daarnaast kan je bij BuZz je verhaal kwijt als je het gevoel hebt dat je wordt gediscrimineerd. Ze kunnen je ondersteunen, informeren en samen een melding maken bij Stichting iDb, die het meldpunt voor discriminatie verzorgt voor Leiden.



8. Aanpak tegen etnisch profileren

Etnisch profileren is een zorgwekkend probleem dat serieuze aandacht vereist. Het is noodzakelijk om te voorkomen dat mensen oneerlijk worden behandeld op basis van hun etnische achtergrond door organisaties die zorgen voor het uitvoeren en de naleving van wetten, regels en veiligheidsmaatregelen. We werken hieraan met verschillende afdelingen zoals afdeling Informatievoorziening Ontwikkeling en afdeling Handhaving Openbare Ruimte, en ook de politie werkt er aan dit tegen te gaan.

Wat doet de gemeente Leiden?

Acties afdeling Informatievoorziening Ontwikkeling

We zijn wettelijke verantwoordelijk om risico's van algoritmen in kaart te brengen. Daarom kijken we kritisch naar het gebruik van data, algoritmen en kunstmatige intelligentie (AI) binnen onze organisatie. Het gebruik van een algoritme kan leiden tot onbedoelde discriminatie. De algoritmen binnen de organisatie worden de komende tijd op twee manier in kaart gebracht.

1. Het register van verwerkingen

Het register van verwerkingen (RvV) is een overzicht van alle werkprocessen waarbij de gemeente persoonsgegevens verwerkt. Een persoonsgegeven is alle informatie die iets zegt of kan zeggen over een mens. Team Informatiebeveiliging & Privacy gaat aan de slag met een actualisatie van dit register. Tegelijkertijd wordt bij gebruik van persoonsgegevens wat mogelijk een privacy risico heeft ook een risicoanalyse uitgevoerd. Dit wordt ook wel een Data Protection Impact Assessment (DPIA) genoemd. Per werkproces wordt ook in kaart gebracht of er algoritmen worden gebruikt.

2. Algoritmeregister

Tegelijkertijd met het actualiseren van het RvV wordt ook een Algoritmeregister opgesteld. Dit zijn twee verschillende registers. Het algoritmeregister wordt gepubliceerd op een [website](#) waar alle impactvolle algoritmes van de overheid staan. Impactvolle algoritmes zijn algoritmes die worden gebruikt in processen met invloed op betrokkenen, zoals een inwoner of een organisatie. Hierbij kijken ze naar 1. "Het proces waarin het algoritme wordt gebruikt heeft directe rechtsgevolgen voor betrokkenen"; 2. "Het proces waarin het algoritme zich bevindt, draagt bij aan hoe de overheid een betrokkene of groep categoriseert of benadert" (zie 3.5.2 Categorie B: Impact op betrokkenen in [Handreiking Algoritmeregister](#)). Inwoners kunnen via deze website meer informatie vinden over algoritmes die door de overheid worden gebruikt. Daar wordt in begrijpelijke taal voor inwoners uitgelegd welke invloed algoritmes en AI hebben in bepaalde processen en welke besluiten hierop worden gebaseerd. De komende tijd doet de afdeling een inventarisatie van impactvolle algoritmes. Als ze een werkproces tegenkomen waar mogelijk wordt gediscrimineerd op basis van een algoritme, brengen ze dat risico in kaart en ook adviseren ze op de maatregelen om hier iets aan te doen. De inventarisatie voor het register en de analyse van risicovolle algoritmes gebeurt dus tegelijk.

We willen op deze manier een overzicht hebben binnen welke werkprocessen er een algoritme wordt gebruikt of gebruik wordt gemaakt van AI. Ook wordt gekeken of er risico's aan hangen. Het Rvv zal voor Leiden eind 2024 voltooid zijn. De regiogemeenten volgen in 2025. Het Algoritmeregister moet voor eind 2025 af zijn. Binnen de afdeling Informatievoorziening Ontwikkeling gaan enkele medewerkers aan de slag met het opstellen van beleid over data, AI en algoritmes. Dit beleid zal ook van toepassing zijn op de bredere dienstverlening van de gemeente, denk bijvoorbeeld aan de aanvraag van een uitkering en of huisbezoeken die worden gedaan.

Afdeling Handhaving Openbare Ruimte

De afdeling Handhaving Openbare Ruimte, is de afdeling van de gemeente die toezicht houdt op de orde en veiligheid in de stad om de stad leefbaar te houden (*Handhaving - Gemeente Leiden, z.d.*). Afdeling Handhaving streeft ernaar een afspiegeling te zijn van de Leidse samenleving. Zowel binnen de afdeling als op straat is er geen plaats voor vooroordelen of uitsluiting. Daarom vinden we het belangrijk om een team te hebben met onder andere diversiteit in culturele en religieuze achtergronden, leeftijden en nationaliteiten. We blijven actief werken aan het opbouwen en behouden van deze diversiteit.

Om het werk verder goed en veilig te kunnen doen is het belangrijk om kennis en vaardigheden op een goed niveau te houden. Alle buitengewoon opsporingsambtenaren (Boa's) volgen jaarlijks de verplichte her- en bijscholing voor de opsporingsbevoegdheid. In 2024 heeft deze afdeling een vervolg gegeven aan de in 2023 georganiseerde introductie op de thema's DIG, racisme en straatintimidatie. DIG is benoemd als speerpunt in het teamplan van de afdeling. Voor 2025 zetten ze deze lijn door.

De afdeling onderzoekt actief hoe DIG een doorlopend leerthema binnen de afdeling en de opleiding van de Boa's kan worden. DIG, racisme en straatintimidatie als onderwerpen werden al concreet in de praktijk gebracht door deelname aan het stadsgesprek en de vakmanschapsdag. Dit is het moment waarop de afdeling werkt aan professionele groei, gericht op samenwerken binnen het team en met de stad. Ook organiseren ze eind 2024 een sessie over discriminatie om bewustwording en kennis te vergroten bij het team.

Met deze acties streeft afdeling Handhaving Openbare Ruimte naar een inclusieve en veilige omgeving voor zowel zijn medewerkers als de inwoners van Leiden. Het is een doorlopend proces waar de afdeling zich voor blijft inzetten om de doelen te bereiken (*Jaarverslag 2022 en Uitvoeringsprogramma 2023 Afdeling Handhaving Openbare Ruimte, Gemeente Leiden, 2023*).



Wat doet de politie?

Ook bij de politie zijn ze bezig met het thema etnisch profileren. De politie vindt het belangrijk dat er effectief beleid is om onterechte profilering van burgers tegen te gaan (*Wat Is Proactief Controleren (Etnisch Profileren)?*, z.d.). Daarom hebben ze het programma 'Professioneel Controleren' ontwikkeld. In dit programma worden agenten getraind om controles uit te voeren op basis van vier principes:

1. Een rechtvaardige selectie op basis van gedrag, feiten en omstandigheden.
2. Uit eigen beweging uitleggen wat de reden is van de controle.
3. Respectvol zijn tijdens de controle.
4. Reflecteren na afloop van de controle.

Door deze principes te volgen, verkleint de politie de impact van de controles en ziet deze als een kans om het vertrouwen van de burger in de politie te versterken.

Daarnaast kijkt de politie ook naar de eigen werkprocessen. De politie vindt het belangrijk dat hun gebruik van algoritmen transparant en controleerbaar is en de rechten van burgers beschermd blijven, omdat algoritmes specifieke risico's voor publieke belangen en grondrechten met zich kunnen meebrengen. Het onderwerp 'digitalisering' staat ook op vele agenda's binnen de (nationale) politie. Een positieve ontwikkeling op het gebied van digitalisering was te zien in de rapportage van de autoriteit persoonsgegevens in juli 2023. Daar stond in dat veel handhavingsalgoritmes weinig risico kennen, goed werken en een positieve impact hebben.

De politie hoopt dat deze bijdragen een belangrijke impact zullen hebben in de gezamenlijke strijd tegen racisme en discriminatie binnen de gemeente Leiden. In Leiden worden door de politie ook ontmoetingen georganiseerd met vooral jongeren om in gesprek te zijn over professioneel controleren, het ze te laten ervaren met VR-brillen, en laagdrempelig voorlichting te geven over werken bij de politie.

9. Leidse Antidiscriminatievoorziening (ADV)

Elke gemeente is verplicht om een antidiscriminatievoorziening (ADV) te hebben waar mensen terecht kunnen met hun klachten over alle vormen van discriminatie. Zo'n antidiscriminatiebureau geeft onafhankelijk advies en ondersteuning aan mensen die een klacht hebben over discriminatie bij de afwikkeling van die klacht. Ook registreert een ADV klachten en rapporteren ze over discriminatiemeldingen om dit inzichtelijk te maken voor de gemeente en de rijksoverheid (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022). Voor de gemeente Leiden is Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding (Stichting iDb) de ADV.

Wat doet Stichting iDb?

De plek om discriminatie te melden

Inwoners van Leiden kunnen dagelijks (anoniem) een melding maken van ervaren of gesignaleerde discriminatie via [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). De medewerkers van stichting iDb geven de melder advies en informatie. Waar mogelijk bieden ze ondersteuning, bijvoorbeeld door te bemiddelen. Ze registreren alle meldingen en gebruiken deze als input voor rapportages over de aard en omvang van ervaren discriminatie in de regio.



Discriminatie.nl

Jouw ervaring telt
Meld het wél

Het afstemmen van signalen over discriminatie met politie en gemeente

Stichting iDb en de politie stemmen geregistreerde discriminatie-incidenten en gebeurtenissen die ze ontvangen met elkaar af. Daarnaast geeft Stichting iDb trainingen aan de politie met als doel gevallen van discriminatie sneller te herkennen en deze door te kunnen verwijzen naar de ADV's. Daarnaast vindt er Regionaal Discriminatie Overleg plaats, waarbij de politie, Stichting iDb en het Openbaar Ministerie samenkomen. Ook bespreekt Stichting iDb signalen over discriminatie en inclusie met Inluzio Leiden omdat zij in hun opdracht verantwoordelijk zijn voor de aanbesteding van de ADV. Inluzio kan deze signalen weer bespreken met de gemeente.

‘Herkennen, signaleren en verder helpen’ (HSV)

Stichting iDb traint professionals en sleutelfiguren om een eerste opvang bij ervaren discriminatie te kunnen bieden. Uit onderzoek blijkt dat maar een op de vijf mensen discriminatie meldt bij een ADV of aangifte doet bij de politie. Tegelijkertijd blijkt dat mensen eerder in gesprek gaan over ervaren of gesignaleerde discriminatie met iemand die ze kennen, zoals bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon bij een sportvereniging of op een school. Stichting iDb heeft daarvoor het [HSV project](#) ontwikkeld om deze sleutelfiguren te trainen in het bieden van algemene informatie, advies en een luisterend oor als eerste aanspreekpunt voor melders.



Opbouwen van een actief, betrokken en goed geïnformeerd netwerk van mensen die discriminatie kunnen signaleren

Stichting iDb is met verschillende organisaties in Leiden en omgeving in contact. Tijdens gesprekken met deze organisaties leggen ze uit wat discriminatie precies is en wisselen ze signalen uit over discriminatie en inclusie. Stichting iDb werkt aan het uitbreiden van dit netwerk en het versterken van dit netwerk waarbij ze erop inzetten dat organisaties hen benaderen wanneer zij signalen opvangen over discriminatie en inclusie.

Opzetten van campagnes over het tegengaan van en melden van discriminatie

Tijdens verschillende themaweken in het jaar, zoals bijvoorbeeld de week tegen racisme en discriminatie, maakt Stichting iDb factsheets over dit thema en plaatsen ze verschillende berichten op de sociale mediakanalen en websites van de stichting. Daarnaast verspreiden ze het gehele jaar door online en fysiek flyers, posters en advertenties over de ADV.

Geven van voorlichting over discriminatie

Stichting iDb heeft in alle buurthuizen van Inluzio voorlichting gegeven aan medewerkers van Inluzio over de werking van de ADV en over het thema discriminatie. Ook kunnen ze wanneer hier behoefte aan is voorlichting geven over thema's zoals inclusie en discriminatie aan organisaties tegen betaling of met een subsidie.

Geven van gastlessen op scholen over discriminatie en inclusie

Stichting iDb heeft gastlessen ontwikkeld voor Leidse basisscholen. Tijdens deze gastlessen in het najaar van 2024 leren kinderen meer over wat discriminatie is en hoe dit werkt. Ook wordt de weerbaarheid van kinderen tegen discriminatie tijdens deze gastlessen vergroot.

Organiseren van evenementen over discriminatie en inclusie

Stichting iDb heeft in 2024 bijvoorbeeld het congres Open Nacht georganiseerd. Tijdens deze conferentie gingen Stichting iDb, de gemeente en horecamedewerkers met elkaar in gesprek over hoe het nachtleven in Leiden een veilige plek kan worden voor iedereen en discriminatie kan worden tegengegaan.

Publiceren van verhalen, initiatieven en activiteiten over inclusie in Leiden op hun webpagina leideninclusief.nl.

Om inwoners en organisaties te informeren over acties en verhalen over non-discriminatie en inclusie en om het gesprek over discriminatie en inclusie te bevorderen, werkt Stichting iDb aan het platform leideninclusief.nl. Op het platform worden activiteiten, verhalen en initiatieven van inwoners en organisaties uit Leiden gedeeld.

Verkenning van een pilot voor een fysiek meldpunt in Leiden

We verkennen samen met Stichting iDb de mogelijkheid voor een pilotproject voor een fysiek meldpunt in Leiden.



10. Internationals en woningmarkt discriminatie

Uit het stadsgesprek is gebleken dat internationale studenten in Leiden regelmatig discriminatie ervaren bij het zoeken naar een woning. Ze krijgen te maken met vooroordelen en uitsluiting, waardoor hun zoektocht naar geschikte huisvesting complex wordt. Om gelijke kansen te bieden aan alle (toekomstige) huurders in Leiden zetten we ons in voor transparante en eerlijke verhuurpraktijken zoals vastgelegd in de Wet goed verhuurderschap.

Wat doet de gemeente Leiden?

Met de invoering van de landelijke Wet goed verhuurderschap op 1 juli 2023, sluiten wij ons aan bij de nationale verplichtingen om huurders te beschermen tegen ongewenst verhuurgedrag. Deze wet stelt landelijke regels waaraan alle verhuurders zich moeten houden. De wet verbiedt onder andere discriminatie, zowel bij het reageren op een woning als tijdens de huurperiode. Verhuurders zijn dus verplicht een heldere, transparante selectieprocedure te hanteren met objectieve criteria om discriminatie tegen te gaan.

Verhuurvergunning goed verhuurderschap

Om de wet goed verhuurderschap goed te kunnen handhaven hebben we een verhuurvergunning ingesteld voor specifieke gebieden in de stad. Alle verhuurders zijn via brieven en de gemeentelijke website geïnformeerd over de regels van goed verhuurderschap. Deze informatie benadrukt ook dat discriminatie niet is toegestaan. Bij overtreding van de regels kan de gemeente handhavend optreden en bestuurlijke boetes tot €90.000 opleggen, wat als afschrikmiddel dient tegen ongewenst verhuurgedrag.

Gemeentelijk meldpunt ongewenst verhuurgedrag

Daarnaast hebben we een meldpunt 'ongewenst verhuurgedrag' ingesteld voor woningzoekenden en huurders. Meldingen kunnen telefonisch, per e-mail of via de website van de gemeente worden ingediend, ook anoniem. We behandelen deze meldingen en kunnen als het nodig is handhavend optreden.

Campagne over nieuw woonbeleid

Om verhuurders te informeren over het nieuwe beleid is er een communicatiecampagne opgezet. Deze campagne maakt huurders bewust van hun rechten en wat de wet voor hen betekent. Huurders worden verder geïnformeerd over het meldpunt voor ongewenst verhuurgedrag en welke meldingen zij daar kunnen doen.



Prestatieafspraken tussen DUWO en de gemeente Leiden

Voor internationale studenten zetten we voldoende betaalbaar aanbod aan studentenhuisvesting in via prestatieafspraken tussen DUWO en de gemeente. Zo krijgen deze studenten bij DUWO Leiden in twee complexen voorrang bij reguliere campuscontracten, dit zijn Epsilon/Sigmaplantsoen en Deltaweg/Omegaplantsoen. Hier heeft DUWO circa 800 studentenkamers. De voorrangsregeling geldt voor de helft van de studentenkamers. Naast deze voorrangsregeling kent DUWO Leiden voor circa 700 studentenkamers het principe 'University Housing'. Deze kamers, waaronder het voormalig Sint Elisabethgasthuis, zijn gekoppeld aan een onderwijsinstelling, zoals bijvoorbeeld de Universiteit Leiden of Webster University, waar (internationale) studenten, exchange studenten en gasten van onderwijsinstellingen en wetenschappelijke instituten worden gehuisvest.

11. Racisme en discriminatie in de sportsector

Onze inspanningen binnen de sportsector zijn gericht op het creëren van een sociaal veilig sportklimaat waarin inclusie centraal staat. Iedereen moet zich veilig voelen om bij een vereniging te kunnen sporten en zichzelf te kunnen zijn. We ondersteunen de Leidse sportverenigingen door de inzet van een breedtesportcoördinator en door begeleiding bij het opzetten van een veilig sportklimaat. De sportcoördinator helpt verenigingen om gestructureerd aan de slag te gaan met het Veilige Sportklimaat. Meldingen worden opgevolgd en er is nu ook aandacht voor preventie. Dit doen we door het volgen van de landelijke basiseisen voor een veilig sportklimaat, opgesteld door het NOC*NSF. De basiseisen bestaan uit de "4 V's":

- Het aanvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag voor vrijwilligers die werken met kwetsbare doelgroepen (zoals kinderen en sporters met een beperking)
- Het invoeren van een verenigingsbrede gedragscode
- Het aanstellen van een vertrouwenscontactpersoon
- Het vakkundig scholen van trainer-coaches.

Wat doet de gemeente Leiden?

Lopende acties

Gratis opleiding voor Vertrouwens Contact Personen

Verenigingen kunnen kosteloos deelnemen aan trainingen om een Vertrouwens Contact Persoon (VCP) op te leiden, die als aanspreekpunt fungeert bij zorgen of incidenten. De VCP leert wat voor soort meldingen binnen kunnen komen en naar welke organisatie zij moeten doorverwijzen. Hiervoor is een stroomschema gemaakt. Als een vereniging aangeeft ondersteuning nodig te hebben, bieden we dit aan vanuit het Leids Sportakkoord. Er zijn op dit moment zo'n 100 VCP's opgeleid.

Website 'Veilig Sporten in Leiden'

Er is een nieuwe [website](#) opgericht waar sporters en verenigingen informatie kunnen vinden over veilig en respectvol sporten in Leiden. Er komt een campagne rond de lancering van de website. Daarnaast wordt er een keurmerk ontwikkeld voor een veilig sportklimaat.

Ondersteuning met de 4 V's van NOC*NSF

We geven verenigingen in Leiden ondersteuning om deze belangrijke principes in hun beleid te integreren en actief toe te passen. DOCOS en ZVL 1886 krijgen ondersteuning bij de oprichting van een commissie sportiviteit en respect. De implementatie van de 4 V's van NOC*NSF helpt verenigingen om bewust beleid te voeren dat veiligheid en verbondenheid bevordert.

Toekomstige acties

Actieweek tijdens de Week van Respect of Coming-out Week

We organiseren een actieweek met rolmodellen en ambassadeurs om inclusie en respect in de sport te bevorderen.

Analyse resultaten buurtsportcoaches

Buurtsportcoaches hebben onderzocht welke verenigingen op hun website aandacht besteden aan de gedragscode. We gaan de resultaten verder analyseren om te bepalen welke verenigingen of sporttakken extra ondersteuning nodig hebben en willen.

Voortzetten voorlichting aan sportcoaches

We blijven specifiek voorlichting geven over racisme en discriminatie aan buurtsportcoaches en leerlingen van MBO Rijnland die in opleiding zijn tot sportleider of sportcoach. Dit doen we om hen te ondersteunen bij het creëren van een veilige sportomgeving.

Accountgesprekken met sportaanbieders

Bij gesprekken met onze samenwerkingspartners, de sportaanbieders, staat het thema veilig sportklimaat altijd op de agenda.

De geplande actieweken met rolmodellen en ambassadeurs tijdens de Week van Respect of Coming-out Week zullen krachtige voorbeelden zijn van inclusie en diversiteit die bijdragen aan een cultuurverandering. Door de resultaten van buurtsportcoaches te analyseren en sportcoaches te blijven voorlichten, zorgen we ervoor dat ondersteuning en educatie continu verbeteren. Bovendien garanderen de accountgesprekken met sportaanbieders dat het thema van een veilig sportklimaat altijd een prioriteit blijft. Al deze acties samen versterken onze inzet om racisme en discriminatie tegen te gaan. We werken aan een sportomgeving waarin iedereen zich welkom en gelijkwaardig voelt en waarin elke sporter de kans krijgt om in een respectvolle en veilige omgeving mee te doen. Zo bouwen we samen aan een inclusieve gemeenschap in Leiden, vrij van racisme en discriminatie.



12. Racisme en discriminatie in de cultuursector

De samenstelling van de Leidse bevolking is de afgelopen jaren steeds diverser geworden. Dit is nog niet altijd goed terug te zien op bijvoorbeeld het podium, in de zalen of musea. Het Leidse cultuuraanbod is niet voor alle Leidenaren altijd even aantrekkelijk, inclusief en toegankelijk.

In februari 2020 heeft de gemeenteraad van Leiden de Cultuurvisie vastgesteld. Hierin staat dat we sturen op een inclusief cultuuraanbod en een groot publieksbereik. Vanuit de Cultuurvisie is er een Uitvoeringsagenda Cultuur 2023 en 2024 vastgesteld. Om de kunst- en cultuursector te versterken, zetten gemeente en instellingen met het culturele veld in op de 10 thema's die invulling geven aan de drie ambities uit de Cultuurvisie. Een belangrijk thema daarbinnen is: een breder en ander bereik, diversiteit, inclusie en integratie.

Ons vertrekpunt is: Cultuur biedt iedereen die hier woont, werkt of verblijft de gelegenheid mee te doen in onze Stad van Ontdekkingen. Cultuur geeft iedereen de gelegenheid tot ontwikkeling en ontmoeting, tot genieten en ontdekken. Voor iedereen, met respect voor leeftijd, afkomst, gender, seksuele gerichtheid, opleiding, herkomst, talent en/of vitaliteit.

Wat doet de gemeente Leiden?

Subsidie voor culturele instellingen

We verlenen subsidie aan culturele instellingen en maken met de grote 6 culturele instellingen (Leidse Schouwburg - Stadsgehoorzaal LSSGZ, Museum De Lakenhal, BplusC, Gebr. De Nobel, Theater Ins Blau en De Pieterskerk Leiden,) afspraken over een breder en ander bereik, diversiteit en inclusie. De afspraken met de grote organisaties worden vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst en worden een paar keer per jaar doorgesproken met de accounthouder en soms de wethouder. We hebben dus vooral invloed door middel van het verlenen van subsidies en door middel van het voeren van gesprekken. Uiteindelijk zijn de instellingen zelf verantwoordelijk voor hun bedrijfsvoering.

Subsidies voor projecten in de stad

We verlenen projectsubsidies met bijvoorbeeld de subsidieregeling 'Cultuur lokaal en inclusief'. Een organisatie kan elk half jaar een bedrag tot € 11.000,- aanvragen per project. Projecten of initiatieven gericht op bijvoorbeeld cultuur en het tegengaan van racisme en discriminatie komen hiervoor in aanmerking. Het is onder andere belangrijk dat deze projecten mensen bereiken die afstand ervaren van reguliere kunst en cultuur.

Vernieuwd Subsidiestelsel en Code Diversiteit & Inclusie

We zijn bezig met de verandering van het subsidiestelsel voor cultuur. Dit stelsel moet transparanter en eenvoudiger worden voor de aanvragers en moet aanvragers gelijke kansen bieden om een subsidie te krijgen. Er komen daarom een aantal nieuwe subsidieregelingen. Bij het vormgeven van deze regelingen zal ook aandacht zijn voor diversiteit en inclusie. De nieuwe regelingen liggen in november 2024 ter inspraak en worden begin 2025 vastgesteld door het college. In 2026 start de nieuwe subsidieperiode.

Bij dit nieuwe subsidiestelsel zal de Code Diversiteit & Inclusie van de rijksoverheid ook aandacht krijgen. De Code Diversiteit & Inclusie is een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector over diversiteit en inclusie. Het doel van de code is dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. Een basisvereiste is dat de sector gelijkwaardig toegankelijk is voor iedereen: als maker, producent, werkende en publiek. Zo wordt de sector van iedereen. Iedereen wordt gewaardeerd, gerespecteerd, gehoord en voelt zich thuis in de sector.

Tafelgesprekken met de cultuursector

Twee keer per jaar organiseren we een bijeenkomst met de cultuursector. Hier bespreken we samen belangrijke thema's uit de uitvoeringsagenda Cultuur om van elkaar te leren en nieuwe acties te bedenken. Zo zijn tijdens de sessie in maart 2024 onder leiding van het Wereldmuseum bevindingen gedeeld en is inspiratie opgedaan over het thema 'diversiteit en inclusie in de cultuursector in Leiden'.



13. Financiën

De acties op de verschillende thema's worden niet gefinancierd vanuit het budget van programma Leiden Inclusief. Als er kosten zijn voor bepaalde acties worden deze gefinancierd vanuit de verantwoordelijke afdeling. Vanuit het programma Leiden Inclusief is er budget beschikbaar voor het ambassadeursnetwerk, opleidingen, bewustwordingssessies, het organiseren van bijeenkomsten met de adviesgroep en het jongerenpanel, label Samen Leiden en de stadsgesprekken.

14. Planning

Het programma Leiden Inclusief loopt tot eind 2025. Het programmateam bewaakt de voortgang van het hele programma Leiden Inclusief en rapporteert hier elk half jaar over aan de gemeenteraad tot en met 2025. De verschillende (beleids)afdelingen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de acties uit dit plan van aanpak en de rapportage van de voortgang hiervan. Veel van de acties in dit plan van aanpak lopen al of zijn in ontwikkeling. Veel acties zijn doorlopend omdat die continue aandacht vragen. Dat betekent dan ook dat aan die acties geen einddatum gekoppeld is. Na afloop van het programma Leiden Inclusief moet dit thema geïntegreerd zijn in de werkzaamheden van de (beleids)afdelingen. De komende tijd brengen we in kaart hoe dit het beste geborgd kan worden.

Bij de eindevaluatie van programma Leiden Inclusief eind 2025 zal ook op hoofdlijnen het plan van aanpak worden geëvalueerd.

15. Bronnen

- Akkermans, M.; Kloosterman, R.; Moons, E.; Reep, C.; Aa, M.T. (2022, 28 februari). *Veiligheidsmonitor 2021*. Centraal Bureau Voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2022/veiligheidsmonitor-2021>
- Akkermans, M.; Derksen, E.; Kennis, M.; Kloosterman, R.; Moons, E. (2024, 1 maart). *Veiligheidsmonitor 2023*. Centraal Bureau Voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/veiligheidsmonitor-2023>
- Advies definitie racisme*. (2022). <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/82b2a15e-a2db-4054-613f-339b6ebefb55.pdf>
- Adviesgroep tegengaan racisme en discriminatie. (Juni, 2024). Advies aan de gemeente Leiden vanuit de Adviesgroep tegengaan racisme en discriminatie, p.p. 3-8
- Cultuurvisie 2020: *“De kracht van cultuur”*. (z.d.). Gemeente Leiden. <https://gemeente.leiden.nl/inwoners-en-ondernemers/sport-cultuur-en-recreatie/cultuur-in-leiden/cultuurvisie-2020-de-kracht-van-cultuur/>
- Day, M. (2022, 10 augustus). *MBO-studenten Utrecht hebben te maken met stagediscriminatie*. Verwey-Jonker Instituut. <https://www.verwey-jonker.nl/artikel/mbo-studenten-stagediscriminatie/>
- De Leidse Educatieve Agenda - Leiden Kennisstad*. (2023, 7 december). Leiden Kennisstad. <https://leidenkennisstad.nl/portfolio-item/de-leidse-educatieve-agenda/>
- Gemeente Amsterdam. (April, 2024). *Open brief van Nederlandse burgemeesters tegen opkomend antisemitisme*. <https://www.amsterdam.nl/bestuur-organisatie/college/burgemeester/persberichten/open-brief-nederlandse-burgemeesters/>
- Gemeente Leiden. (2023). *Jaarverslag 2022 en Uitvoeringsprogramma 2023 Afdeling Handhaving Openbare Ruimte*. <https://online.ibabs.eu/ibabsapi/publicdownload.aspx?site=regio071&id=9a3ee60c-6550-462d-9c28-6ccb3ca349d3>
- Gemeente Leiden. (2022). *MBO Pijlerplan “Het MBO, onmisbare schakel in Leiden Kennisstad”*. <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWjQ-1qXG9cGHAXiWAIHHRq8KXkQFnoECCIQAQ&url=https%3A%2F%2Fleidenkennisstad.nl%2Fwp-content%2Fuploads%2F2024%2F01%2FPijlerplan-mbo-definitieve-versie.pdf&usq=AOvVaw0jJOWN8X3aNTXMT2p--1Re&opi=89978449>
- Gemeente Leiden. (z.d.). *Subsidie Cultuur lokaal en inclusief*. <https://gemeente.leiden.nl/inwoners-en-ondernemers/subsidies/cultuur-2/subsidie-cultuur-lokaal-en-inclusief/>
- GroenLinks, D66, PvdA en CDA. (z.d.). Samen leven in Leiden. In *Beleidsakkoord Gemeente Leiden 2022-2026* (pp. 2–3). https://gemeente.leiden.nl/wp-content/uploads/2024/03/Beleidsakkoord_2022_Webtoegankelijk.pdf
- Handreiking algoritmeregister*. (z.d.). Algoritmes. <https://algoritmes.pleio.nl/wiki/view/19b-b6e9e-7a97-43d5-bef3-b1d66e59f4ff/handreiking-algoritmeregister>
- Heij, K. (2021). *Van de kat en de bel: Tellen en vertellen met de eindtoets basisonderwijs*. Tilburg University Research Portal. <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/van-de-kat-en-de-bel-tellen-en-vertellen-met-de-eindtoets-basion#:~:text=Karen%20Heij.%20Promotiedatum%2021%20april%202021.%20De%20eindtoets%20is%20in>
- Het algoritmeregister van de Nederlandse overheid*. (z.d.). <https://algoritmes.overheid.nl/nl>

- Hoppezak, M. (2024, 2 oktober). *Gelijke kansen in Leiden*. Onderwijs in de Leidse Regio. <https://onderwijsindeleidseregio.nl/netwerk/gelijke-kansen/?tags=c2b40d3a-63a6-40f0-8263-0389f30736a3&page=1>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022, 15 april). *Antidiscriminatievoorziening*. Aanpak Woondiscriminatie | Home | Volkshuisvesting Nederland. <https://www.volkshuisvestingnederland.nl/onderwerpen/discriminatie-op-de-woningmarkt/antidiscriminatievoorziening>
- Ongewenst verhuurdergedrag melden*. (z.d.). Gemeente Leiden. <https://gemeente.leiden.nl/inwoners-en-ondernemers/melding-klacht-overlast/overlast/ongewenst-verhuurdergedrag-melden/>
- Online training: Objectief werven en selecteren*. (z.d.). Movisie. <https://www.movisie.nl/training/online-training-nieuwe-werven-selecteren>
- Op je plek in de zorg*. (2024, 23 september). Op Je Plek in de Zorg. <https://www.opjeplekinderzorg.nl/over-op-je-plek-in-de-zorg/>
- Politie Nederland. (2020). *Handelingskader professioneel controleren*. <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJwfj7s8KHAXVg1QIHYYmTC2MQFnoEAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.politie.nl%2Fbinaries%2Fcontent%2Fassets%2Fpolitie%2Fonderwerpen%2Fproactief-etnisch-profileren%2Fhandelingskader-voor-de-politie-over-professioneel-controleren-versie-2020.pdf&usq=AOvVaw0QQdygmVsrec5CIYuSaXFh&opi=89978449>
- Projecten & Publicatie | Stichting iDb voor Inclusie en discriminatie bestrijding*. (z.d.). <https://stichtingidb.nl/projecten/>
- Racism*. (z.d.). Migration And Home Affairs. https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/racism_en
- Samen leiden*. (z.d.). <https://samenleiden.nl/>
- Stads- en wijkenquête van 2023*. <https://leiden.incijfers.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=281>
- Van Den Brand, W., Stynen, D., Wognum, I., & Nikolova, I. (2021). Bevorderen van innovatief werkgedrag door transformationeel leiderschap: de mediërende rol van psychologische veiligheid en teamleren. *Gedrag & Organisatie*, 34(2), 148–179. <https://doi.org/10.5117/go2021.2.001.bran>
- Verhuurvergunning goed verhuurderschap*. (z.d.). Gemeente Leiden. <https://gemeente.leiden.nl/inwoners-en-ondernemers/wonen-en-bouwen/wonen/verhuurvergunning/>
- Wat is proactief controleren (etnisch profileren)?* (z.d.). politie.nl. <https://www.politie.nl/informatie/wat-is-proactief-controleren-etnisch-profileren.html>
- Wat is institutionele discriminatie?* (2023, 21 november). Movisie. <https://www.movisie.nl/artikel/wat-is-institutionele-discriminatie>
- Wikipedia-bijdragers. (2024, May 7). *Antidiscriminatiebureau*. Wikipedia. <https://nl.wikipedia.org/wiki/Antidiscriminatiebureau>
- Wikipedia-bijdragers. (2023, 10 juli). *Ervaringsdeskundige*. Wikipedia. <https://nl.wikipedia.org/wiki/Ervaringsdeskundige>
- Wikipedia-bijdragers. (2024, 17 september). *Etnisch profileren*. Wikipedia. https://nl.wikipedia.org/wiki/Etnisch_profileren#cite_note-1
- Winter-Koçak, S.; Yassine, D. (2024, 16 januari). *Discriminatie bij het schooladvies - Verwey-Jonker Instituut*. Verwey-Jonker Instituut. <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/discriminatie-bij-het-schooladvies/>

16. Bijlagen

Participatierapportage

Advies adviesgroep tegengaan racisme en discriminatie

Advies jongerenpanel tegengaan racisme en discriminatie



Leiden

Gemeente Leiden
Postbus 9100
2300 PC LEIDEN