



Antidiscriminatie agenda 2026-2029



Antidiscriminatie agenda

Dit is de uitvoeringsagenda van het beleidskader diversiteit en inclusie 'Victorie danken wij aan mensen 2025–2029' van de Gemeente Alkmaar. Deze antidiscriminatieagenda is een uitwerking van de volgende ambities en ontwikkellijnen uit het beleidskader:

1. Ambitie: Een gelijkwaardig en rechtvaardig Alkmaar

- Ontwikkellijn: Preventie en bestrijding van discriminatie

2. Ambitie: Prettig samenleven in verscheidenheid

- Ontwikkellijn: Ontmoeting, dialoog en verbinding
- Ontwikkellijn: Samen werken in verscheidenheid
- Ontwikkellijn: Inclusie in het verenigingsleven

De tweede ontwikkellijn van ambitie 1 uit het beleidskader, namelijk 'Toegankelijkheidsagenda VN verdrag handicap' wordt in een aparte uitvoeringsagenda uitgewerkt. Ambitie drie 'Alkmaar trotse regenboog-gemeente' heeft een bestaande uitvoeringsagenda: het Regenboog-meerjarenplan. Ambitie vier 'Gemeente Alkmaar als inclusieve organisatie voor medewerkers en inwoners' wordt ook in een aparte agenda uitgewerkt. Het beleidskader diversiteit en inclusie 'Victorie danken wij aan mensen 2025–2029' kent straks dus vier agenda's:

1. De antidiscriminatieagenda (die voor u ligt)
2. Het Regenboogmeerjarenplan dat wij sinds 2012 vierjaarlijks hernieuwen als door Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap erkende regenbooggemeente
3. De toegankelijkheidsagenda als uitwerking van het VN Verdrag handicap
4. De interne inclusieagenda

Voorwoord

In Alkmaar moet iedereen mee kunnen doen en zichzelf kunnen zijn. Vrij van discriminatie en mét respect voor elkaar. Het liefst ook met een beetje nieuwsgierigheid naar 'de ander'. Daar zetten wij ons als gemeentebestuur iedere dag opnieuw weer voor in. We hoeven het niet altijd met elkaar eens te zijn, maar moeten wel open blijven staan voor elkaars mening. Dat is niet altijd makkelijk. Daar is soms wat hulp bij nodig.

Met dit plan laten we zien wat we belangrijk vinden. Discriminatie bestrijden is onze wettelijke taak. Die taak nemen we serieus. We willen duidelijk maken: discriminatie hoort niet in Alkmaar. Daar zet ik mij graag voor in.

Alkmaar is een diverse gemeente. Ondernemend en vol ideeën. Dat geeft ons kracht. Ik zie dat elke dag. In wijkcentra waar mensen elkaar ontmoeten. Bij herdenkingen waar veel inwoners samenkomen. Tijdens feesten, op straat en bij de zorg voor elkaar. Overal zetten mensen zich in voor contact en begrip. Dat maakt mij trots. Wij willen deze inwoners goed steunen. Want verbinden begint bij mensen zelf. Daar waar de energie zit, doen wij graag mee.

We komen allemaal ergens anders vandaan. We hebben allemaal een eigen toekomst voor ogen. Onze verhalen en ervaringen verschillen. Soms botst dat. Soms zorgt het voor afstand of uitsluiting. Dat verdient onze aandacht. Daarom hebben we een taak. We helpen inwoners om beter met elkaar om te gaan. We bouwen bruggen tussen mensen. Dat doen we niet alleen als er problemen zijn. Juist ook om problemen te voorkomen. Een verbonden gemeenschap kan de wereld aan.

Ik kies duidelijk voor een inclusieve gemeente. Een gemeente waar verschillen mogen bestaan. Waar we elkaar blijven vinden. En waar géén plek is voor discriminatie. In welke vorm dan ook.

Samen zorgen we voor een Alkmaar waar iedereen zich thuis voelt. Waar iedereen veilig is. Waar iedereen de kans krijgt om mee te doen. Daar blijven we ons voor inzetten. Vandaag én in de toekomst.

Christian Schouten,
Wethouder Diversiteit en Inclusie

A portrait of Christian Schouten, a man with short brown hair and a light beard, wearing a grey checkered suit jacket over a white button-down shirt and a brown leather belt. He is standing outdoors, leaning against a red wooden wall. In the background, there are colorful flags and a wooden structure.

**Christian
Schouten**
Wethouder
Diversiteit en
Inclusie

INHOUD

	Voorwoord	4
	Inleiding	7
	De kaders en het landschap	9
	Onze rol & aanpak – De Alkmaar manier	13
	Uitwerking: Ambities, ontwikkellijnen, doelstellingen en kpi's	17

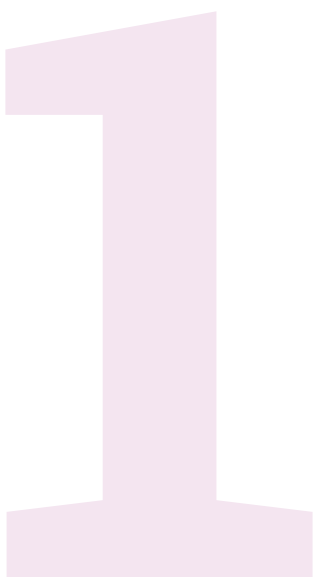
Inleiding

De gemeente Alkmaar wil discriminatie tegengaan. Dat vinden wij heel belangrijk. Daarom maken we duidelijke plannen en gaan we hier actief mee aan de slag. Discriminatie komt veel voor en is vaak ingewikkeld. Daarom blijven wij leren. We passen ons werk aan als dat nodig is. Dat doen we samen met inwoners en met organisaties die met ons werken aan een inclusieve gemeente. Een gemeente waar iedereen veilig is en zichzelf kan zijn.

In het eerste deel van deze uitvoeringsagenda leggen we uit wat onze aanpak is. We vertellen wat discriminatie betekent en wat de gevolgen zijn. Ook leggen we uit welke regels en wetten hierbij horen. Zo wordt duidelijk waar het over gaat en wat de rol van de gemeente is. Ook leest u hoe wij dit aanpakken, op onze eigen Alkmaarse manier: 'de Alkmaar manier'. Deze is uitgebreider te vinden in het beleidskader diversiteit en inclusie.

In het tweede deel laten we zien welke doelen we hebben en welke acties daarbij horen. Waar het kan, maken we afspraken die we kunnen meten. Zo kunnen we laten zien wat er beter gaat en goed bijsturen wanneer we geen verbetering zien.

De komende jaren blijven wij werken aan een gemeente waar iedereen vrij en veilig kan leven. En waar geen plek is voor discriminatie. Niet om wie je bent. Niet om wat je gelooft. Niet om waar je vandaan komt. Nooit.





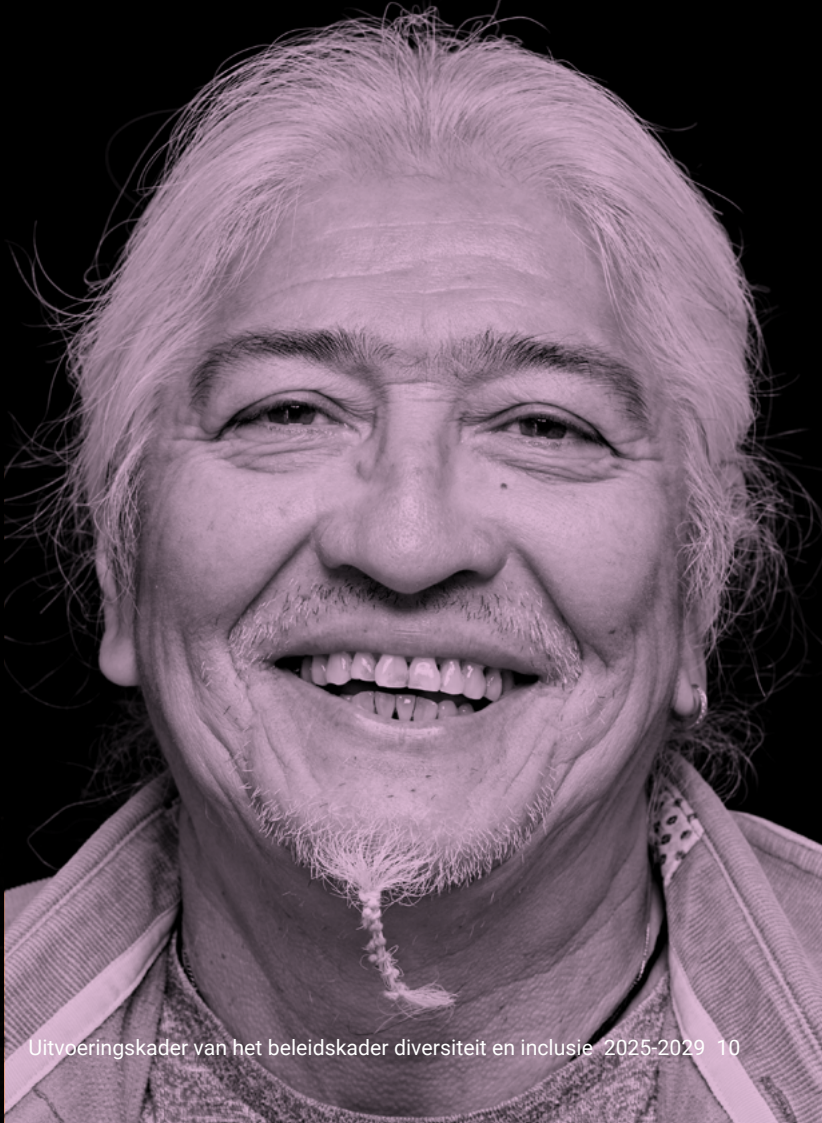
De kaders en het landschap:

Wettelijk kader en de betekenis

In Alkmaar dragen we uit dat discriminatie verboden is

In Alkmaar dragen we uit dat discriminatie verboden is en staan we voor gelijke behandeling. Deze verplichting hebben wij. Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties en de richtlijnen van de Europese Unie en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens schrijven ons dit voor. Los van deze wetten en verdragen voelen we een sterke motivatie om discriminatie aan te pakken en te voorkomen. Ondanks de wetten lijkt diversiteit en inclusie een subjectief iets te zijn. Iets dat samenhangt met meningen en wensen. Daar willen we vanaf. Tegelijkertijd zien we dat er veel vooroordelen en misvattingen zijn over discriminatie. Daarom geven we er graag meer betekenis aan. Zo weten we allemaal wat we bedoelen.





Waar hebben we het over

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er in die situatie niet toe (mogen) doen. In Nederland is er wetgeving waarin verschillende gronden of kenmerken worden genoemd waarop discriminatie verboden is. Die gronden zijn:

- herkomst (de wettelijke term is 'ras')
- arbeidscontract
- arbeidsduur
- burgerlijke staat
- geslacht
- godsdienst
- handicap/chronische ziekte
- leeftijd
- levensovertuiging
- nationaliteit
- politieke overtuiging
- seksuele gerichtheid

Racisme is discriminatie op grond van herkomst of huidskleur. Gevoel van superioriteit ten opzichte van mensen met een andere afkomst ligt hieraan ten grondslag. Discriminatie kan op twee manieren gebeuren. Direct en indirect. Bij directe discriminatie wordt iemand anders behandeld vanwege één van de genoemde redenen. Bij indirecte discriminatie lijkt een regel of afspraak voor iedereen gelijk, maar in de praktijk pakt die regel toch slechter uit voor sommige mensen. Andere begrippen rond discriminatie en racisme zijn institutioneel en intersectioneel. Institutionele discriminatie verwijst naar ongelijke behandeling die is ingebed in de systemen, structuren, procedures en het beleid van organisaties. Dit type discriminatie kan onbedoeld, maar structureel nadelige effecten hebben op bepaalde groepen. Bekende voorbeelden zijn het kinderopvangtoeslagenschandaal bij de Belastingdienst en etnisch profileren door de politie. Soms worden mensen om meerdere redenen tegelijk gediscrimineerd. Dat noemen we intersectionele discriminatie. Deze vormen van discriminatie komen dan samen en worden sterker. Hierdoor kunnen mensen vaker worden buitengesloten. Op verschillende momenten en op verschillende plekken. Een voorbeeld is een vrouw met een hoofddoek. Zij kan worden gediscrimineerd omdat zij vrouw is én omdat zij een hoofddoek draagt.

De gevolgen van discriminatie en racisme

Discriminatie en racisme hebben ingrijpende gevolgen voor personen en voor de samenleving. Volgens onderzoek van onder meer Movisie zijn deze gevolgen structureel, langdurig en meervoudig. Discriminatie is zelden een eenmalige gebeurtenis. Het komt vaak herhaaldelijk voor en beïnvloedt mensen op verschillende momenten en plekken in hun leven. Denk aan school, op het werk, in de zorg en wanneer zij een beroep doen op (semi) overheid. Dit kan leiden tot sociale uitsluiting en beperkte kansen. Ervaringen met discriminatie en racisme kunnen daarnaast leiden tot stress, angst, depressie en een verminderd gevoel van veiligheid en eigenwaarde. Het heeft niet alleen een negatieve invloed op de persoon, maar ook op de gehele samenleving. Iemand kan niet meedoen, functioneert niet goed of kan niet meer goed leren. De sociale cohesie lijdt hieronder.

Discriminatie en de gevolgen ervan aanpakken

In een inclusieve en gelijkwaardige samenleving zonder discriminatie is het belangrijk om in te zetten op zowel het aanpakken als het voorkomen van discriminatie. Niet alleen op individueel niveau, maar ook institutioneel. Het is een gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid. Naast het opstellen van regels en wetten is het belangrijk dat mensen begrijpen hoe discriminatie werkt, wat de gevolgen zijn en hoe het voorkomen kan worden. In onze uitvoeringsagenda maken wij onderscheid tussen het aanpakken van discriminatie in de vorm van preventie en het aanpakken van (de gevolgen van) discriminatie, wanneer het toch heeft plaatsgevonden.

Het wettelijk kader

In Alkmaar zetten wij ons actief in voor een gemeente waarin iedereen gelijke kansen heeft en waar alle inwoners zich veilig en vrij kunnen voelen. Dit doen wij vanuit medemenselijkheid en rechtvaardigheid.

In het coalitieakkoord 'Vertrouwen in Alkmaar, verschil mag er wezen' staat: "We verwerpen alle vormen van discriminatie en racisme op grond van huidskleur, leeftijd, sociale status, uiterlijk, geloofsovertuiging, beperking, sekse, et cetera, zoals in artikel 1 van de Grondwet staat

omschreven. Dit doen we onder andere door verbindende communicatie, gericht op vertrouwen en medemenselijkheid. We hebben oprechte aandacht voor elkaars verschillen, ieders kwaliteiten, talenten, waarden, rechten en plichten. Delen van kennis en het vergroten van inclusie vinden we belangrijk. Zo leren we van elkaar en bouwen we samen aan onze toekomst.”

Deze passage is duidelijk gebaseerd op artikel 1 van de Grondwet, waarin het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod zijn opgenomen. De tekst luidt: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Gemeenten zijn volgens de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (Wga) verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een onafhankelijke instantie die discriminatieklachten behandelt, registreert en hierover rapporteert aan Rijksoverheid. Inwoners van Alkmaar kunnen hiervoor terecht bij Discriminatie.nl. De Wga wordt momenteel herzien.

Noord-Holland Noord

Discriminatie.nl biedt ondersteuning aan inwoners die discriminatie ervaren, onder andere door een luisterend oor, advies, informatie, bemiddeling en ondersteuning bij juridische procedures (bijvoorbeeld via de politie of het College voor de Rechten van de Mens). Door (anonieme) registratie en rapportage worden trends en patronen zichtbaar. Hier kunnen wij weer op inspelen. Discriminatie.nl zet daarnaast in op advies en preventie, onder meer door voorlichting in het onderwijs.

Cijfers

Jaarlijkse rapportages over lokaal gemelde discriminatie, van Discriminatie.nl en de politie laten zien dat discriminatie het vaakst wordt ervaren op grond van herkomst of huidskleur. Deze discriminatiegrond vormt al jaren ongeveer 50% van het totaal en steekt daarmee met kop en schouders boven de andere gronden uit.

Wanneer gekeken wordt naar het maatschappelijk terrein waarop discriminatie-incidenten zich voordoen vormen de arbeidsmarkt, eigen wijk en

buurt en collectieve voorzieningen de grootste categorieën.

Onderzoek toont steeds aan dat ervaren discriminatie veel vaker voorkomt dan uit de cijfers van instanties blijkt. Er zijn verschillende redenen waarom mensen geen melding doen; een daarvan is dat mensen het accepteren als iets dat bij hun leven hoort en denken dat het nooit zal veranderen.

Het is aan de gemeente, alle inwoners en alle instanties om dit te veranderen. Discriminatievrij leven is een recht.

Terminologie

We leggen een paar woorden graag duidelijk uit. Het is belangrijk dat iedereen weet wat deze woorden betekenen.

Discriminatie is het maken van onderscheid van mensen op basis van persoonlijke kenmerken. Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan: Herkomst/huidskleur (racisme) - Leeftijd - Politieke gezindheid - Burgerlijke staat - Geloof - Levensovertuiging - Seksuele gerichtheid - Handicap of chronische ziekte - Geslacht - Nationaliteit.

Racisme is het maken van onderscheid van mensen op basis van herkomst en/of huidskleur. Wij benoemen racisme expliciet in deze uitvoeringsagenda, omdat het in Alkmaar veruit de meest voorkomende vorm van discriminatie is.

Institutionele discriminatie verwijst naar ongelijke behandeling die is ingebed in de systemen, structuren, procedures en het beleid van organisaties. Dit type discriminatie kan onbedoeld maar structureel nadelige effecten hebben op bepaalde groepen. Bekende voorbeelden zijn de kinderopvangtoeslagenaffaire bij de Belastingdienst en etnisch profileren door de politie.

Intersectionele discriminatie ontstaat wanneer mensen op meerdere persoonlijke kenmerken tegelijk worden gediscrimineerd. Deze vormen van discriminatie versterken elkaar, waardoor mensen vaker en op verschillende momenten en plekken in de samenleving worden uitgesloten. Een uitgebreidere begrippenlijst staat in het beleidskader diversiteit en inclusie ‘Victorie danken wij aan mensen’ 2025 – 2029.

Onze rol & aanpak – De Alkmaar manier

De Alkmaar manier

Ons beleidskader 'Victorie danken wij aan mensen' (2025–2029) heeft één duidelijk doel: een eerlijk en inclusief Alkmaar. Een gemeente waar iedereen mee kan doen. Daarom werken we aan het tegengaan van discriminatie en uitsluiting.

We kijken altijd naar de mens. We hebben vertrouwen in inwoners en erkennen dat mensen verschillend zijn. Tegelijk pakken we regels en hindernissen aan die ongelijkheid veroorzaken. Het beleidskader bestaat uit vier ambities. Die ambities hebben we verdeeld in verschillende ontwikkellijnen. Onder deze ontwikkellijnen vallen agenda's om het werk echt uit te voeren.

We hebben geen speciaal beleid voor één groep. Toch vraagt een aantal onderwerpen om een eigen aanpak. Daarom maken we aparte plannen waar dat nodig is.

Ambities en ontwikkellijnen

De ambities en ontwikkellijnen uit het beleidskader diversiteit 2025 - 2029 en inclusie zijn als volgt:

1. **Ambitie: 'Een gelijkwaardig en rechtvaardig Alkmaar'**
 - Ontwikkellijn: Preventie en bestrijding van discriminatie
 - Ontwikkellijn: Toegankelijkheid VN-verdrag handicap
2. **Ambitie: 'Prettig samenleven in verscheidenheid'**
 - Ontwikkellijn: Ontmoeting, dialoog en verbinding
 - Ontwikkellijn: Samen werken in verscheidenheid
 - Ontwikkellijn: Inclusie in het verenigingsleven
3. **Ambitie: 'Alkmaar trotse Regenbooggemeente'**
 - Ontwikkellijn: Alkmaar als stabiele, kleurrijke omgeving
4. **Ambitie: 'Gemeente Alkmaar als inclusieve organisatie voor medewerkers en inwoners'**
 - Ontwikkellijn: Inclusie op orde



Uit deze ambities en ontwikkelijnen volgen vier agenda's:

1. **De Toegankelijkheidsagenda** (ambitie 1, ontwikkelijn Toegankelijkheid VN-verdrag handicap):
Gericht op het verbeteren van fysieke, sociale en digitale toegankelijkheid.
2. **De bestaande agenda 'Regenboog-meerjarenplan'** (ambitie 3):
Deze agenda voeren wij sinds 2012 en vernieuwen wij vierjaarlijks. De agenda richt zich op de veiligheid, het welzijn, de weerbaarheid, de acceptatie en de zichtbaarheid van lhbt+ inwoners.
3. **De interne inclusieagenda** (ambitie 4):
Gericht op inclusie binnen de gemeente als organisatie en in onze dienstverlening.
4. **De agenda die voor u ligt: de Anti-discriminatieagenda** (ambitie 1, ontwikkelijn Preventie en bestrijding van discriminatie en ambitie 2):
Deze agenda is actiegericht, raakt ook aan andere agenda's en richt zich op voorkomen en bestrijden van discriminatie en het versterken van de sociale cohesie.

Focusthema's

We voeren geen beleid dat zich richt op één bepaalde groep. We weten wel dat vooroordelen en discriminatie sommige groepen harder raken dan andere. Daarom is soms een speciale aanpak nodig. Niet elke activiteit past bij elke groep. Een gesprekstafel werkt bijvoorbeeld goed voor mensen die nazaten zijn van tot slaaf gemaakten. Bij dak- en thuisloze mensen past dat vaak minder goed. We doen wat werkt.

Hieronder staat op welke onderwerpen wij ons extra richten. We willen discriminatie tegengaan en zorgen dat mensen zich verbonden voelen met elkaar. Deze onderwerpen kiezen we omdat ze nu belangrijk zijn in onze gemeente. Ze gaan over discriminatie op basis van herkomst, geslacht, seksuele voorkeur of andere kenmerken die niet zouden mogen uitmaken.

Met deze keuzes kan de gemeente gericht aan de slag. Zo zetten we stappen naar een samenleving

die voor iedereen werkt. Een samenleving waarin iedereen zich welkom voelt.

De gekozen thema's zijn:

1. **Discriminatie en preventie van discriminatie**
Dit blijft het belangrijkste thema. Discriminatie belemmert gelijkwaardigheid en toegang tot kansen. Preventie is essentieel, omdat vroegtijdige interventie de verspreiding van discriminatie voorkomt.
2. **Discriminatie naar herkomst**
In een multiculturele samenleving blijft etnische afkomst een bron van verschil en soms zelfs conflict. Het is belangrijk om structurele barrières en stereotypering te doorbreken.
3. **Seksuele gerichtheid en genderidentiteit**
Het waarborgen van gelijke rechten voor lhbt+ mensen is een fundamenteel onderdeel van een rechtvaardige samenleving.
4. **Seksisme en gendergelijkheid**
Hoewel Nederland vooruitgang heeft geboekt, blijft genderongelijkheid bestaan, vooral in bepaalde sectoren en op de werkvloer. Deze ongelijkheid ligt ten grondslag aan geweld tegen vrouwen en femicide. Wij mengen ons in het preventieve veld en stimuleren gezonde genderrollen binnen het onderwijs.
5. **Antisemitisme en moslimdiscriminatie**
Door wereldwijd oplopende spanningen zijn deze vormen van haat steeds zichtbaarder geworden. Het is essentieel om hier expliciet aandacht aan te besteden, zeker binnen de context van Alkmaar.
6. **Koloniaal verleden**
Om in het heden gelijkwaardig samen te leven, is het belangrijk om het koloniaal verleden te begrijpen en erkennen. Wij geven ruimte aan onderzoek, educatie en herinnering rond dit verleden.
7. **Stigmatisering personen onbegrepen gedrag**
Deze inwoners zijn ook onze inwoners en verdienen onze aandacht. Wij helpen mensen waar mogelijk om zich hier medemenselijker op te stellen. We gaan tegen stigma's in.

De rollen van de gemeente

In het werken aan een rechtvaardig en inclusief Alkmaar neemt de gemeente verschillende rollen op zich. Deze zijn als volgt:

1. Normstellende rol

De gemeente stelt duidelijke normen en kaders: discriminatie wordt niet getolereerd. Wij treden op wanneer de wet wordt overtreden en maken zichtbaar wat de norm is. Onze burgemeester en wethouder zijn zichtbaar betrokken op momenten dat onze inwoners dat nodig hebben.

2. Kennisdelende en ondersteunende rol

Betrokken inwoners en organisaties helpen ons onze doelen te bereiken. Tegelijkertijd maken we die doelen met hen. Zij zijn gebaat bij kennis, netwerk en middelen. Wij faciliteren hierin.

3. Verbindende rol

We verbinden inwoners en organisaties onderling en met elkaar. Wij creëren netwerken en stimuleren samenwerking. Bijvoorbeeld tussen onderwijs, sportverenigingen en

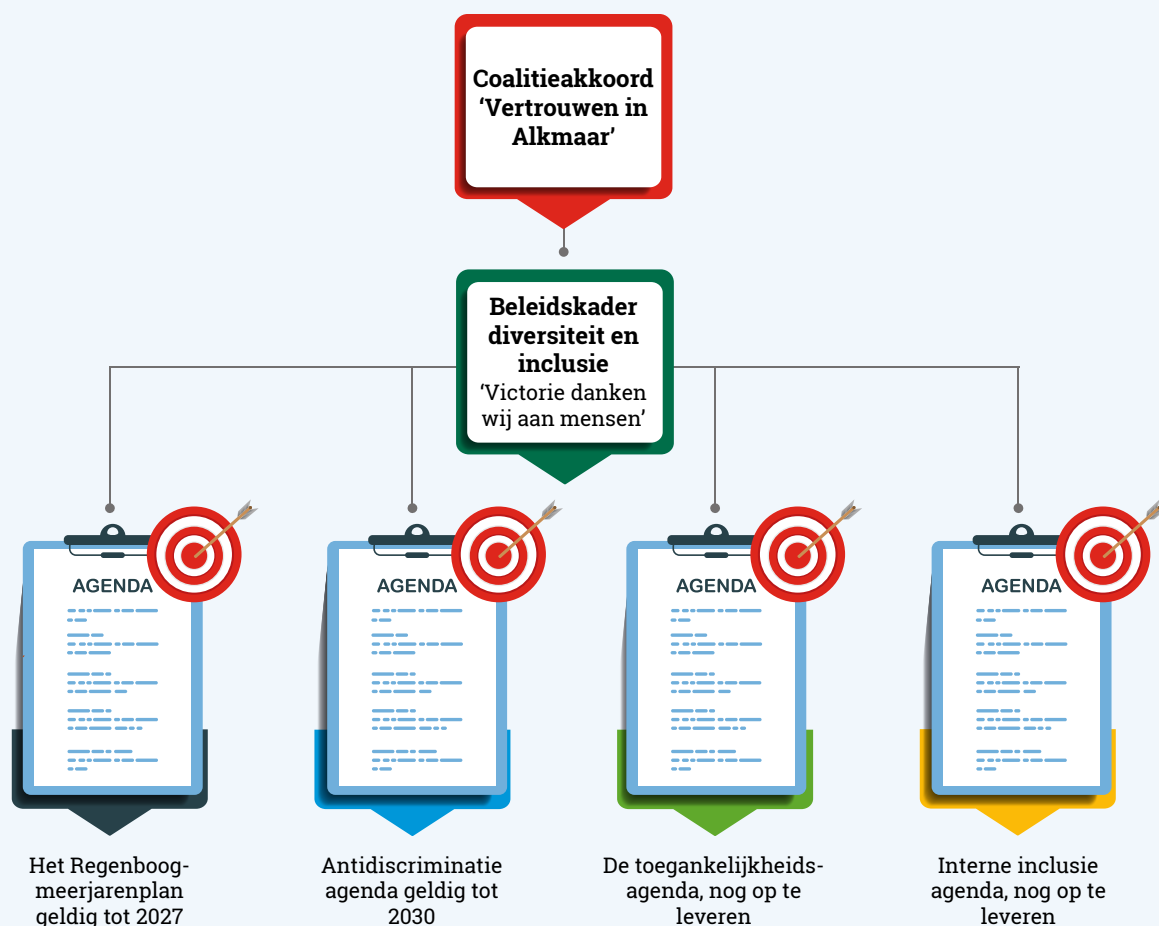
maatschappelijke organisaties. We werken integraal binnen de gemeente. Inclusie raakt aan veel domeinen zoals onderwijs, cultuur, sport, participatie, WMO, jeugd, OOV en anderen.

4. Initiërende en aanjagende rol

Discriminatie, uitsluiting en de gevolgen daarvan treffen kwetsbare inwoners. Deze zijn veerkrachtig, maar niet altijd in staat zelf tot een oplossing te komen. Waar nodig nemen wij het initiatief en jagen we maatschappelijke oplossingen aan. Onze burgemeester en wethouders zijn bereid nieuwe ontmoetingen en dialogen te starten wanneer spanning binnen of tussen inwonersgroepen oplopen.

5. Experimenterende rol

De gemeente durft te experimenteren met nieuwe aanpakken. Wat werkt, wordt voortgezet; wat niet werkt, wordt gestopt. Wij sturen op effectiviteit.



Uitwerking: Ambities, ontwikkellijnen, doelstellingen en kpi's

Ambitie 1:

Een gelijkwaardig en rechtvaardig Alkmaar

Ontwikkellijn: Preventie en bestrijding van discriminatie

Doelstellingen:

1. We stellen heldere normen en kaders vast rondom discriminatie en treden krachtig op bij geconstateerde overtredingen.
2. We maken zichtbaar en merkbaar dat discriminatie in Alkmaar geen plaats heeft.
3. We versterken de samenwerking met de antidiscriminatievoorziening en zorgen voor optimale vindbaarheid en toegankelijkheid voor inwoners.
4. We vergroten het bewustzijn onder inwoners over discriminatie en investeren in emancipatie, acceptatie en weerbaarheid.
5. We zetten actief in op preventie door samen te werken met andere beleidsvelden, het onderwijs, de culturele sector en wijk- en buurtcentra. Dialoog en ontmoeting staan hierbij centraal.

Om deze doelstellingen te realiseren voeren we gerichte acties uit.







Actie: Ontwikkelen van een protocol discriminatie

We maken een duidelijk protocol over hoe we omgaan met discriminatie. We ontwikkelen dit protocol samen met de afdeling Openbare Orde en Veiligheid. Voor het maken van het protocol gaan we het gesprek aan met belangrijke groepen. We organiseren twee momenten om hun ideeën en ervaringen op te halen. Zo zorgen we dat het protocol goed aansluit bij wat nodig is. Als het protocol klaar is, zorgen we dat medewerkers en bestuurders weten hoe ze hiermee moeten werken. Zij krijgen daarom trainingen over de inhoud van het protocol. Ons doel is dat het protocol in 2027 af is en dat in datzelfde jaar de medewerkers die hiermee te maken hebben goed zijn voorbereid en getraind.

Actie: Nulmeting, monitoring en onderzoek

Om goede keuzes te maken in ons beleid, voeren we eerst een nulmeting uit. We kijken hoe bekend Discriminatie.nl is bij inwoners en hoe makkelijk mensen een melding durven te doen. Deze nulmeting helpt ons om te zien wat werkt en waar we ons beleid kunnen verbeteren. We plannen dat de nulmeting in de tweede helft van 2026 klaar is. Daarna gebruiken we de uitkomsten om onze doelen en acties aan te passen. Dat doen we in de eerste helft van 2027. Zo zorgen we dat ons beleid effectief blijft en goed aansluit bij de praktijk.

Actie: Versterken van de zichtbaarheid van de antidiscriminatievoorziening

Een goede aanpak van discriminatie begint met zichtbaarheid. Inwoners moeten weten waar ze hulp kunnen krijgen. Discriminatie.nl heeft hierbij een belangrijke wettelijke taak. Als gemeente

zorgen we dat mensen hen makkelijk kunnen vinden. We verbinden netwerken en vertellen over Discriminatie.nl in onze communicatie met scholen, sportclubs, zorginstellingen en andere verenigingen. We helpen discriminatie.nl dit ook te doen. Tussen 2026 en 2029 zorgen we dat op alle relevante plekken informatie over Discriminatie.nl aanwezig is. Dat geldt bijvoorbeeld voor overheidsgebouwen, scholen, werkplekken, culturele instellingen, zorginstellingen, huisartsenpraktijken, sportverenigingen en openbare ruimtes. In 2027 organiseren we bovendien een publiekscampagne. Zo vergroten we op een aansprekende manier de bekendheid en zichtbaarheid van Discriminatie.nl.

Actie: Verhogen van meldingsbereidheid, kennis en weerbaarheid

We willen dat inwoners beter durven melden als zij discriminatie meemaken. Dat zij vertrouwen hebben in dat er goede opvolging wordt gegeven. Daar gaat het nu vaak mis. Ook willen we dat zij weerbaar zijn en weten wat ze kunnen doen. Daarom maken we een veilige en toegankelijke meldingsstructuur. Dat doen we samen met Discriminatie.nl, de politie en het Openbaar Ministerie. Daarnaast zorgen we voor voorlichting, trainingen en bewustwordingssessies. Tussen 2026 en 2029 organiseren we elk jaar twee bijeenkomsten in wijk- en buurtcentra. Zo vergroten we kennis en bewustzijn bij inwoners. In 2026 doen we onderzoek naar hoe bereid inwoners zijn om een melding te doen in Alkmaar. Op basis van de resultaten stellen we in 2027 nieuwe doelen op om de meldingsbereidheid verder te verhogen.

Actie: Realisatie van een Alkmaarse mural / kunstwerk

Een zichtbaar statement tegen discriminatie draagt bij aan bewustwording en inclusie. Samen met inwoners en de afdeling cultuur realiseren we een mural die onze norm uitdraagt: "Zo doen wij het in Alkmaar." In 2025 is hiervoor een participatietraject gestart. In de eerste helft van 2026 volgt een voorstel voor uitwerking van een mural/ kunstwerk.

Ambitie 2: Prettig samenleven in verscheidenheid

Ontwikkelijn: Ontmoeting, dialoog en verbinding

Om deze ambitie te realiseren, hanteren we de volgende **doelstellingen**:

1. We stimuleren ontmoeting en dialoog tussen inwoners via kunst, cultuur en andere verbindende activiteiten.
2. We ondersteunen maatschappelijke initiatieven die bijdragen aan sociale cohesie, het doorbreken van stigma's en het tegen- gaan van polarisatie.
3. We faciliteren de vorming van netwerken die het diversiteits- en inclusiebeleid versterken.
4. We ondersteunen het onderwijs in hun wettelijke burgerschapstaak, waar deze raakt aan diversiteit en sociale cohesie.
5. We streven naar doelgerichte en effectieve subsidieverstrekking.

Actie: Ontwikkelen van een diversiteitsproduct

We ontwikkelen een subsidieregeling die makers en organisatoren stimuleert om de diversiteit in Alkmaar op een verbindende manier zichtbaar te maken en inwoners met verschillende achtergronden aan elkaar verbindt. Dit vergroot acceptatie en biedt inwoners de kans elkaar te ontmoeten. In 2026 lanceren we de subsidieregeling voor het diversiteitsproduct. In 2026, 2027 en 2028 wordt één diversiteitsproduct per jaar mogelijk gemaakt.

Actie: Voortzetting Vrijheidskalender

Herdenken en vieren draagt bij aan een inclusieve samenleving. We ondersteunen initiatieven die ruimte geven aan geschiedenis en verbinding brengen om discriminatie tegen te gaan. Samen met Hart van Noord-Holland zetten we de Vrijheidskalender structureel door. We maken zo kleine lokale initiatieven zoals de activiteiten van Pehchaan en de Vredesweek beter zichtbaar. Hierdoor worden onze subsidiepartners slagvaardiger.

Actie: Versterken van de anti-discriminatievoorziening binnen het onderwijs

We versterken de rol van discriminatie.nl als expertisepartner in het onderwijs. Dit draagt bij aan het doorbreken van vooroordelen bij onze opgroeiende inwoners. We starten bij het voortgezet onderwijs en breiden uiteindelijk uit naar mbo, hbo en primair onderwijs. In 2026 start Diversiteit in de klas. Een samenwerkingsverband met online website die VO scholen steunt bij beleidsvorming, deskundigheidsbevordering en het aanbieden van lessen in het kader van inclusie. Vanaf dat moment voert discriminatie.nl jaarlijks twee gesprekken met alle VO scholen om samen te bepalen wat er nodig is om vooroordelen en stigmatisering in het onderwijs tegen te gaan. We streven naar 100% deelname in 2027 en willen in 2028 starten met hetzelfde traject, maar dan voor het primair onderwijs.

Actie: Platform 'Diversiteit in de Klas'

We lanceren in 2026 een platform met kant-en-klare lesmaterialen over diversiteit en inclusie. Hierop bundelen we aanbod van discriminatie.nl, lokale initiatieven en geaccrediteerde programma's. Ook komt er een pestmeldpunt voor leerlingen om hen te ondersteunen wanneer uitsluiting plaatsvindt. Discriminatie.nl gaat dit meldpunt beheren.

Actie: MBO & HBO

Vanwege de hoge leerlingenaantallen van het MBO en HBO is het nu nog niet mogelijk hen mee te nemen in het traject. Met die onderwijsinstellingen gaan we in gesprek over waar zij tegenaanlopen op het gebied van uitsluiting en discriminatie en hoe wij hen kunnen ondersteunen.

Actie: Faciliteren van dialoog en ontmoeting

We stimuleren initiatieven die ontmoeting en dialoog bevorderen via gerichte subsidies. De subsidieregels van maart 2025 bieden duidelijke kaders. We ondersteunen gemarginaliseerde groepen bij het aanvragen van subsidie en vergroten hun kennis over rechten en plichten. Jaarlijks organiseren we een workshop over het aanvragen van subsidie. Zo maken we duidelijk wat onze doelen zijn en hoe de initiatieven uit de samenleving daaraan kunnen bijdragen.

Ontwikkellijn: Samen werken in verscheidenheid

Doelstellingen:

1. We blijven inclusie op de arbeidsmarkt agenderen en versterken beleidsvelden zoals participatie en uitvoerende organisaties zoals Zaffier.
2. We ondersteunen discriminatie.nl in hun rol op de arbeidsmarkt en vergroten de bekendheid van hun diensten bij ondernemers.

Actie: Samenwerking versterken op de arbeidsmarkt

We werken samen met Zaffier, de afdeling participatie en andere arbeidsmarktorganisaties om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Er wordt een werkgroep opgericht die twee keer per jaar samenkomt om kennis te delen.

Actie: Positioneren van discriminatie.nl op de arbeidsmarkt

We brengen discriminatie.nl in positie als expert op het gebied van gelijke kansen en inclusie op de werkvloer. Zij bieden voorlichting en trainingen aan werkgevers. Jaarlijks worden vijf bedrijven getraind op inclusief (aanname)beleid en voorkomen van stagediscriminatie.

Ontwikkellijn: Inclusie in het verenigingsleven

Doelstelling:

We werken samen met verenigingen om kennis, bewustwording en deskundigheid over discriminatie en sociale cohesie te vergroten. Dit doen we in samenwerking met de afdeling sport, cultuur en discriminatie.nl.

Actie: Versterken van sociale veiligheid binnen verenigingen

We ondersteunen (sport)verenigingen in het creëren van een veilig klimaat. Discriminatie.nl wordt zichtbaar als expertisepartner binnen het verenigingsleven en in verbinding gebracht met de verenigingsadviseur van Alkmaar Sport. Binnen het 'Veilig sportklimaat'/'toekomstbestendige sportverenigingen' zetten we in op sociale veiligheid in brede zin, waarbij we erkennen dat uitsluiting een risico vormt voor sociale onveiligheid.





Colofon

Fotografie en vormgeving:

Fotografie:

Rick Akkerman fotografie / Fotostudio Wick Natziyl

Grafisch ontwerpbureau: Delta3