

JAAARPLAN

ADV Limburg

2022



**anti
discriminatie**
voorziening Limburg

www.advlimburg.nl

1. Discriminatie

Discriminatie en uitsluiting vormen een harde realiteit in onze samenleving en een groot onrecht in het leven van velen. Dat dit iedereen kan raken is pijnlijk duidelijk geworden. De krachtige signalen over discriminatie en racisme zowel binnen de maatschappij als binnen de overheid, zijn gehoord en worden opgepakt. De grootschalige *Black Lives Matter (BLM)*-demonstraties van 2020, de roep om verandering vanuit het parlement en de samenleving en het rapport *Ongekend Onrecht* van de parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag hebben geleid tot een kantelpunt in de aanpak van discriminatie en racisme.

In Nederland is discriminatie verboden. Discriminatie betekent simpel gezegd dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen op basis van kenmerken die in een bepaalde situatie niet van belang zijn. In artikel 1 van onze Grondwet staat dat discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, niet is toegestaan. In het regeerakkoord van het huidige kabinet staat dat dit artikel wordt uitgebreid met seksuele gerichtheid en handicap.

De juridische definitie van discriminatie is de volgende:

Elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.

Verschillende vormen van discriminatie

Vanuit de sociale wetenschap wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen:

- Interpersoonlijke discriminatie; dit gaat over gedrag tussen mensen. De ene persoon discrimineert de ander.
- Institutionele discriminatie: dit heeft betrekking op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden. Het gaat om instellingen of organisaties die beleid hanteren waarbij (onbedoeld of bedoeld) het effect is dat er onterecht onderscheid wordt gemaakt bijvoorbeeld op basis van etniciteit, huidskleur of religie.

In de minderheid

Discriminatie kan iedereen overkomen. Volgens het Centraal Onderzoek Burgerperspectieven van het Sociaal en Cultureel Planbureau zegt 27% van de bevolking wel eens of vaker te maken te hebben met discriminatie. Volgens datzelfde onderzoek denken burgers dat vooral lesbische, homoseksuele en biseksuele personen, mensen uit etnische minderheidsgroepen, moslims en mensen met een beperking worden gediscrimineerd. Dat zijn mensen die allemaal behoren tot een minderheidsgroep in de samenleving. Verschillende onderzoeken laten inderdaad zien dat zij en andere groepen die in de minderheid zijn, meer risico lopen om gediscrimineerd te worden.

Verschillen in macht

Bij discriminatie gaat het niet alleen om minderheid of meerderheid, maar ook om het hebben van bepaalde kenmerken die leiden tot een machtspositie. Want bepaalde kenmerken van mensen, zoals een witte huidskleur of tot de mannelijke sekse behoren, geven vaak meer status, macht of privileges dan andere kenmerken. Denk bijvoorbeeld aan een zorginstelling waar vooral vrouwen werken, maar waar het kleine groepje mannen dat er werkt, een leidinggevende functie heeft.

Discriminatie kan verschillende uitingsvormen hebben:

- a. *Negatieve bejegening*: denk aan onvriendelijke behandeling, naroeven of pesten. Dit wordt door burgers als het meest voorkomend genoemd. Ongeveer 14% van de mensen heeft hier ervaring mee.
- b. *Ongelijke behandeling*: zoals geweigerd worden voor een discotheek of café of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Bijna 10% van de mensen heeft hier ervaring mee.
- c. *Vernieling, bedreiging of geweld*: denk aan mensen die op straat worden aangevallen of van wie eigendommen door anderen vernield of beklad worden. Ongeveer 3% van de mensen heeft hier ervaring mee.

2. Aanpak discriminatie kabinet

Impuls aanpak discriminatie en racisme

“Zowel in het kabinet als in uw Kamer en in de samenleving wordt de noodzaak gevoeld om de huidige aanpak van discriminatie en racisme te versterken. De eerste belangrijke stappen zijn gezet. De aanpak van discriminatie en racisme moet zo snel mogelijk een wezenlijke impuls krijgen. Een impuls die samen met de samenleving vorm moet krijgen en gezamenlijke inspanning vergt.”

Versterking gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen

Discriminatie is een diepgeworteld en structureel probleem van de samenleving. In haar reactie op het rapport *Ongekend onrecht* van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag heeft het kabinet aangekondigd **structurele middelen vrij te maken voor de aanpak van discriminatie, waaronder de versterking van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)**. In 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) in werking getreden. Het doel van deze wet is een landelijk dekkend stelsel van meldpunten voor onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie en de registratie van klachten over discriminatie in te richten. Alle gemeenten zijn verplicht te voorzien in een ADV.

Voor de uitvoering van de Wga is in 2009 een bedrag toegevoegd aan de algemene uitkering. Uit onderzoeken blijkt dat deze huidige financiering voor de uitvoering van de Wga-taken al enige jaren tot knelpunten leidt. **De meeste ADV's zijn op dit moment zeer krap bemeten en bij het grotere publiek relatief onbekend. Om die reden wordt er vanaf 2021 structureel ruim € 6,9 miljoen extra aan de algemene uitkering toegevoegd, zodat de ADV's ruimere budgetten kunnen krijgen om meer activiteiten te kunnen ontplooiën, om zodoende een betere beschikbaarheid en bereikbaarheid voor melders mogelijk te maken. Deze ruimere budgetten zijn ook nodig om de door uitvoeringsorganisaties doorverwezen melders te kunnen bijstaan. Deze structurele extra bijdrage komt neer op meer dan een verdubbeling van de middelen.** De financiering van de organisatie van en het toezicht op de ADV's zal - als onderdeel van de aangekondigde versterking van de aanpak van discriminatie - het komende jaar onderzocht worden. De uitkomsten van het onderzoek kunnen mogelijk leiden tot wijzigingen. Als dit nodig blijkt te zijn, zullen gemeenten tijdig geconsulteerd en geïnformeerd worden.

De uitvoering van deze beleidsplannen sluit aan bij de aanpak om onbedoelde discriminatie bij uitvoeringsorganisaties tegen te gaan en zijn onderdeel van het ambtelijk vakmanschap. Het kabinet bekijkt de komende tijd op welke manieren binnen de rijksoverheid de bewustwording verder kan worden vergroot. Vindbaarheid van de juiste instanties en kennis over waar je je kan melden spelen daarin een belangrijke rol. **Het kabinet gaat aan de slag met gemeenten en de ADV's om de positie, financiering en vindbaarheid van gemeentelijke meldpunten te verbeteren.** Onderzoek naar discriminatie in den brede draagt ook bij aan het vergroten van de vindbaarheid van meldpunten.

Jaarcijfers: aantal meldingen toegenomen

Jaarlijks worden meerdere rapporten gepubliceerd over discriminatie. Ook dit jaar is er een rapport opgesteld in opdracht van het ministerie van BZK en de politie over meldingen van discriminatie. Begin mei heeft het Openbaar Ministerie de rapportage *Cijfers in beeld 2020* gepubliceerd. In beide rapportages is te zien dat het aantal meldingen en registraties ten opzichte van vorig jaar is toegenomen.

Bij de politie gaat het om een verschil van 12 procent en bij de ADV's gaat het om een verschil van 25 procent ten opzichte van 2019. Dit verschil is mogelijk terug te voeren op een grotere meldingsbereidheid als gevolg van het maatschappelijk debat over racisme en de BLM-demonstraties. Het kan ook een teken zijn van een daadwerkelijke toename van het aantal gevallen van discriminatie. De cijfers laten een stijging zien van het aantal meldingen over iemands herkomst.

De meldingen en registraties bevestigen dat een versterking van de aanpak noodzakelijk is. Na jaren een stabiel beeld is in 2020 een toename van het aantal meldingen zichtbaar ten opzichte van de vijf jaar daarvoor. In eerdere brieven heeft het kabinet de Tweede Kamer al geïnformeerd over de inzet om de meldingsbereidheid te vergroten. Hiervoor is het kabinet ook afhankelijk van instanties zoals de ADV's, het College voor de Rechten van de Mens, de Kinderombudsman en de Nationale ombudsman, belangenorganisaties zoals bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) het COC, CIDI en vertegenwoordigers van de BLM-beweging en de moslimgemeenschap. Het jaarverslag van het College voor de Rechten van de Mens over 2019 en het rapport *Etnisch profileren* van de Nationale ombudsman zijn voorbeelden van rapporten die bijdragen aan het vergroten van de bewustwording.

Ook de vindbaarheid van meldpunten is van belang. Het kabinet gaat daarom de positie van die gemeentelijke meldpunten (ADV's) tegen het licht houden. **Omdat het vergroten van die vindbaarheid zal leiden tot een uitbreiding van het werk, heeft het kabinet extra geld toegevoegd aan het Gemeentefonds. Gemeenten zijn hierover via de meicirculaire 2020 geïnformeerd. Het kabinet gaat samen met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de koepelorganisatie van de ADV's aan de slag met de versterking van de gemeentelijke meldpunten.**

Aanpak

Op de **woningmarkt**: onder meer door het ontwikkelen van een nieuw wettelijk instrumentarium en handhavingsmogelijkheden, onderzoeken met 'mystery calls' en het in gang zetten van een campagne.

Op de **arbeidsmarkt**: zoals uitvoering van het *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*, nieuwe wetgeving over toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie - waarmee de Inspectie SZW bevoegdheden krijgt om toezicht te houden op de werkwijze voor werving en selectie van werkgevers en intermediairs - diverse onderzoeken, waaronder de momenteel lopende proef met anoniem solliciteren en het beginnen van een campagne om meer bewustwording te creëren bij werkgevers. Ook is er aandacht voor de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie en de bevordering van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.

In het **onderwijs**: onder andere door het aanscherpen van de burgerschapsopdracht in het onderwijs, door het creëren van een sociaal veilig schoolklimaat, door het bevorderen van gelijke kansen via de Gelijke kansen Alliantie en het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie dat wordt gefinancierd door OCW en SZW. Het kennispunt ondersteunt scholen bij het bevorderen van gelijke kansen op stages en een eerste baan. Binnen het traject *Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt* wordt bij het thema 'jongeren' aandacht besteed aan studiekeuze, loopbaanontwikkeling en het tegengaan van stagediscriminatie. Het doel is om samen met het veld gelijke kansen bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt te stimuleren. Voor de langere

termijn beogen we met de bijstelling van kerndoelen en eindtermen te borgen dat er voldoende aandacht is voor het tegengaan van discriminatie en racisme.

In de **zorg**: er wordt gewerkt aan het in kaart brengen van knelpunten, feitelijke kennis en het voeren van het gesprek over het tegengaan van discriminatie, het bevorderen van gelijke kansen in gezondheidsonderzoek, diagnostiek en behandeling en de invloed van discriminatie op de gezondheid en het welzijn van mensen. Ook worden subsidies verleend om per sector een aanpak te ontwikkelen om agressie en ongewenst gedrag, zoals discriminatie tegen zorgpersoneel, op de werkvloer tegen te gaan.

Op grond van **geslacht en gender** en het bevorderen van *diversiteit*: onder andere door stevige maatregelen om tot meer diversiteit in de top te komen aan de hand van het SER-advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*, door excuses aan de transgender- en interseksegemeenschap voor het leed dat betrokkenen als gevolg van de voorwaarden van de oude transgenderwet hebben ondervonden. Voor de zomer van 2021 wordt de regeling voor niet verplichte financiële tegemoetkoming gepubliceerd. Verder is in de Algemene wet gelijke behandeling de rechtspositie van transgenderpersonen en interseksepersonen verankerd.

Op grond van **herkomst, huidskleur en religie**: aanvullend op het bovenstaande om discriminatie en racisme op grond van herkomst en huidskleur preventief aan te pakken, wordt er onderzoek verricht naar de oorzaken van en factoren die aanzetten tot anti-zwart racisme en wordt een kwantitatief onderzoek naar de mate waarin Anti-Aziatisch racisme wordt ervaren opgezet. Er wordt ook onderzocht hoe een intersectionele benadering de preventieve aanpak van racisme en discriminatie kan versterken. Inmiddels is er een stevige basis aan kennis ontstaan over de aanpak van racisme en discriminatie. Om die reden is er een decentralisatie-uitkering beschikbaar gesteld om gemeenten in staat te stellen de vergaarde kennis op lokaal niveau toe te passen.

Op het **internet**: onder andere door op Europees en nationaal niveau nadere afspraken te maken met de grote platformen over het melden en verwijderen ('notice and take down') van illegale inhoud, waaronder "hate speech". Ook wordt er op Europees niveau een aanbeveling opgesteld voor de aanpak van online discriminatie. Nederland levert de vicevoorzitter in de expertgroep die zich hierop richt.

In het **voetbal**: door begin 2020 het plan *Ons voetbal is van iedereen, samen zetten wij racisme en discriminatie buitenspel* te lanceren. In het plan, opgesteld en uitgevoerd door verschillende ministeries en de KNVB, worden twintig maatregelen genoemd om racisme en discriminatie in het voetbal te voorkomen, te signaleren en te sanctioneren.

Kantelpunt

De gebeurtenissen van het afgelopen jaar vormen een kantelpunt in de aanpak van discriminatie. Een aanpak waarbij signalen uit de samenleving worden opgepakt en omgezet in beleid en wijzigingen in de uitvoering. Een aanpak waarbij mensen die de gevolgen van discriminatie ondervinden centraal staan en betrokken worden bij de oplossingen. De terecht toegenomen aandacht voor het onderwerp noopt tot actie. **Het kabinet wil met een versterking van de aanpak komen tot concrete maatschappelijke resultaten, samen met het parlement en de samenleving.** Aldus de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, drs. K.H. Ollongren.

3. Vertaling landelijk beleid naar ADV Limburg

Taken ADV Limburg

ADV Limburg voert twee wettelijke taken en een derde niet-wettelijke taak uit:

1. Klachtmelding en klachtbehandeling
2. Registratie, monitoring en beleidsadvisering
3. Voorlichting en preventie

1. Klachtmelding en behandeling

In 2010, het eerste volledig operationele jaar van ADV Limburg zijn er 230 klachten binnengekomen. In 2020 groeide het aantal klachten tot maar liefst 512, meer dan een verdubbeling. Hiervan wordt verslag gedaan in de *Monitor discriminatie 2020 Limburg*. Bovendien is de aard van de klachten in de loop der jaren ernstiger geworden en probeert ADV Limburg vaker in te zetten op bemiddeling om een situatie op te lossen. Uit onderzoek is gebleken dat 27% van de mensen zich wel eens of vaker gediscrimineerd voelt. Dat betekent dat het aantal meldingen toeneemt als we wijder bekend zijn.

Dat willen we onder meer bereiken door een nauwere samenwerking aan te gaan met de handhavers op straat, BOA's en Politie. ADV Limburg is nog bij veel handhavers onbekend en juist deze mensen komen vaak in direct contact met mensen die discriminatie ervaren en tegenkomen. Strafrechtelijk is het vaak lastig om zaken te vervolgen, vandaar dat doorverwijzing naar ADV Limburg van groot belang is, zodat slachtoffers van discriminatie toch gehoord worden en geholpen worden bij het oplossen van discriminatie. Dit zal ten goede komen aan het welbevinden van burgers in de gemeenten die met discriminatie te maken krijgen. Te vaak horen wij "er wordt toch niets gedaan met mijn aangifte/melding". De burger met discriminatieklachten serieus nemen en samen naar een passende oplossing zoeken, zal eraan bijdragen dat er meer vertrouwen komt in het rechtssysteem met betrekking tot het bestrijden van discriminatie in de samenleving. ADV Limburg gaat alle basisteams van de politie-eenheid Limburg in 2022 bezoeken en voorlichting geven over de werkwijze van ADV Limburg. Hiermee willen wij de doorverwijzing naar ADV Limburg vergroten. Bij de Limburgse gemeenten brengen wij een training voor BOA's onder de aandacht over het herkennen en erkennen van discriminatie te vergroten. Met als doel bewustwording en draagvlak te creëren voor het onderwerp discriminatie.

Wij willen de vindbaarheid van ADV Limburg vergroten en daarmee de meldingsbereidheid door zichtbaar en vindbaar te zijn op alle websites van de aangesloten gemeenten. Dit is de basis om burgers goed te informeren. Wij vragen in 2022 een inspanningsverplichting van alle aangesloten gemeenten om hun website conform aan te passen en daarnaast er regelmatig (minimaal twee keer per jaar) extra aandacht te besteden door het plaatsen van een artikel in het plaatselijke huis-aan-huisblad. Wij gaan gemeenten hierbij voorzien van actuele verhalen en informatie.

Om het verhoogde aantal meldingen goede navolging en afhandeling te kunnen geven zijn er meer middelen beschikbaar gesteld door het kabinet. Wij zullen deze extra middelen primair inzetten om de formatie van consultants klachtbehandeling te verdubbelen van 2,5 fte naar 5 fte structureel om goed en tijdig op meldingen te kunnen anticiperen. Daarnaast zullen wij meer de publiciteit zoeken om slachtoffers van discriminatie duidelijk te maken dat melden altijd zin heeft.

Meer naamsbekendheid genereren is een belangrijke extra actie voor 2022.

Klachtbehandeling dient diverse doelen

- Ondersteuning van slachtoffers van discriminatie;
- Bevorderen van zelfredzaamheid van slachtoffers van discriminatie;
- Signaleren van structurele patronen van discriminatie;
- Gedrags- en of beleidsbeïnvloeding van personen of organisatie die zich bedoeld of onbedoeld schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, gericht op voorkomen van herhaling;

- Toetsing aan wetgeving;
- Ontwikkelen van jurisprudentie.

2. Registratie, monitoring en beleidsadvisering

Registratie houdt in dat alle voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie relevante kwantitatieve en kwalitatieve gegevens worden verzameld. Monitoring gaat verder dan registratie. Onder monitoring wordt verstaan de registratie en de rapportage daarover. Rapportage vindt plaats over de omvang, aard en wijze van discriminatie. Gegevens worden geanalyseerd op basis waarvan tendensen en signalen aan de betrokken overheden kunnen worden gemeld, teneinde discriminatie te voorkomen en bestrijden.

Vanaf het jaar van oprichting heeft ADV Limburg een rapportage verzorgd. In 2014 heeft het ministerie van BZK een beroep gedaan op de landelijke vereniging van ADV's om een zo uniform mogelijke rapportage te verstrekken. ADV Limburg heeft zich hierbij aangesloten. Sinds de rapportage over 2018 niet alleen met betrekking tot inhoud, maar ook qua vorm, zodat het voor lokale en landelijke overheid gemakkelijker is om gegevens met elkaar te vergelijken. De vorm van rapportage willen wij komend jaar met de landelijke vereniging verder professionaliseren.

3. Voorlichting en preventie

Wij streven naar een discriminatie-vrij Limburg en realiseren ons dat dit een hoog ambitieniveau is. Om dit te kunnen bereiken zullen wij de komende jaren veel moeten investeren in het netwerk in Limburg en de urgentie rondom bestrijding van discriminatie voortdurend op de agenda zetten. Hoe kunnen wij zo effectief mogelijk zijn met de beperkte middelen om een zo hoog mogelijk doel te bereiken? Naar onze mening is samenwerking en allianties aangaan met partners de belangrijkste eerste stap om naar deze doelstelling toe te werken. Daarnaast is het essentieel dat inwoners, verenigingen, maatschappelijke instellingen, organisaties en het bedrijfsleven in Limburg weten dat ADV Limburg bestaat, wat haar functie is, welke informatie en voorlichting er verkregen kan worden en hoe wij te bereiken zijn. Voortdurende aandacht voor en vergroting van het netwerk is daarbij onmisbaar. Wij zullen onze huidige capaciteit voor preventie en voorlichting van 0,5 fte verhogen naar 1,5 fte structureel.

Onderwijs

Voorlichting in het basisonderwijs, groep 8, is van groot belang: deze leerlingen beginnen aan een nieuwe fase in hun leven, gaan naar het voortgezet onderwijs, komen in de pubertijd en gaan meer en meer eigen keuzes maken. Het vertrouwde netwerk wordt verbreed met de gang naar de middelbare school. Vandaar dat het belangrijk is met name bij deze groep leerlingen te starten met een basistraining "vooroordelen". Daarnaast past dit onderdeel perfect binnen de ontwikkeling van het lespakket "burgerschap" binnen het basisonderwijs.

Momenteel bereiken wij ongeveer 40 scholen per jaar, dat is een fractie van het aantal basisscholen in Limburg. Om onze doelstelling te kunnen verwezenlijken om uiteindelijk in alle basisscholen ons lespakket/training aan te kunnen bieden gaan wij op zoek naar een partnerschap met de Hogeschool Zuyd om de Pabostudenten in te zetten bij onze trainingen. In 2022 moet dit tot een verdere samenwerking gaan leiden tussen Hogeschool Zuyd en ADV Limburg.

Arbeidsmarkt

Een alliantie aangaan met Limburgse werkgevers om de Charter Diversiteit (een partnerschap tussen de SER, ADV Limburg, FAM en COC Limburg) te willen ondertekenen. Wij willen de Limburgse ondernemers meer bewust maken van het nut en noodzaak van diversiteitsbeleid op de werkvloer. In Limburg ligt de participatie van werkende vrouwen, gehandicapten, ouderen en mensen met een migratie-achtergrond een aantal procentpunten lager dan het landelijk gemiddelde. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het noodzaak om vooroordelen weg te werken en werkgevers anders te laten

kijken naar potentiële medewerkers. Daarnaast zien wij bij arbeidsmigranten spanningen ontstaan door koppeling van huisvesting en werk, ongelijke betaling en discriminatie op de werkvloer. Een groot deel van de discriminatiemeldingen bij ADV Limburg zijn werk-gerelateerd. Ongelijkheid in behandeling op de werkvloer zorgt voor spanningen, minder productiviteit, vroegtijdig vertrek van medewerkers en meer ziekteuitval van medewerkers. In 2022 gaan wij met het partnerschap een symposium en twee charterbijekomsten organiseren voor werkgevers in Limburg. Het doel is om 20 bedrijven per jaar het charter te laten tekenen met een plan van aanpak hoe zij diversiteit bevorderen en implementeren in hun onderneming.

Woningmarkt

Op de woningmarkt bij het toekennen van een woning in de wijken en buurten waar mensen wonen en leven zien wij helaas nog veel discriminatie voorkomen. Wonen is een primaire levensbehoefte en dan is het juist belangrijk dat de woonomgeving veilig is. Helaas is dit vaak nog niet het geval voor mensen die tot een minderheid behoren, bijvoorbeeld transpersonen, mensen met een migratie-achtergrond of LHBTIQ+'ers. In een alliantie met de provincie Limburg willen wij in 2022 een congres organiseren om hier extra aandacht voor te vragen bij alle woningcorporaties en aanbieders van woonruimte in Limburg. Hierbij denken wij ook aan arbeidsmigranten en studenten op de woningmarkt. Het congres is vooral bedoeld om naar de toekomst te kijken, bewustwording te creëren en een gezamenlijke aanpak te formuleren.

Het geven van voorlichting over discriminatie en het voorkomen en bestrijden hiervan, is een belangrijke taak van ADV-Limburg. Hierbij zijn verschillende vormen te onderscheiden:

- publieksgerichte voorlichting;
- voorlichting gericht op het onderwijs;
- voorlichting voor organisaties en bedrijven;
- individuen en organisaties adviseren over het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

4. ADV Limburg Intern

ADV Limburg is een onafhankelijke organisatie en als stichting gemodelleerd naar het directeur-bestuurder en Raad van Toezicht-model. De taken en verantwoordelijkheden van deze Raad, alsmede die van de directeur-bestuurder zijn verwoord in de statuten. Daarnaast zijn er voor beide entiteiten reglementen opgesteld conform de Code of Governance waar nader op deze taken en verantwoordelijkheden wordt ingegaan. Ook zal de Raad jaarlijks haar eigen functioneren en dat van de directeur-bestuurder evalueren.

Het jaar 2022 betekent een uitbreiding van middelen die door BZK als doeluitkering zijn toegevoegd aan het gemeentefonds. Dat betekent dat wij het aantal medewerkers gaan ophogen naar weer een normaal belastbaar niveau. Voor alle medewerkers zijn functieprofielen aanwezig en vinden er jaarlijks evaluatiegesprekken plaats. Wij zetten verdere stappen bij het doorontwikkelen naar generalisten en zullen extra investeren in bijscholing van medewerkers zodat deze voorbereid zijn op toekomstige ontwikkelingen. De organisatie is financieel gezond en blijft ook in 2022 gezond. De kostenstructuur is op orde en verdere grote wijzigingen worden hierin niet verwacht.

Chris Baltussen
Directeur-bestuurder ADV Limburg

Bronnen:

- *Brief Voortgangsbrief aanpak discriminatie en racisme*, minister BZK aan de Tweede Kamer, 24 juni 2021
- *Meicirculaire gemeentefonds 2021*, BZK aan gemeenten