

Nota voor Burgemeester en Wethouders

Team: Beleid

Onderwerp:

Beleidskader Diversiteit & Inclusie

Notagegevens

Bestuursorgaan	: B-en-W 4-07-2023
Notanummer	: 2023-652
Datum	: 4-07-2023
Programma	: 08 - Meedoen
Portefeuillehouder	: Wethouder De Geest,
Bijlage(n)	: Beleidskader diversiteit en inclusie 06072023.pdf, Reactiebrief ASDD.docx

Parafering

28-06-2023: Wethouder28-06-2023: Programmamanager Meedoen (Welzijn, Zorg en Sport)

Agendering

* 28-06-2023: Gemeentesecretaris/algemeen directeur

* 30-06-2023: Teammanager Concernstaf en Adjunct-secretaris

Definitieve akkoord

6-07-2023

B & W d.d.: 4-07-2023

Besluit

1. De gemeenteraad voor te stellen om het beleidskader Diversiteit & Inclusie vast te stellen
2. Kennis te nemen van het advies van de ASDD en de reactie van het college vast te stellen
3. Het raadsvoorstel en ontwerp-raadsbesluit vast te stellen
4. De stukken aan te bieden aan de raad

De nota en het besluit openbaar te maken

Inleiding

Op 23 november 2022 heeft, tijdens een raadstafel, de beleidsevaluatie Deventer Regenbooggemeente plaats gevonden. Dit was een moment van terugkijken maar vooral ook vooruitkijken.

Een belangrijke aanbeveling die tijdens de raadstafel naar voren kwam was de verbinding met andere thema's op het gebied van Diversiteit & Inclusie. Denk hierbij aan het meldpunt discriminatie, de culturele gemeenschappen en de partijen die betrokken zijn bij 'Deventer zonder Drempels'.

Deze aanbeveling sluit aan op het bestuursakkoord en de gelden die structureel zijn vrij gemaakt om een verbeterslag te slaan op het gebied van Diversiteit & Inclusie in Deventer.

De beleidsevaluatie tijdens deze raadstafel was de start van het proces om te komen tot een nieuw, integraal beleidskader.

Voor u ligt, ter besluitvorming aan de gemeenteraad, het nieuwe beleidskader Diversiteit & Inclusie.

Door het beleidskader vast te stellen kunnen we, met de partners, een

verbeterslag slaan op de vijf speerpunten die zijn benoemd in het beleidskader:

1. Vergroten van de zichtbaarheid dat Deventer een inclusieve gemeente is;
2. Uitbreiden van educatie, voorlichting en bewustwording van diversiteit & inclusie;
3. Een toegankelijker arbeidsmarkt realiseren;
4. De meldingsbereidheid van discriminatie verhogen;
5. Een veiliger Deventer.

Beoogd maatschappelijk resultaat

In samenwerking met de partners de ambitie realiseren dat iedereen zich veilig en vertegenwoordigd voelt in Deventer.

Kader

- * Bestuursakkoord – “Iedereen telt mee, iedereen doet mee”
- * Deventer Zonder Drempels
- * Advies partnerorganisaties
- * Advies ASDD
- * Initiatiefvoorstel Deventer Divers

Betrokken partijen en participatie

Culturele gemeenschappen, LHBTIQ+ partners, betrokken partijen Deventer Zonder Drempels

Argumenten voor en tegen

Argumenten voor:

Het beleidskader Diversiteit & Inclusie is de kapstok waaronder meerdere doelstellingen en concrete acties voortvloeien. Met het aanbieden aan de gemeenteraad kan het beleidskader vastgesteld worden. Met de vaststelling van het beleidskader is er mandaat om de doelstellingen en acties daadwerkelijk te realiseren.

Financiële consequenties en dekking

Er zijn diverse financiële middelen beschikbaar voor het beleidskader Diversiteit & Inclusie. Deze zijn beschikbaar vanuit verschillende budgetten. Een aantal van deze budgetten is bedoeld voor de reguliere werkzaamheden van de partnerorganisaties. Met de andere budgetten kunnen we als gemeente net een beetje extra doen om de doelstellingen uit het beleidskader te realiseren. De beschikbare budgetten zijn in sommige gevallen vanuit het Rijk gefinancierd. Maar er zijn ook budgetten beschikbaar gesteld vanuit de eigen middelen van de gemeente.

Een overzicht van de budgetten is hieronder weergegeven.

Thema	Structureel/ incidenteel	Budget
Anti discriminatie voorziening	Structureel vanuit het Rijk	€ 104.000
Deventer zonder drempels	Incidenteel t/m 2024 opgenomen in de begroting	€ 51.000
Deventer Regenbooggemeente	Incidenteel vanuit het Rijk t/m 2026	€ 20.000
Diversiteit & Inclusie	Structureel opgenomen in de begroting	€ 75.000
Totaal		€ 250.000*

Aanpak en uitvoering

1. Het beleidskader wordt aangeboden aan de gemeenteraad en behandeld in september.

RAADSVOORSTEL

Onderwerp : Beleidskader Diversiteit & Inclusie
Portefeuillehouder : Wethouder De Geest,
Voorstelnummer : 2023-652
Datum B en W besluit : 4-07-2023
Team : DEV-BLD

Inleiding

Op 23 november 2022 heeft u, tijdens een raadstafel, deelgenomen aan de beleidsevaluatie Deventer Regenbooggemeente. Dit was een moment van terugkijken maar vooral ook vooruitkijken.

Een belangrijke aanbeveling die u tijdens de raadstafel naar voren bracht was de verbinding met andere thema's op het gebied van Diversiteit & Inclusie. Denk hierbij aan het meldpunt discriminatie, de culturele gemeenschappen en de partijen die betrokken zijn bij 'Deventer zonder Drempels'.

Deze aanbeveling sluit aan op het bestuursakkoord en de gelden die structureel zijn vrij gemaakt om een verbeterslag te slaan op het gebied van Diversiteit & Inclusie in Deventer.

De beleidsevaluatie tijdens deze raadstafel was de start van het proces om te komen tot een nieuw, integraal beleidskader.

Voor u ligt, ter besluitvorming, het nieuwe beleidskader Diversiteit & Inclusie.

Raadsvoorstel

Het beleidskader Diversiteit & Inclusie vast te stellen

Kern raadsvoorstel

Door het beleidskader vast te stellen kunnen we, met de partners, een verbeterslag slaan op de vijf speerpunten die zijn benoemd in het beleidskader:

1. Vergroten van de zichtbaarheid dat Deventer een inclusieve gemeente is
2. Uitbreiden van educatie, voorlichting en bewustwording van diversiteit & inclusie
3. Een toegankelijker arbeidsmarkt realiseren
4. De meldingsbereidheid van discriminatie verhogen
5. Een veiliger Deventer

Beoogd resultaat

In samenwerking met de partners de ambitie realiseren dat iedereen zich veilig en vertegenwoordigd voelt in Deventer.

Kader

- * Bestuursakkoord – "Iedereen telt mee, iedereen doet mee"
- * Deventer Zonder Drempels
- * Advies partnerorganisaties
- * Advies ASDD
- * Initiatiefvoorstel Deventer Divers

Argumenten ten behoeve van de raad

Het beleidskader Diversiteit & Inclusie is de kapstok waaronder meerdere doelstellingen en concrete acties voortvloeien. Met de vaststelling van het beleidskader is er mandaat om de doelstellingen en acties daadwerkelijk te realiseren.

Betrokken partijen en participatie

Vanaf november heeft het proces rondom de ontwikkeling van het nieuwe beleidskader plaats gevonden. Er zijn werksessies met de gemeenteraad, in samenwerking met partners, geweest. Er zijn een tweetal inhoudelijke sessies geweest waarbij meerdere partnerorganisaties tegelijk aanwezig waren. Er hebben één op één gesprekken plaats gevonden met partnerorganisaties. Na het eerste

concept beleidskader zijn er feedbackmomenten geweest waarop partnerorganisaties hun feedback konden toelichten. De adviesraad sociaal domein heeft het beleidskader van aanbevelingen en advies voorzien. Intern is het beleidskader met meerdere beleidsvelden afgestemd.

Financiële consequenties

Er zijn diverse financiële middelen beschikbaar voor het beleidskader Diversiteit & Inclusie. Deze zijn beschikbaar vanuit verschillende budgetten. Een aantal van deze budgetten is bedoeld voor de reguliere werkzaamheden van de partnerorganisaties. Met de andere budgetten kunnen we als gemeente net een beetje extra doen om de doelstellingen uit het beleidskader te realiseren. De beschikbare budgetten zijn in sommige gevallen vanuit het Rijk gefinancierd. Maar er zijn ook budgetten beschikbaar gesteld vanuit de eigen middelen van de gemeente.

Een overzicht van de budgetten is hieronder weergegeven.

Thema	Structureel/ incidenteel	Budget
Anti discriminatie voorziening	Structureel vanuit het Rijk	€ 104.000
Deventer zonder drempels	Incidenteel t/m 2024 opgenomen in de begroting	€ 51.000
Deventer Regenbooggemeente	Incidenteel vanuit het Rijk t/m 2026	€ 20.000
Diversiteit & Inclusie	Structureel opgenomen in de begroting	€ 75.000
Totaal		€ 250.000*

Betrokkenheid raad

Op 16 november 2022 heeft er een werksessie plaats gevonden over de landelijke en lokale trends & ontwikkelingen rondom de LHBTIQ+ gemeenschap. Een week later vond de beleidsevaluatie Deventer Regenbooggemeente plaats tijdens een raadstafel. Daarmee heeft u als raad aanbevelingen meegegeven als input voor het nieuwe beleidskader.

In januari heeft het college de intentieverklaring vanuit het OCW met betrekking tot Regenbooggemeenten ondertekend. Hierover bent u, middels een raadsmededeling, op de hoogte gebracht.

Op 15 februari 2023 bent u meegenomen in de ontwikkelingen van het meldpunt discriminatie Deventer. Ook hiervoor heeft u aanbevelingen kunnen meegeven voor het beleidskader.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer,
de secretaris, de burgemeester,



M.A. Kossen



R.C. König

RAADSBESLUIT

Onderwerp : Beleidskader Diversiteit & Inclusie
Voorstelnummer : 2023-652
Raadstafel d.d. :
Raadsvergadering :

De raad van de gemeente Deventer,
Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 4-07-2023, nummer 2023-652

BESLUIT

Het beleidskader Diversiteit & Inclusie vast te stellen

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van
De raad voornoemd,
de griffier, de voorzitter,

A. Kerver

R.C. König



Zomer
2023

In Deventer voelt iedereen zich
veilig en vertegenwoordigd

Beleidskader diversiteit en inclusie

Voorwoord



Iedereen telt mee, iedereen doet mee

Zonder lef en eigenwijsheid, zonder diversiteit en veelkleurigheid zou Deventer nooit hebben bestaan.

Onze stad en dorpen hebben zich kunnen ontwikkelen doordat we altijd open hebben gestaan voor alles wat ‘anders’ is; wat dat ‘anders’ dan ook moge zijn. Het heeft ons veel gebracht in de hoogtijdagen van ons verleden als Hanzestad: handelaren van heinde en verre kwamen samen in Deventer om elkaar te ontmoeten en zaken te doen.

Maar ons verleden kent ook een pijnlijke kant. Vlak voor het uitkomen van dit beleidskader, is het onderzoeksrapport ‘Deventer & Slavernij’ gepresenteerd. In opdracht van de gemeente Deventer hebben onderzoekers van de Overijsselacademie in kaart gebracht welke rol Deventer heeft vervuld bij de slavernij. Net als elders in ons land gebeurt, willen wij komen tot geschiedschrijving die recht doet aan iedereen in onze hedendaagse Deventer samenleving. Inclusieve geschiedschrijving is een voorwaarde voor een inclusieve samenleving. Anders gezegd: we moeten gisteren niet vergeten, om te begrijpen waar we vandaag staan, maar vooral om te kunnen beoordelen waar we morgen willen zijn.

Het uitgangspunt voor Deventer is: iedereen telt mee, iedereen doet mee. Wij maken hier werk van omdat we vinden dat we elkaar gelijk moeten behandelen, ongeacht wie je bent, waar je in gelooft of van wie je houdt. We zetten ons in voor een samenleving waarin er geen plaats is voor discriminatie, en waar we ons duurzaam inzetten voor diversiteit en gelijke kansen voor iedereen. We reflecteren ons beleid ook op onze eigen organisatie: die moet een betere afspiegeling zijn van de Deventer samenleving. De openbare ruimte en openbare gebouwen horen voor iedereen toegankelijk te zijn. Lef en eigenwijsheid hebben ons veel gebracht. Ze leidden ons naar een divers en veelkleurig Deventer. In deze nota leest u over onze ambities om de diversiteit en veelkleurigheid van onze stad en dorpen te versterken.

Rob de Geest
Wethouder Inclusie

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	4
2. Wat verstaan we onder diversiteit en inclusie?	5
3. Ambitie	6
4. De speerpunten	8
1. Meer zichtbaarheid	8
2. Meer educatie, voorlichting en bewustwording	12
3. Betere toegankelijkheid in de arbeidsmarkt	15
4. Tegengaan discriminatie	19
5. Verbeteren sociale en fysieke veiligheid	22
5. Monitoring	25
6. Financiële middelen	26

1. Inleiding



Middels dit beleidskader wordt er invulling gegeven aan de ambities in het bestuursakkoord en deze worden vertaald naar concrete acties.

Het nieuwe beleidskader komt voort uit een lopend proces. Waarbij er in 2020, op advies van de adviesraad sociaal domein Deventer, gewerkt is aan een inclusieagenda. In 2021 is een kwartiermaker Diversiteit & Inclusie begonnen om partners met elkaar te verbinden en activiteiten aan te jagen. In november 2022 is de beleidsevaluatie geweest van Deventer Regenboog-gemeente van de vorige periode. Dit was de start voor het opstellen van een nieuw beleidskader Diversiteit & Inclusie.

Het beleidskader is tot stand gekomen in samenwerking met verschillende partnerorganisaties die zich nadrukkelijk bezig houden met diversiteit & inclusie¹. Het doel is om met elkaar weer een paar stappen in de goede richting te zetten om begripvol met elkaar om te gaan. Diversiteit is een gegeven, we verschillen nu eenmaal van elkaar. We kunnen wel invloed

uitoefenen op hoe we met elkaar omgaan.

Het beleidskader is opgebouwd in de vorm van een Doelen Inspanningen Netwerk (DIN). Een DIN gaat uit van een ambitie op een hoog abstractie niveau en vertaalt zich via speerpunten en doelstellingen naar concrete inspanningen, wat we de komende jaren willen realiseren.

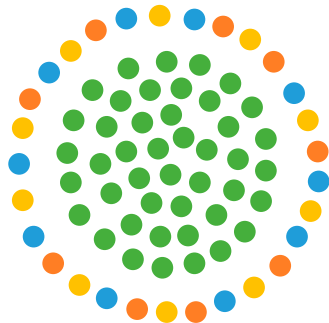
Elk speerpunt zal hierin een apart hoofdstuk beslaan. In elk hoofdstuk valt te lezen wat de huidige situatie is, waar we naar toe willen en vooral ook wát we gaan doen. De inspanningen die we gaan leveren zijn onderverdeeld in inspanningen door de gemeentelijke organisatie en partnerorganisaties.

Het beleidskader begint met de beschrijving wat Diversiteit & inclusie inhoudt. Vervolgens wordt de ambitie voor Deventer beschreven. De ambitie bestaat uit vijf speerpunten die vijf paragrafen beslaan. Daarin gaan we dieper in op de inhoud van het speerpunt met concrete acties.

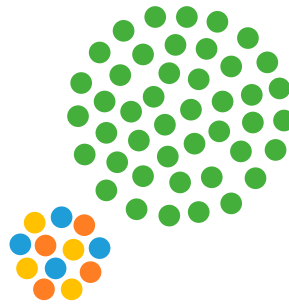
Ook wordt er beschreven hoe de voortgang gemonitord wordt de komende jaren, en we sluiten af met een hoofdstuk over de financiële middelen die beschikbaar zijn voor Diversiteit & Inclusie de komende vier jaar.

¹ COC DEVENTER, QUEER, ETTY HILLESUM CENTRUM, MELDPUNT DISCRIMINATIE, STICHTING FOORUIT, IEDEREEN ACTIEF, KUNSTCIRCUIT DEVENTER, MKB DEVENTER, TAI HORI, ALEVITISCHE VERENIGING, MILI GORUS

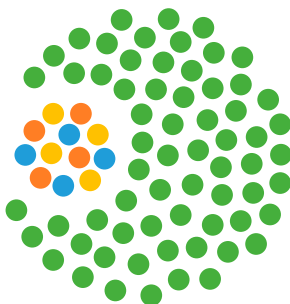
2. Wat verstaan we onder diversiteit en inclusie?



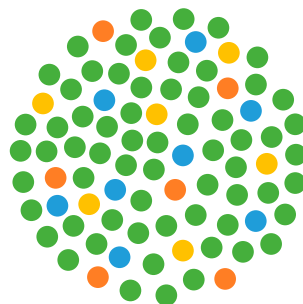
EXCLUSIE



SEGREGATIE



INTEGRATIE



INCLUSIE

Diversiteit & inclusie zijn vaak ongrijpbare en abstracte begrippen die door ieder mens op een andere manier ingevuld worden.

[In een essay van Movisie](#) wordt inclusie omschreven als het bewust zijn van verschillen, het aangaan van gelijkwaardige en wederkerige relaties en gelijke kansen en mogelijkheden. Daarnaast gaat het om de mogelijkheid om mee te kunnen doen en erbij te horen. Het 'deelnemen aan' en 'horen bij' slaan dan op de maatschappij, de samenleving of het maatschappelijk leven. Dit sluit naadloos aan op het bestuursakkoord waarin staat opgenomen 'Iedereen telt mee en iedereen doet mee'.

De afbeelding links geeft mooi inzichtelijk weer hoe inclusie er uit zou moeten zien. Waarbij exclusie (buitensluiten) en segregatie (scheiding) in mindere mate voorkomen, worden integratie en inclusie nog vaak door elkaar gehaald. Integratie geeft bepaalde gemeenschappen binnen een maatschappij de ruimte om in hun eigen kring te participeren, maar nemen ze niet deel aan de publieke faciliteiten in de maatschappij.

Inclusie gaat erover dat iedereen mee kan doen in dezelfde maatschappij. Dit betekent echter niet dat de eigen cultuur moet opgaan in de dominante cultuur. Kennis en begrip van elkaars cultuur draagt juist bij aan inclusie.

3. Ambitie



In Deventer voelt iedereen zich vrij en vertegenwoordigd

Dit is de ambitie voor de gemeente Deventer op het gebied van diversiteit en inclusie de komende jaren.

In Deventer voel je je veilig. Als het gaat om fysieke veiligheid maar vooral ook om sociale veiligheid. Nageroepen of bedreigd worden, om welke reden dan ook, past niet in de Deventer cultuur. In Deventer voelt iedereen zich veilig en vrij genoeg om zichzelf te kunnen zijn.

In Deventer voelt iedereen zich vertegenwoordigd.

We willen LHBTIQ+-inwoner zijn tot de normaalste zaak van de wereld maken: dat is waar Deventer zich als Regenbooggemeente voor inzet. In Deventer willen wij een samenleving waar je als lesbienne, homoseksueel, biseksueel, transgender, interseksueel of andere seksuele diversiteit jezelf kunt zijn. Waar je jezelf kunt laten zien zoals je bent, waar je je veilig en gerespecteerd voelt: op straat, thuis, binnen het onderwijs, de sport, op je werk. Kortom, overal.

Elke Deventenaar kan meedoen en is onderdeel van de maatschappij.

In Deventer voel je je welkom in het café, bij de sportvereniging, op school of waar dan ook. Zonder dat er onderscheid wordt gemaakt wie je bent of waar je vandaan komt. Deventer is een toegankelijke gemeente. Zonder drempels, zowel in letterlijke als in figuurlijke zin. Een gemeente waarin iedereen naar vermogen mee kan doen en mee bepalen.

We zijn trots op de diversiteit aan culturen die Deventer rijk is. We waarderen, ondersteunen en versterken de culturele gemeenschappen waar nodig. Dit is niet van de ene op de andere dag gerealiseerd. Tegelijkertijd zien we deze situatie liever vandaag dan morgen. In het streven om dit te bereiken gebruiken we het jaar 2026 als ijkpunt om te kijken hoe we er dan voor staan en of we het beleid moeten bijsturen.

Om deze ambitie te realiseren is er een aantal speerpunten geformuleerd waar we ons op gaan richten de komende jaren. De ambitie, speerpunten en de uitwerking daarvan zijn naar voren gekomen vanuit gesprekken met partnerorganisaties, werksessies met de gemeenteraad en handreikingen vanuit landelijke adviesorganisaties zoals Movisie.

We richten ons op de volgende vijf speerpunten:

1. Meer zichtbaarheid

Het gaat hier over zowel de zichtbaarheid van partnerorganisaties, activiteiten als wel de fysieke zichtbaarheid zoals het zijn van een Regenbooggemeente en de culturele diversiteit die Deventer rijk is. Daarnaast heeft de gemeentelijke organisatie een voorbeeldfunctie voor de maatschappij. De gemeente neemt hier een aanjaagrol in om cultuurverandering binnen andere organisaties te bewerkstelligen.

2. Meer educatie, voorlichting en bewustwording

Onbekend maakt onbemind. Polarisatie en onbegrip nemen toe in de maatschappij. Bewust worden van verschillen en elkaar begrijpen is daarmee essentieel. Dat betekent meer voorlichting, educatie en het gesprek met elkaar aan gaan.

3. Betere toegankelijkheid in de arbeidsmarkt

Veel bedrijven zijn (nog) niet bezig met inclusiviteit en toegankelijkheid. Ook vindt er nog veel arbeidsdiscriminatie plaats. Iedereen een gelijke en eerlijke kans geven op de arbeidsmarkt is noodzakelijk.

4. Tegengaan discriminatie

Hoewel het aantal meldingen bij het Meldpunt Discriminatie Deventer relatief beperkt is, weten we dat dit het topje van de ijsberg is. De meldingsbereidheid vergroten en daarmee discriminatie beter aanpakken is van belang.

5. Verbeteren sociale en fysieke veiligheid

Nog te vaak komt sociaal en fysiek geweld voor. Minderheden krijgen hier veel vaker mee te maken. Iedereen in Deventer moet zich veilig kunnen voelen.

4. De speerpunten



1. Meer zichtbaarheid

Wat betekent zichtbaarheid?

Vertegenwoordigd zijn en voelen begint vaak met zichtbaarheid. Het laten zien dat Deventer een inclusieve gemeente is en dat iedereen er mag zijn en mee kan doen. Dit geldt zowel voor het uitdragen naar buiten toe als het goede voorbeeld geven als gemeentelijke organisatie.

Huidige situatie

“Zonder zichtbaarheid geen acceptatie. De gemeente bevordert zichtbaarheid en geeft het goede voorbeeld.” Zo staat geschreven in het Regenboogstembusakkoord¹ van 2022. Deventer is een Regenbooggemeente en draagt dit ook uit.

Deventer zet zich stevig in op interne zichtbaarheid door bijvoorbeeld gebruik te maken van het actualiteitencollege. Tijdens dit college wordt de organisatie bijgepraat over ontwikkelingen in de organisatie.

¹ DE ONDERTEKENAARS (POLITIEKE PARTIJEN VAN DEVENTER) ZETTEN ZICH IN VOOR EEN DIVERSE EN INCLUSIEVE GEMEENTE WAAR IEDEREEN ZICHZELF KAN ZIJN, ONGEACHT SEKSUELE ORIËNTATIE, GENDERIDENTITEIT, GENDEREXPRESSIE EN GESLACHTSKENMERKEN OF WELKE GROND DAN OOK.

Voorbeelden zijn het slavernijverleden, project ‘Bondgenoten’ en vluchtelingen in Deventer. De externe zichtbaarheid mag vergroot worden.

Deventer heeft een anti discriminatie voorziening (ADV) het Meldpunt Discriminatie Deventer (MDD). Dit is nog beperkt bekend en zichtbaar bij de bewoners. [Uit landelijk onderzoek](#) wordt bevestigd dat ADV's door heel het land beperkt zichtbaar zijn.

Dat Deventer zich nadrukkelijker moet inzetten op zichtbaarheid als inclusieve gemeente onderkennen de partnerorganisaties. Zij geven aan dat hierdoor niet iedereen zich vertegenwoordigd voelt in Deventer. Een gevolg daarvan kan zijn dat studenten hierdoor de keuze maken om zich niet in te schrijven voor een studie van een Deventer school.

Waar willen we naartoe?

Deventer is een inclusieve gemeente die trots is op haar inwoners ongeacht afkomst, gender, handicap, religie of seksuele gerichtheid. Deventer draagt dit prominent uit door meerdere jaarlijkse uitingen te doen bij speciale dagen of gelegenheden. Ook is er een prominente en permanente uiting die laat zien dat Deventer een inclusieve gemeente is.

Het MDD is aangesloten bij de landelijke vereniging tegen Discriminatie (LvtD). Zij ontwikkelen gezamenlijk 1 loket voor discriminatiemeldingen, discriminatie.nl. Vanaf januari 2024 starten zij gezamenlijk met een landelijke campagne om de ADV's meer bekendheid te geven en de drempel om te melden lager te maken.

Doelstellingen

- Een permanente uiting van inclusie in de stad realiseren
- Communicatie en PR meer aansluiten op speciale dagen of gelegenheden die belangrijk zijn voor partnerorganisaties

Wat gaan we doen?

Partnerorganisaties LHBTIQ+ gemeenschap

1. De partnerorganisaties gaan in samenwerking met de gemeente onderzoeken wat een passende, permanente uiting van diversiteit & inclusie zou zijn voor de gemeente én gaan dit realiseren, wellicht vanuit de Sustainable Development Goals.
2. Uitvoeringsagenda opstellen met activiteiten voor en door de betreffende achterban, maar ook voor de rest van de Deventenaren. Deze activiteiten promoten, uitvoeren en evalueren. Denk hierbij aan coming-out day en paarse vrijdag

Partnerorganisaties Deventer zonder drempels

1. De partnerorganisaties gaan in samenwerking met de gemeente onderzoeken wat een passende, permanente uiting van diversiteit & inclusie zou zijn voor de gemeente én gaan dit realiseren, wellicht vanuit de Sustainable Development Goals.
2. Uitvoeringsagenda opstellen met activiteiten voor en door de betreffende achterban maar ook voor de rest van de Deventenaren. Deze activiteiten promoten, uitvoeren en evalueren. Denk hierbij aan de week van de toegankelijkheid en de nationale sportweek.

Partnerorganisaties culturele gemeenschappen

1. De partnerorganisaties gaan in samenwerking met de gemeente onderzoeken wat een passende, permanente uiting van diversiteit & inclusie zou zijn voor de gemeente én gaan dit realiseren, wellicht vanuit de Sustainable Development Goals.
2. Uitvoeringsagenda opstellen met activiteiten voor en door de betreffende achterban maar ook voor de rest van de Deventenaren. Deze activiteiten promoten, uitvoeren en evalueren. Denk hierbij een Ketikoti en Ramadan.

Meldpunt Discriminatie

1. De partnerorganisaties gaan in samenwerking met de gemeente onderzoeken wat een passende, permanente uiting van diversiteit & inclusie zou zijn voor de gemeente én gaan dit realiseren, wellicht vanuit de Sustainable Development Goals.
2. Sluit zich aan bij de landelijke campagne rondom discriminatie.nl
3. Uitvoeringsagenda opstellen met activiteiten voor en door de betreffende achterban maar ook voor de rest van de Deventenaren. Deze activiteiten promoten, uitvoeren en evalueren. Denk hierbij aan week tegen racisme en discriminatie.

Gemeentelijke organisatie

1. In onze communicatie-uitingen is er meer oog voor diversiteit en zetten we in op gender inclusieve communicatie
2. Naleven, en indien nodig, vlaggenprotocol en verlichtingsprotocol Wilhelminaburg aanpassen/uitbreiden
3. De digiborden en communicatiekanalen binnen het gemeentehuis meer gebruiken. Voor onder andere promotie van activiteiten partnerorganisaties, feestdagen van niet-Nederlandse culturen en andere gelegenheden die in het teken staan van diversiteit & inclusie
4. Regenboogstembusakkoord naleven en vernieuwen bij nieuwe verkiezingen
5. De gemeente gaat in samenwerking met de partnerorganisaties onderzoeken wat een passende, permanente uiting van diversiteit & inclusie zou zijn voor de gemeente én gaan dit realiseren.
6. We ondersteunen COC Deventer bij het realiseren van huisvesting en daarmee een 'safe space' voor de LHBTIQ+ gemeenschap

Gemeente als werkgever

1. In onze communicatie-uitingen is er meer oog voor diversiteit
2. In onze uitingen zetten we in op genderinclusieve communicatie.



2. Meer educatie, voorlichting en bewustwording

Wat betekent bewustwording?

Vertegenwoordigd zijn en voelen heeft vaak met begrip voor elkaar te maken. Ieder mens is anders en iedereen heeft andere normen & waarden of een andere culturele achtergrond. In een polariserende wereld is het belangrijk om elkaar niet kwijt te raken maar juist om elkaar beter te vinden en te begrijpen. Dat maakt het makkelijker om mee te doen en je daarmee vertegenwoordigd te voelen.

Huidige situatie

Er worden lessen verzorgd op meerdere basis- en voortgezet onderwijslocaties. De partnerorganisaties pakken dit zelfstandig op met het onderwijs. Dit werkt voor een aantal partnerorganisaties goed en voor een aantal is het lastig om het onderwijs te bereiken. Er is hierin geen samenwerking tussen de partnerorganisaties en er wordt niet gemonitord hoeveel en hoe vaak de scholen, klassen en leerlingen bereikt worden.

Ditzelfde geldt voor MKB Deventer. De partnerorganisaties pakken dit zelfstandig op en dit werkt in meer of mindere mate. De partnerorganisaties van de LHBTIQ+ gemeenschap weten bijvoorbeeld het onderwijs goed te vinden maar het MKB een stuk minder. Andersom geldt dit voor de partnerorganisaties van Deventer zonder Drempels. Zij vinden het MKB beter en de sportorganisaties beter.

Waar willen we naartoe?

Bewustwording van de situatie van een ander vergroten. Dit willen we doen door, in samenwerking met het kunstcircuit, meer educatie te verzorgen in het onderwijs en MKB Deventer maar ook de zorginstellingen en de gemeentelijke organisatie. In deze situatie stellen de partnerorganisaties een gezamenlijk lespakket op, eventueel een uitbreiding op het al bestaande programma. En benaderen gezamenlijk het onderwijs, het MKB en de gemeentelijke organisatie. Door deze samenwerking vergroten we de slagkracht van de partnerorganisaties.

Hierdoor kan er beter en meer educatie verzorgd worden en beter aangesloten worden bij de behoefte van het onderwijs, het MKB en de gemeentelijke organisatie.

Van juli 2023 tot en met juli 2024 staat in het teken van 150 jaar slaverijverleden. Nederland bezat eeuwen lang koloniën. De onafhankelijkheidsverklaringen van deze voormalige koloniën dateren van recentere data. Zij bepalen in grote mate de wijze waarop wij met elkaar omgaan in de huidige tijd. Aandacht voor deze geschiedenis en de kansenongelijkheid die dit tot op heden met zich mee brengt is belangrijk om onder de aandacht te brengen.

Doelstellingen

- Jaarlijks op elke basis- en middelbare school voorlichting geven over diversiteit & inclusie
- Jaarlijks 4 themabijeenkomsten organiseren voor MKB Deventer en de gemeentelijke organisatie over diversiteit & inclusie
- Jaarlijks 2 werksessies organiseren voor de gemeenteraad over actualiteiten rondom diversiteit & inclusie
- Jaarlijks 4 rondetafelgesprekken organiseren tussen partnerorganisaties en maatschappelijke instellingen zoals sport- en culturele organisaties

Wat gaan we doen?

Partnerorganisaties LHBTIQ+ gemeenschap

1. De partnerorganisaties ontwikkelen met elkaar een lespakket voor scholen, MKB Deventer, Deventer Kring van Werkgevers en de gemeentelijke organisatie. Deze organisaties kunnen dan jaarlijks kiezen op welk gebied van diversiteit & inclusie ze voorlichting willen geven.
2. De partnerorganisaties organiseren met elkaar rondetafelgesprekken bij maatschappelijke organisaties. Bijvoorbeeld in gesprek met voetbalverenigingen over discriminatie

Partnerorganisaties Deventer zonder drempels

1. De partnerorganisaties ontwikkelen met elkaar een lespakket voor scholen, MKB Deventer, Deventer Kring van Werkgevers en de gemeentelijke organisatie. Deze organisaties kunnen dan jaarlijks kiezen op welk gebied van diversiteit & inclusie ze voorlichting willen geven.
2. De partnerorganisaties organiseren met elkaar rondetafelgesprekken bij maatschappelijke organisaties. Bijvoorbeeld in gesprek met voetbalverenigingen over discriminatie

Partnerorganisaties culturele gemeenschappen

1. De partnerorganisaties ontwikkelen met elkaar een lespakket voor scholen, MKB Deventer, Deventer Kring van Werkgevers en de gemeentelijke organisatie. Deze organisaties kunnen dan jaarlijks kiezen op welk gebied van diversiteit & inclusie ze voorlichting willen geven.

2. De partnerorganisaties organiseren met elkaar rondetafelgesprekken bij maatschappelijke organisaties. Bijvoorbeeld in gesprek met voetbalverenigingen over discriminatie

Meldpunt Discriminatie

1. De partnerorganisaties ontwikkelen met elkaar een lespakket voor scholen, MKB Deventer, Deventer Kring van Werkgevers en de gemeentelijke organisatie. Deze organisaties kunnen dan jaarlijks kiezen op welk gebied van diversiteit & inclusie ze voorlichting willen geven.
2. De partnerorganisaties organiseren met elkaar rondetafelgesprekken bij maatschappelijke organisaties. Bijvoorbeeld in gesprek met voetbalverenigingen over discriminatie

Gemeentelijke organisatie

1. Jaarlijks organisatie werksessie gemeenteraad over actuele thematiek en voortgang beleidskader diversiteit & inclusie

Gemeente als werkgever

1. Periodiek cursus 'inclusief werven van personeel' aanbieden
2. Periodiek workshop Diversiteit & Inclusie aanbieden
3. Diversiteit & Inclusie als onderdeel meenemen in het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers



3. Beter toegankelijkheid in de arbeidsmarkt

Wat betekent toegankelijkheid?

Mensen die willen werken, moeten ook kunnen werken. Volgens de 'Algemene Wet Gelijke Behandeling' is iedereen gelijk en mag er geen onderscheid worden gemaakt in het maatschappelijk verkeer, waaronder de arbeidsmarkt, tussen mensen. Helaas vindt er nog teveel arbeidsdiscriminatie plaats op de werkvloer op grond van bijvoorbeeld etniciteit, gender of seksuele voorkeur. En zitten mensen met een beperking vaker zonder werk dan andere mensen.

Huidige situatie

In 2016 trad het '[VN-verdrag Handicap](#)', ook wel het 'VN verdrag voor de rechten van mensen met een beperking' genoemd, in werking. Dit verdrag heeft als doel dat de wereld toegankelijk en inclusief wordt voor iedereen. De samenleving moet ervoor zorgen dat achterstanden die mensen met een beperking ervaren om volwaardig mee te kunnen doen, worden weggenomen. Het verdrag beschrijft de rechten van mensen met een beperking op gelijke behandeling en participatie.

[Uit een Europees onderzoek in 2020](#) blijkt dat 6% van de Nederlandse LHBTIQ+ personen discriminatie heeft ervaren tijdens sollicitatiegesprekken. Ook zijn er vormen van discriminatie of stereotyperingen te lezen in de vacatureteksten.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt blijkt dat 13% van de LHBTIQ+ personen discriminatie heeft ervaren. Onder trans- en non-binaire personen mocht respectievelijk 15-29% niet uitkomen voor hun genderidentiteit. Mensen met een andere dan Nederlandse achternaam komen moeilijker aan een baan en behouden deze minder lang. Ook voor het vinden van stageplaatsen geldt dit. Anoniem solliciteren kan een oplossing zijn maar belangrijker is dat werkgevers gaan beseffen dat de derde generatie gewoon aan het werk wil en iemand die hier nog maar kort is graag wil.

Daarnaast brengt de digitalisering van de maatschappij uitdagingen met zich mee. Maar liefst 4,5 miljoen mensen hebben problemen met het lezen, begrijpen en gebruiken van websites. Aansluiting zoeken en vinden bij de arbeidsmarkt is daardoor voor veel mensen een probleem. De Nederlandse overheid beheert circa 10.000 websites en apps. Gemeente Deventer beheert, naar schatting, minimaal 38 websites en apps die in de helft van de gevallen niet voldoet aan de richtlijnen de wet digitale overheid.

Waar willen we naartoe?

Iedereen die kan en wil werken moet in staat zijn om te kunnen werken, wie je ook bent, waar je ook vandaan komt. In het nationale programma VN-Verdrag Handicap is een passage opgenomen over de arbeidsmarkt. Het streven is om mensen met een beperking meer kans te geven op een betaalde baan. Eén van de doelen is om in 2026 maar liefst 125.000 banen te realiseren voor mensen met een beperking.

De inclusie agenda 'Deventer zonder drempels' is opgenomen dat de gemeente mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt en maatregelen treft om (geschikte) werkplekken te creëren. Tevens is opgenomen dat wij als organisatie het goede voorbeeld geven en mensen en organisaties stimuleren om participatie van mensen met beperking te bevorderen. We stimuleren een diverse gemeentelijke organisatie en hebben een aanjaagrol richting partnerorganisaties en MKB Deventer om dit ook na te streven.

Met betrekking tot de digitale toegankelijkheid voldoen we als gemeente minimaal aan de richtlijnen van de wet 'digitale overheid' voor de websites en apps in gemeentelijk beheer. We stimuleren onze samenwerkingspartners en MKB Deventer om deze richtlijnen ook te volgen.

Doelstellingen

- Via onder andere MKB Deventer breiden we het aantal organisaties dat de 'Charter Diversiteit' heeft ondertekend uit. Het jaar 2023 zal daarbij een 0-meting zijn.
- De websites en apps in gemeentelijk beheer voldoen minimaal aan de richtlijnen van de wet 'digitale overheid'.

Wat gaan we doen?

Partnerorganisaties LHBTIQ+ gemeenschap

1. Gevraagd en ongevraagd adviseren op het gebied van 'inclusief werven' voor MKB Deventer en de gemeentelijke organisatie
2. De partnerorganisaties organiseren gezamenlijk een workshop voor MKB Deventer over een toegankelijke arbeidsmarkt

Partnerorganisaties Deventer zonder drempels

1. Gemeentelijke organisatie voorzien van een nieuw keurmerk toegankelijkheid
2. Via MKB Deventer meer organisaties voorzien van keurmerk toegankelijkheid
De partnerorganisaties organiseren gezamenlijk een workshop voor MKB Deventer over een toegankelijke arbeidsmarkt

3. Samen met het Ministerie van VWS, stichting Het gehandicapte kind en het onderwijs verkennen wij de mogelijkheid om, door middel van een inclusiepact, te bouwen aan een eerste inclusieve generatie. Belangrijkste pijlers daarbij zijn spelen, sport en leren (onderwijs).

Partnerorganisaties culturele gemeenschappen

1. De partnerorganisaties organiseren gezamenlijk een workshop voor MKB Deventer over een toegankelijke arbeidsmarkt

Meldpunt Discriminatie

1. Workshop organiseren voor MKB Deventer over arbeidsdiscriminatie
2. De partnerorganisaties organiseren gezamenlijk een workshop voor MKB Deventer over een toegankelijke arbeidsmarkt

Gemeentelijke organisatie

1. Keurmerk Deventer zonder drempels op de gemeentelijke huisvesting herzien
2. We onderzoeken de mogelijkheid om gender inclusieve toiletten in het gemeentehuis te realiseren
3. Verkennen mogelijkheden om beleidsregels op te nemen of aan te scherpen over diversiteit & inclusie bij aanbestedingen
4. Verkennen mogelijkheden om beleidsregels op te nemen of aan te scherpen over diversiteit & inclusie bij verstrekking van subsidies



5. Verkenning of de 'Verklaring van Dordrecht' omtrent toegankelijke arbeidsmarkt Transgender personen passend is voor Deventer
6. Stimuleren van MKB Deventer om de 'Charter Diversiteit' te ondertekenen
7. De gemeentelijke organisatie geeft het goede voorbeeld door beleidsregels toe te voegen over diversiteit & inclusie bij subsidies, inkoop en stages.

Gemeente als werkgever

1. Periodiek cursus 'inclusief werven van personeel' faciliteren
2. Uitvoering, opvolging en borging geven aan de Charter diversiteit die door de gemeentelijke organisatie is ondertekend
3. Gericht actie ondernemen op de uitkomsten van het werknemerstevredenheidsonderzoek op de onderdelen diversiteit & inclusie
4. Integraal jongerenloket opzetten voor een betere kans op de arbeidsmarkt

Art.1
NOORD OOST GELDERLAND
Meld DiscriminatieDeventer

Ik kan vaak niet mee met mijn vrienden wat leuks doen

*Blijf er niet mee zitten,
Meld discriminatie!*

discriminatie.nl

4. Tegengaan discriminatie

Wat betekent discriminatie?

In artikel 1 van de grondwet van Nederland staat geschreven: “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.” Iedereen heeft recht op gelijke behandeling en mag niet gediscrimineerd worden. In Deventer staan we hiervoor en hebben we nadrukkelijk opgenomen in ons bestuursakkoord.

Huidige situatie

Lange tijd zijn we er in Nederland van uitgegaan dat integratie en positieverbetering van migrantengroepen in de Nederland vanzelf tot minder discriminatie leidt en een sterker gevoel van “erbij horen”. De studie “Gevestigd, maar niet thuis” van het SCP uit 2022 toont aan dat dit niet opgaat. De studie laat zien dat juist onder de meest gevestigde migrantengroepen – en m.n. de tweede generatie- de ervaring van discriminatie en niet thuishoren in Nederland het sterkst is.

Mensen van Surinaamse en Caribisch Nederlandse herkomst voelen zich het minst politiek vertegenwoordigd, hebben het laagste vertrouwen in de overheid en voelen zich het meest gediscrimineerd.

In de afgelopen jaren zijn er jaarlijks tussen de 40-55 meldingen gemaakt van discriminatie bij het Meldpunt Discriminatie Deventer. Het merendeel was discriminatie op basis van etniciteit.

Het aantal meldingen is beperkt waardoor het lijkt dat er weinig discriminatie is in Deventer. Helaas is dat niet het geval. Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt 1,6 miljoen mensen zich wel eens gediscrimineerd voelt! Dat is maar liefst 11 procent van de bevolking. Dat staat in schril contrast met de 40-55 meldingen die jaarlijks gedaan worden.

In gesprekken met partnerorganisaties wordt dit bevestigd. Men past zich aan, is reeds gehard of is meldingsmoe waardoor er niet of nauwelijks melding wordt gemaakt van discriminatie. Het aantal meldingen is slechts het topje van de ijsberg. Het grootste aandeel van discriminatie bevindt zich onder water.

Waar willen we naartoe?

De ambitie is minder discriminatie. Maar dat zal een weg van de lange adem zijn. Voor de komende jaren willen we toe naar een situatie waarin het aantal meldingen toeneemt. Dat klinkt tegenstrijdig maar we willen de meldingsbereidheid vergroten en daarmee zicht creëren op het probleem. In het nationaal programma tegen discriminatie en racisme is het vergroten van de meldingsbereidheid ook een speerpunt. Met een melding kunnen we actief aan de slag om hier iets aan te doen. Daarom moet het aantal meldingen omhoog. Hoe meer meldingen, hoe meer mensen we kunnen helpen. Ook geven de meldingen meer inzicht op welke gebieden (gender, etniciteit, religie, handicap etc.) discriminatie zich voor doet. Waardoor we, mocht dat nodig zijn, meer kunnen inzetten op bepaalde gebieden.

Om het aantal meldingen te verhogen zal de zichtbaarheid van het Meldpunt Discriminatie Deventer en de meldingsbereidheid vergroot moeten worden.

Doelstellingen

- Het aantal meldingen dat in 2026 gedaan wordt bij het Meldpunt Discriminatie Deventer stijgt boven de 100.
- Voor Deventenaren is het Meldpunt Discriminatie Deventer of discriminatie.nl een bekende organisatie

Wat gaan we doen?

Partnerorganisaties LHBTIQ+ gemeenschap

1. Stimuleren van de achterban om melding te maken bij discriminatie
2. Bekendheid geven van het Meldpunt Discriminatie Deventer binnen de achterban

Partnerorganisaties Deventer zonder drempels

1. Stimuleren van de achterban om melding te maken bij discriminatie
2. Bekendheid geven van het Meldpunt Discriminatie Deventer binnen de achterban

Partnerorganisaties culturele gemeenschappen

1. Stimuleren van de achterban om melding te maken bij discriminatie
2. Bekendheid geven van het Meldpunt Discriminatie Deventer binnen de achterban

Meldpunt Discriminatie Deventer

1. Zichtbaarheid geven aan de landelijke ontwikkeling.
Het vormen van één algemeen meldpunt
2. Sluit zich aan bij de landelijke campagne rondom discriminatie.nl
3. Stimuleren bij MKB Deventer dat de vertrouwenspersonen van hun organisaties hun meldingen (anoniem) doorgeven aan het meldpunt
4. Rondetafelgesprekken faciliteren voor verenigingen en stichtingen (bijvoorbeeld sport & culturele organisaties) over discriminatie en racisme mét gediscrimineerde gemeenschappen

Gemeentelijke organisatie

1. Zichtbaarheid geven aan van het meldpunt bij de gemeentelijke organisatie
2. De lokale uitingen van het meldpunt delen bij zowel de interne organisatie als de sociale kanalen van de gemeentelijke organisatie

Gemeente als werkgever

1. Vertrouwenspersoon gemeentelijke organisatie koppelen aan het meldpunt



5. Verbeteren sociale en fysieke veiligheid

Wat betekent veiligheid?

De meeste Nederlanders accepteren seksuele diversiteit en genderdiversiteit. In Nederland vindt 92% van de bevolking dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen het leven moeten kunnen leiden dat zij zelf willen. In Deventer is dat percentage nog iets hoger namelijk 93%. Toch hebben lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen nog steeds te maken met discriminatie. Door pesterijen, intimidatie of geweld. Hierdoor voelen LHBTIQ+ personen zich vaker onveilig dan andere Nederlanders. Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren ook vaker intimidatie, geweld of discriminatie dan andere Nederlanders.

Huidige situatie

Elf procent van de LHBTIQ+ personen hebben volgens eerder genoemd Europees onderzoek te maken gekregen met fysiek en/of seksueel geweld. Ongeveer een derde van de politie-registraties op grond van discriminatie hadden betrekking op grond van seksuele oriëntatie.

Onder jongeren worden LHBTIQ+ leerlingen tweemaal zo vaak gepest als andere leerlingen. Ook meisjes die worden gezien als ‘mannelijk’ of jongens die worden gezien als ‘vrouwelijk’ worden vaker gepest dan andere leerlingen.

Onder Nederlandse transgenders komt geweld vaak voor. Ze voelen zich tweemaal zo vaak onveilig als gemiddeld en worden zeven maal zo vaak mishandeld of bedreigd. Onder transgender jongeren is bijna de helft slachtoffer van verbaal geweld en één op de vijf van grof lichamelijk geweld. De ervaren veiligheid in de openbare ruimte is de afgelopen jaren, mede door polarisatie, afgenomen. LHBTIQ+ personen passen hun gedrag vaak aan om negatieve reacties te voorkomen.

Kijkend naar veiligheidsgevoelens voelen inwoners met een niet-Nederlandse herkomst zich vaker onveilig dan inwoners met een Nederlandse herkomst.

Waar willen we naartoe?

In Deventer willen we dat LHBTIQ+ personen niet meer te maken krijgen met discriminatie en geweld. Daarnaast moet niet alleen het (verbale) geweld stoppen maar moet iedereen zich ook veilig kunnen voelen in Deventer. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn en zich kunnen uiten op de manier die bij die persoon past. Ongeacht afkomst, gender of seksuele voorkeur. We zullen hiervoor met name inzetten op preventie. Door het bespreekbaar te maken op wijkniveau bij onder andere signaleringsoverleggen of het project ‘bondgenoten’ kunnen er directe, maatwerkacties ondernomen worden.

Doelstellingen

- We zetten in op preventie, vroegsignalering en een sluitende keten.

Wat gaan we doen?

Partnerorganisaties LHBTIQ+ gemeenschap

1. De partnerorganisaties maken casuïstiek bespreekbaar binnen signaleringsoverleggen en/of het project ‘bondgenoten’ zodat er direct maatwerk en actiegericht gehandeld kan worden
2. Een samenwerkingsverband creëren tussen BOA's, politie, ‘Roze in Blauw’, de LHBTIQ+ organisaties en het Meldpunt Discriminatie Deventer

3. Veiligheidsgevoel bespreekbaar maken en aanpakken via wijkgericht werken
4. Cursus verzorgen voor de BOA's signaleren en omgang van discriminatie en veiligheidsgevoel

Partnerorganisaties Deventer zonder drempels

1. De partnerorganisaties maken casuïstiek bespreekbaar binnen signaleringsoverleggen en/of het project 'bondgenoten' zodat er direct maatwerk en actiegericht gehandeld kan worden

Partnerorganisaties culturele gemeenschappen

1. De partnerorganisaties maken casuïstiek bespreekbaar binnen signaleringsoverleggen en/of het project 'bondgenoten' zodat er direct maatwerk en actiegericht gehandeld kan worden

Meldpunt Discriminatie

1. Directe lijn tussen handhaving, politie en het Meldpunt Discriminatie Deventer bij veiligheidsperikelen die discriminatie gerelateerd zijn. Bijvoorbeeld in het uitgaansleven waar discriminatie en (verbaal) geweld vaker voorkomt.
2. Cursus opzetten voor BOA's op het gebied van discriminatie en veiligheid

3. De partnerorganisaties maken casuïstiek bespreekbaar binnen signaleringsoverleggen en/of het project 'bondgenoten' zodat er direct maatwerk en actiegericht gehandeld kan worden

Gemeentelijke organisatie

1. Samenwerkingsverband opzetten/uitbreiden met 'Roze in Blauw' en hier meer zichtbaarheid en bekendheid aan geven
2. Monitoren en bespreekbaar maken van discriminatie en veiligheidsgevoel op wijkniveau én projectniveau zoals 'bondgenoten'. Maar ook binnen de sport zoals de monitor 'veilig sportklimaat'.

Gemeente als werkgever

1. Faciliteren van cursus discriminatie en veiligheid voor de BOA's

5. Monitoring

Het is van belang om de doelstellingen te monitoren. Het volgen van de voortgang van de doelstellingen. Zitten we op schema of moeten we bijsturen? Ook het volgen van het effect van de doelstellingen is een uitdaging. Dit zal geborgd worden tijdens het ijkpunt in 2026, zoals beschreven in de inleiding.

Er zal dan een beleidsevaluatie plaats vinden om te kijken naar het effect van de doelstelling en hoe ver we zijn in onze ambitie 'In Deventer voelt iedereen zich veilig en vertegenwoordigd'. Voor de monitoring van de doelstellingen gebruiken we diverse organen en momenten om de voortgang te meten en te delen. We doen dit op de volgende wijze:

1. **Vanuit elk speerpunt nemen we één concrete, meetbare doelstelling op in de programmabegroting. Hiermee verankeren we de doelstellingen als prestatie in de verantwoording richting de gemeenteraad. Dit doelstellingen die we opnemen in de programmabegroting zijn:**

- Een permanente uiting van inclusie in de stad realiseren;
- Jaarlijks op elke basis- en middelbare school voorlichting geven over diversiteit & inclusie;
- Via onder andere MKB Deventer breiden we het aantal organisaties dat de 'Charter Diversiteit' heeft ondertekend uit. Het jaar 2023 zal daarbij een 0-meting zijn.

- Het aantal meldingen dat in 2026 gedaan wordt bij het Meldpunt Discriminatie Deventer stijgt boven de 100;
- Faciliteren van cursus discriminatie en veiligheid voor de BOA's.
- Tweemaal per jaar organiseren we een bijeenkomst met alle samenwerkingspartners om de voortgang van de doelstellingen, activiteiten en uitvoeringsagenda te bespreken.

2. **Tweemaal per jaar, bij de voorjaarsnota en de programmabegroting, zal een terugkoppeling vanuit bovengenoemde bijeenkomst, middels een raadsmededeling, gecommuniceerd worden aan de gemeenteraad.**

3. **Tweemaal per jaar een werksessie met de gemeenteraad omtrent actuele thematiek rondom diversiteit & inclusie óf voortgang bespreken rondom het beleidskader.**

4. **In 2026 een beleidsevaluatie over diversiteit & inclusie van de huidige collegeperiode.**

Door op deze manier de uitvoering van het beleidskader te volgen en te delen zorgen we ervoor dat we snel en efficiënt kunnen handelen als we moeten of kunnen versnellen, vertragen of moeten bijsturen in beleidskeuzes. Tevens creëren we een hoge betrokkenheid van partners en gemeenteraad waardoor we de slagkracht kunnen vergroten.

6. Financiële middelen

Er zijn diverse financiële middelen om de genoemde doelstellingen en acties te realiseren. Deze zijn beschikbaar vanuit verschillende budgetten. Een aantal van deze budgetten is bedoeld voor de reguliere werkzaamheden van de partnerorganisaties. Met de andere budgetten kunnen we als gemeente net een beetje extra doen om de doelstellingen uit het beleidskader te realiseren.

De beschikbare budgetten zijn in sommige gevallen vanuit het Rijk gefinancierd. Maar er zijn ook budgetten beschikbaar gesteld vanuit de eigen middelen van de gemeente. In de onderstaande tabel vind je een overzicht van deze budgetten.

Thema	Structureel/ incidenteel	Budget
Anti discriminatie voorziening	Structureel vanuit het Rijk	€ 104.000
Deventer zonder drempels	Incidenteel t/m 2024 opgenomen in de begroting	€ 51.000
Deventer Regenbooggemeente	Incidenteel vanuit het Rijk t/m 2026	€ 20.000
Diversiteit & Inclusie	Structureel opgenomen in de begroting	€ 75.000
Vanaf 2025 e.v. is er jaarlijks € 199.000 beschikbaar		€ 250.000

Nadere toelichting

Het budget voor de Anti Discriminatie Voorziening betreft een wettelijke taak. Sinds 2021 is dit bedrag bijna verdubbeld om de voorziening extra slagkracht te geven. Sinds vorig jaar ontvangt het Meldpunt Discriminatie Deventer dit bedrag. Hiervoor kunnen ze professionals inzetten en de wettelijke taak uitvoeren. Maar ook werken aan zichtbaarheid, professionalisering en de aansluiting maken de campagne van het landelijke meldpunt.

De partnerorganisaties van Deventer zonder Drempels hebben in 2020 de 'Inclusie Agenda' opgesteld. Vanuit deze Inclusie Agenda wordt jaarlijks een uitvoeringsplan opgesteld. Voor dit uitvoeringsplan is een budget beschikbaar gesteld van € 51.000 per jaar. Het project loopt tot en met 2024 en daarmee ook het beschikbare budget.

Deventer is sinds 2008 een Regenbooggemeente en ontvangt vanuit het Rijk een jaarlijkse bijdrage van €20.000. Onlangs is het programma Regenboogsteden met vier jaar verlengd. Deventer ontvangt daardoor in ieder geval tot en met 2026 de bijdrage vanuit het Rijk. Voor dit bedrag kunnen de partnerorganisaties van Deventer Regenboog een jaarlijks uitvoeringsprogramma opstellen en uitvoeren.

Het budget voor Diversiteit & Inclusie is in het bestuursakkoord 'Dichtbij, betrokken en bevlogen' nieuw opgenomen. Met dit budget kunnen we de eerder genoemde doelstellingen en acties realiseren die buiten de reguliere taken vallen van de partnerorganisaties en de gemeentelijke organisatie.



gemeente
Deventer

Grote Kerkhof 1
Postbus 5000
7400 GC Deventer

14 0570
telefoon

Adviesraad Sociaal Domein Deventer
t.a.v. Mw. C. Koster en mw. E. Koops

direct telefoonnummer

gemeente@deventer.nl
e-mail

DEV-BLD/ 2023-652
zaaknummer

uw referentie

4 juli 2023
datum

N.J. Bakker
contactpersoon

Reactie op het advies 'Beleidskader Diversiteit & Inclusie
onderwerp

Geachte mevrouw Koster en mevrouw Koops,

Het college dankt u voor uw reactie op het beleidskader diversiteit & inclusie en wij nemen uw adviezen ter harte. Deze leiden niet tot aanpassingen in het beleidskader. Ook zijn niet alle opmerkingen van toepassing op het beleidskader. Hieronder volgt een uiteenzetting van de aanbevelingen en vragen op het beleidskader met onze reactie hierop.

Allereerst een terechte opmerking om op te nemen dat, op advies van de ASDD, er sinds 2020 een inclusie agenda is en een inclusie beleid.

1. Worden er voorwaarden aan subsidies en aanbestedingen verbonden en zijn er sancties als niet voldaan wordt aan een diversiteit of uitsluiten van deelnemers/medewerkers bij subsidieontvangers, gecontracteerden, samenwerkingspartners, e.d.? Worden hiervan meldingen ontvangen bij het meldpunt discriminatie?
*Veel partnerorganisaties waar de gemeente een subsidierelatie heeft werken met kwetsbare doelgroepen. Diversiteit & Inclusie is daarbij een groot goed. Op dit moment zijn er geen voorwaarden aan subsidies of sancties bij uitsluiting omdat daar geen concrete aanleiding voor is.
Mochten dit soort incidenten zich wel voordoen dan zal de gemeente het gesprek met de betreffende partij aangaan en op basis daarvan een besluit nemen of dit gemeld moet worden bij het meldpunt discriminatie.*
2. Scholing en voorlichting moet zeker gebeuren. De vraag is wel hoe het bereik, de boodschap en effectiviteit is. Zijn er zogenoemde selectiecriteria om partnerorganisatie te worden? (Bijvoorbeeld met betrekking tot wie en hoeveel mensen vertegenwoordig je? Wat is de boodschap/streven?)
*Er zijn geen selectiecriteria om te voldoen om partnerorganisatie te worden. Wat juist de vrijheid geeft om het eigen initiatief of idee verder te brengen. Hierbij staat de inwoner, stichting of organisatie centraal.
Een mooi voorbeeld is de studievereniging QUEER. Zij vertegenwoordigen met name de jongeren LHBTIQ+ community. Dit hebben de studenten zelf opgericht vanuit een behoefte die leefde onder de studenten.*

Zij hebben een actieve bijdrage geleverd aan de totstandkoming van het beleidskader. Hier lagen voor de studievereniging geen partnerorganisatie criteria aan ten grondslag.

3. Wordt er ook aan gedacht hier vrijwilligersorganisaties, burgerinitiatieven, ervaringsdeskundigen en informele zorgorganisaties bij te betrekken? Persoonlijke ontmoetingen, elkaar leren kennen leidt vaak tot meer begrip en acceptatie. Hierop inzetten is zeker de moeite waard.
Hier wordt juist op ingezet. Alle genoemde partnerorganisaties zijn vrijwilligersorganisaties of burgerinitiatieven. De uitvoering van het beleidskader kan ook niet zonder hun bijdrage. Hierbij staat ontmoeting, begrip, zichtbaarheid en bewustwording centraal.
4. We zien dat er aandacht is voor bedrijven die een goed voorbeeld hierin zijn en kijken uit naar de vervolgacties in het uitvoeringsplan naar andere bedrijven (MKB en DKW). Continuïteit is hier heel belangrijk.
Het college erkent het belang van continuïteit. Een groot gedeelte van de budgetten zijn structureel waardoor contiguiteit deels gewaarborgd kan worden. Door monitoring, evalueren en vervolgens borgen kunnen we hier structureel op inzetten.
5. Om in het arbeidsproces mee te kunnen blijven doen is blijvende scholing erg belangrijk. Vaardigheden als begrijpend lezen, digitale vaardigheden e.d. zijn in werk en sociaal leven steeds meer nodig. Zou de gemeente hier meer in kunnen doen naast de aanpak van laaggeletterdheid, analfabetisme en hogere Nederlandse taal-eisen?
Het college ziet het belang van de basisvaardigheden. Hier worden in meerdere programma's, vanuit jeugd & onderwijs, meedoen en werk & inkomen op ingezet. Hoewel basisvaardigheden een belangrijk onderdeel zijn van Diversiteit & Inclusie gaat dat verder dan dit beleidskader.
6. Naast beweeg- en leefstijlcoaches zouden er wellicht ook werkcoaches ingezet kunnen gaan worden voor wie dreigen uit te vallen.
Het uitvallen van personeel kan ontzettend veel redenen hebben. De rol van het UWV is erop gericht om mensen die uitvallen weer aan het werk te krijgen en ze daarbij te ondersteunen. Is de problematiek te ingewikkeld dan zijn er ondersteunende maatregelen binnen de gemeente. Als het gaat om 'dreigen uit te vallen' dan is dit vaak nog onzichtbaar en ligt deze verantwoordelijkheid bij de werkgever zelf. Als uitval dreigt plaats te vinden op het gebied van discriminatie of onveilige werkomgeving dan zou het wenselijk zijn dat dit gedeeld wordt met het meldpunt discriminatie. Dit is ook één van de acties die is opgenomen. Dat de vertrouwenspersoon van een organisatie, meldingen gerelateerd aan discriminatie of onveilige werkomgeving, deelt met het meldpunt discriminatie.
7. Er komen ook signalen binnen dat jobcoaches en KonnecteD consultants de weg naar vrijwilligerswerk voor mensen die (tijdelijk) minder inzetbaar zijn nog niet zo goed weten te vinden. Waarbij de opmerking past dat er bij de overheid nog steeds te veel nadruk ligt op betaald werk voor iedereen.
Gemeente Deventer maakt gebruik van 'Inzet op Maat'. Hierdoor bieden wij als gemeente maatwerk op weg naar werk ook als dat betekent dat in eerste instantie vrijwilligerswerk is. Daarnaast hebben veel vrijwilligersorganisaties een uitdaging met het vinden van vrijwilligers. Iemand die (tijdelijk) minder inzetbaar is zou, bij wijze van spreken, bij elke willekeurige vrijwilligersorganisatie kunnen aankloppen om zich daar in te zetten en met open armen worden ontvangen. Tevens kunnen via Deventer Doet de vrijwilligers zich aanmelden en bij een organisatie geplaatst kunnen worden.

8. Tegengaan discriminatie – Hier zouden wij willen zien dat er geen meldingen meer nodig zijn, dat zal helaas nooit gebeuren. Gaan voor 100% naamsbekendheid van het meldpunt discriminatie zou een mooier streven zijn.
Als gemeente streven we hier ook zeker naar. Echter is een 100% score niet realistisch waardoor we kijken naar meer realistischere en haalbare doelstellingen.
9. De cijfers uit het Movisie-stuk gelden voor heel Nederland. Zijn er ook cijfers bekend van gemeente Deventer?
Alleen de acceptatie op de vraag dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen het leven moeten kunnen leiden zoals zij dat willen is bekend in Deventer. Dat percentage voor Deventer is 93%. De overige cijfers zijn landelijk of uit provinciale onderzoek vanuit Gelderland en Overijssel.
10. Over het algemeen worden waarschijnlijk leerlingen met overgewicht, een bril, rood haar, slechte motoriek, die stotteren, een ander accent, ‘armoedige kinkleren’, ... ook vaker gepest dan andere leerlingen. Het lijkt iets te zijn wat bij de schooltijd hoort en van alle tijden is (helaas). Bij kwetsbare leerlingen inzetten op het verbeteren van de (mondelijke en wellicht fysieke) weerbaarheid en inzicht krijgen in pesten/gepest worden bij leerlingen. Handvatten geven hoe met pesten en pesters om te gaan/ op te reageren, geeft meer gevoel van veiligheid en eigenwaarde. In preventieprogramma’s op scholen, sportverenigingen e.d. zou dit een speerpunt kunnen zijn. Jong geleerd is oud gedaan, wijsheid en vaardigheden voor het leven. Voor volwassenen zou dit in leefstijl en beweegprogramma’s een aandachtspunt kunnen zijn.
*Veiligheid, eigenwaarde en weerbaar maken van de gepeste is belangrijk. Tegelijkertijd verleg je daarmee het ‘probleem’ van de pester naar de gepeste. Leerlingen die gepest worden hebben al vaker een lagere eigenwaarde. Door dit soort oplossingen aan te dragen bij de gepeste geef je het signaal af dat het inderdaad aan hun ligt en dat zij moeten veranderen.
De pester vertoont (on)bewust verkeerd gedrag. Dat moet aangepakt worden. Door middel van opvoeding, educatie en begrip voor elkaar.*

Nogmaals dank voor uw betrokkenheid en suggesties.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Deventer,
de secretaris, de burgemeester,



M.A. Kossen



R.C. König