

Startnotitie Inclusieve Stad (bijlage bij het raadsvoorstel)

Inhoud

Startnotitie Inclusieve Stad (bijlage bij het raadsvoorstel)	1
1. Aanleiding.....	1
In samenspel met de inwoners en de raad	1
Opbouw van de startnotitie	2
2. Ambitie en doelen	2
3. Actielijnen en speerpunten	3
3.1. Antidiscriminatiebeleid.....	3
3.2. Stimuleren van diversiteit en inclusie binnen de interne organisatie/ als werkgever	5
3.3. Stimuleren van diversiteit en inclusie in de inkoop-, subsidie- en leveranciersketen	6
3.4. Stimuleren van diversiteit en inclusie als aanjager en facilitator: een inclusieve gemeenschap in een toegankelijke stad.....	6
3.5. Verbindingen	8
4. In samenspel met de stad: participatie en monitoring	8
5. Planning en financiën	9

1. Aanleiding

In maart 2023 heeft de gemeenteraad de uitgangspunten voor de opgave Inclusieve Stad vastgesteld. De uitgangspuntennotitie vormt de basis voor deze startnotitie.

De startnotitie beoogt inzichtelijk te maken wat de actielijnen en speerpunten zijn voor het diversiteitsbeleid van de gemeente Dordrecht. De startnotitie gaat, met andere woorden, in op het 'wat'. De 'hoe-vraag' (hoe gaan we het vervolgens uitvoeren) wordt beantwoord in het uitvoeringsprogramma dat na de zomer gereed is.



In samenspel met de inwoners en de raad

Op verzoek van de raad is het antidiscriminatiebeleid expliciet toegevoegd als actielijn voor de opgave. Tevens is bij de raadsbehandeling van de uitgangspuntennotitie afgesproken dat inwoners en representatieve organisaties nadrukkelijk zouden worden betrokken bij het bepalen van de speerpunten voor de opgave Inclusieve Stad en dat die inbreng leidend zou moeten zijn voor de inhoud van deze startnotitie en (uiteindelijk later dit jaar) het uitvoeringsprogramma. De raad heeft

zijn grote betrokkenheid bij dit thema zichtbaar gemaakt door met een grote afvaardiging aanwezig te zijn bij de georganiseerde gesprekken met focusgroepen op vier Dordtse Dinsdagen. Raads- en commissieleden waren in wisselende samenstelling aanwezig bij deze niet-politieke gesprekken, die in het Nationaal Onderwijsmuseum werden georganiseerd. Naast deze 4 stadsgesprekken op de Dordtse Dinsdag, is ook een vijfde bijeenkomst georganiseerd om met een brede afvaardiging uit de stad in gesprek te gaan over het tegengaan van discriminatie.

Alle verslagen van de gevoerde gesprekken zijn te vinden in bijlage 1.

Opbouw van de startnotitie

In deze startnotitie worden allereerst de ambitie en doelen van de opgave Inclusieve Stad beschreven. Die informatie staat in hoofdstuk 2.

Een uitgebreide beschrijving van de vier actielijnen is opgenomen in hoofdstuk 3. Hier zijn ook de speerpunten per actielijn uitgewerkt.

De samenhang met andere opgaven én de verbindingen die daartoe georganiseerd worden vanuit de opgave zijn ook opgenomen in dit derde hoofdstuk. Hoofdstuk 4 is gewijd aan participatie en het borgen van ervaringsdeskundigheid. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe ook in het vervolg van het proces steeds de inbreng vanuit de stad en raad wordt geborgd. Het laatste hoofdstuk beschrijft de bestuurlijke planning en financiële kaders.

2. Ambitie en doelen

De gemeenteraad en het college van Dordrecht zien Diversiteit en Inclusie (D&I) als belangrijke opgave. Het is opgenomen als prioriteit in het politiek akkoord 2022-2026:

‘Onze inwoners zijn divers, met verschillende sociale en culturele achtergronden, genders en (geloofs)overtuigingen. Wij omarmen dat. We willen een stad zijn waar iedereen zich thuis kan voelen en kan meedoen. Een stad waar je elkaar begroet op straat. We accepteren geen uitsluiting en discriminatie. Wat je achtergrond ook is en met welke mensen je je ook verbonden voelt: er is plek voor jou in Dordrecht. Om de verbinding tussen mensen te bevorderen stellen we diversiteitsbeleid op.’

Met de opgave Inclusieve Stad zetten we in op:

Een toegankelijke stad met een inclusieve gemeenschap waar iedereen zich thuis, erkend en verbonden voelt. Waar diversiteit wordt omarmd en sprake is van gelijkwaardige behandeling/kansen (= inclusie).

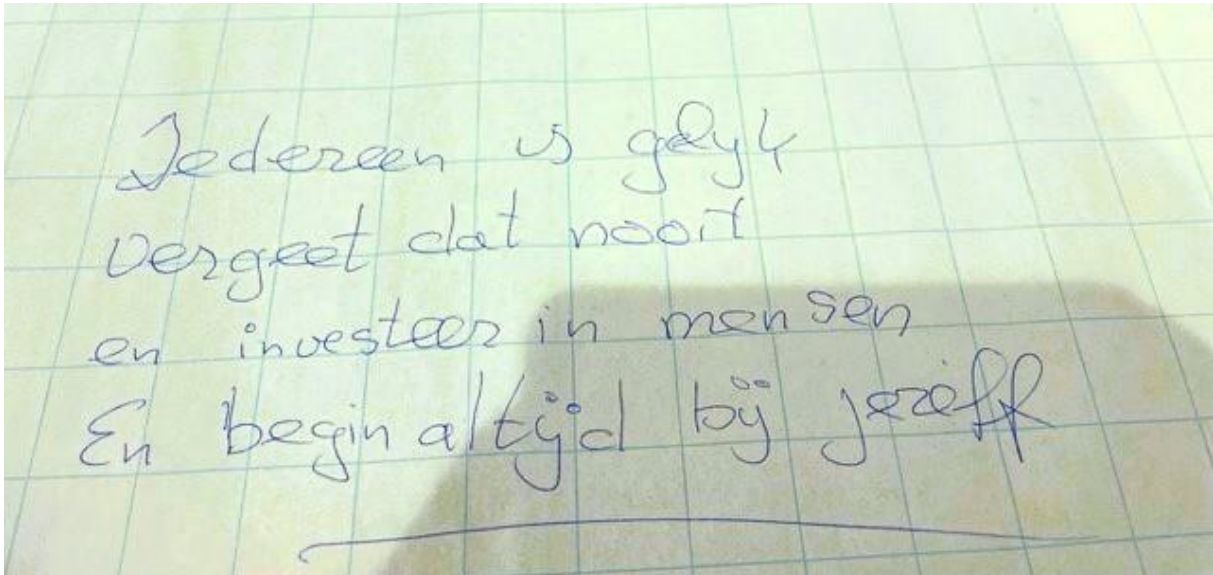
Dit doen we via 4 samenhangende lijnen:

1. Antidiscriminatiebeleid gericht op alle inwoners van Dordt
2. Stimuleren van diversiteit en inclusie binnen de interne organisatie/ als werkgever
3. Stimuleren van diversiteit en inclusie in de inkoop-, subsidie- en leveranciersketen
4. Stimuleren van diversiteit en inclusie als aanjager en facilitator: een inclusieve gemeenschap in een toegankelijke stad.

Deze actielijn is gericht op het verbeteren van de maatschappelijke positie (emancipatie) van LHBTI+ inwoners, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een beperking in de stad.

De opgave waarborgt samenhang en verbinding tussen reeds lopende en nog op te starten initiatieven in de 4 actielijnen en het samenspel met de stad en binnen de gemeentelijke organisatie. Ook beoogt de opgave alle inspanningen van de gemeente aangaande diversiteit en inclusie, beter zichtbaar te maken.

3. Actielijnen en speerpunten



(Motto van een groep deelnemers aan het focusgesprek over het aanpakken van discriminatie – mei 2023)

3.1. Antidiscriminatiebeleid

"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."

De recentelijk gevoerde stadsgesprekken over het tegengaan van discriminatie, hebben onderstreept dat de 'waarom-vraag' een gepasseerd station is. Deelnemers aan het gesprek – veelal ervaringskundig- vragen zich af waarom we het hier in Nederland al jaren over hebben, maar (zeker gevoelsmatig) nog zo weinig progressie is geboekt.

Gemeenten hebben een wettelijke taak om een onafhankelijk meldpunt voor discriminatie te organiseren, de anti-discriminatievoorziening (ADV). In Dordrecht wordt hiervoor samengewerkt met Radar. De ADV voert twee wettelijke taken uit: (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten en (2) de registratie van klachten.

Dat er relatief weinig melding wordt gedaan bij de anti-discriminatievoorziening en politie (19 meldingen bij de ADV in 2022) is een zorgpunt. Bovendien komt het beeld dat daardoor ontstaat, niet overeen met de ervaringen van de ervaringsdeskundigen die aanwezig zijn geweest bij de focusgroepen. Er is aangedrongen op actie en aanvullend beleid, waarbinnen een goede balans gevonden dient te worden tussen *preventieve en repressieve maatregelen*.

Een thema wat in meerdere stadsgesprekken ter sprake is gekomen is het vertrouwen tussen

5. Borging vertrouwensfunctie binnen de gemeente.

3.2. Stimuleren van diversiteit en inclusie binnen de interne organisatie/ als werkgever

“Be the change you want to see in the world”, of – zoals de deelnemers aan de stadsgesprekken doorgaans zeiden: “Geef als gemeente zelf het goede voorbeeld en wees een afspiegeling van de samenleving”.

Een oproep die vaker heeft geklonken, ook in de gemeenteraad. Bijvoorbeeld toen in 2020 de motie ‘naar een diverse en inclusieve gemeenteorganisatie’ werd aangenomen met een stevige meerderheid van stemmen. Het leidde o.a. tot deelname aan de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor. Ook heeft de gemeente in 2020 het Charter Diversiteit ondertekend. Het charter is bedoeld om diversiteit op de werkvloer te stimuleren en richt zich op vijf dimensies van diversiteit: gender, etnische/ culturele diversiteit, LHBTI+, arbeidsvermogen en leeftijd.

Eerder schaarde de gemeente zich al achter een tienpuntenplan de werkvloer toegankelijker te maken voor transpersonen: de zogenoemde Verklaring van Dordrecht (ondertekend in 2018). Onderdelen van het plan zijn bijvoorbeeld: discriminatie op de werkvloer voorkomen, de transitie van transgenders op het werk vergemakkelijken en het vergroten van bewustwording op het werk over genderdiversiteit.

Een divers en inclusief personeelsbestand heeft grote meerwaarde voor de gemeente: we voorkomen blinde vlekken, worden sneller (h) erkend als gesprekspartner van inwoners en we versterken draagvlak en daadkracht van al ons gemeentelijk beleid. Want een duurzame verbinding tussen overheidsmedewerkers en de burgers bevordert het oplossen van maatschappelijke vraagstukken en verkleint de kloof tussen systeem- en leefwereld. Zo kunnen we als organisatie 'binnen beginnen om buiten te kunnen winnen'.

Een neveneffect is – zie vorige punt richting onze partners- dat we zelf ook aan *strategic sustainable development* van de gemeente Dordrecht doen. Door breder te kijken bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers en door te investeren in een inclusieve cultuur waar mensen zich thuis voelen, ongeacht welke achtergrond iemand heeft, dragen we bovendien bij aan het oplossen onze eigen personele krapte.

“Inclusie is een competentie”, zei één van de deelnemers aan een stadsgesprek treffend. En competenties moeten ontwikkeld worden. Vanaf 2022 is de gemeente Dordrecht, door samensmelting met de Servicegemeente Drechtsteden, verdubbeld in medewerkers. Er is een nieuwe

“Binnen beginnen, om buiten te kunnen winnen”

koers opgesteld waarbinnen één verbonden organisatie en goed werkgeverschap centraal staan. De wens om door onze diversiteit en inclusiviteit herkenbaar en benaderbaar te zijn als gemeente, maakt onderdeel uit van de koers en komt tot uitdrukking in het programma Dordt als TOPwerkgever. Voor deze actielijn binnen de opgave Inclusieve Stad wordt logischerwijs aansluiting gezocht bij de genoemde ontwikkelsporen.

Speerpunten in het uitvoeringsprogramma:

1. Ontwikkelspoor 'Ruim baan voor jou' in het programma Dordt als topwerkgever:
 - Werving en selectie gericht op meer diversiteit - afspiegeling samenleving
 - Investeren in een inclusieve werkcultuur
 - a. Bewustwording en urgentie
 - b. Goed werkgeverschap
 - c. Organisatieontwikkeling, talentmanagement en management development
 - d. Verder bouwen aan een intern netwerk van D&I ambassadeurs
2. Een concrete, niet vrijblijvende (bestuurs)opdracht voor het leiderschap van de organisatie
3. Diverse/ inclusieve communicatie in persoon, in geschrift en in beeld. De gemeente communiceert inclusief en in begrijpelijke taal en investeert in cultuursensitiviteit van medewerkers.
4. Een toegankelijke werkomgeving, juist ook in het nieuwe huis van stad en regio

3.3. Stimuleren van diversiteit en inclusie in de inkoop-, subsidie- en leveranciersketen

Met deze actielijn wil de gemeente Dordrecht diversiteit en inclusie bevorderen in de inkoop- en leveranciersketen.

Speerpunten in het uitvoeringsprogramma:

1. Inclusiviteit via het inkoop- en aanbestedingsbeleid.

We stimuleren goed werkgeverschap en bevorderen daarmee ook diversiteit & inclusie in onze toeleveringsketen. Het gaat bijvoorbeeld om het hebben van diversiteitsbeleid, het werven van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of beperking en het promoten van gelijkheid en non-discriminatie. Dit hangt ook samen met het ondertekende manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI), waar Diversiteit en Inclusie een onderdeel van is.

Hiertoe wordt, in samenwerking met de opgave Human capital & arbeidsmarkt, gewerkt aan het door-ontwikkelen van het label 'ondernemen met impact' waar diversiteit en inclusie nadrukkelijk onderdeel van uitmaakt.
2. Het stimuleren van diversiteit en inclusie (in hun bedrijfsvoering en leveranciersketen) bij subsidiepartners en het organiseren van ondersteuning daarbij.
3. De gemeente stelt duidelijke normen t.a.v. uitsluiting en discriminatie. Als hiervan sprake blijkt bij subsidiepartners worden passende maatregelen ingezet.

3.4. Stimuleren van diversiteit en inclusie als aanjager en facilitator: een inclusieve gemeenschap in een toegankelijke stad.

Met deze actielijn wil de gemeente Dordrecht dialoog en ontmoeting aanjagen en faciliteren tussen inwoners van Dordt onderling én tussen gemeente en inwoners. Investeren in verbondenheid en

dialogo zijn essentieel om uitsluiting en onbegrip te voorkomen en vertrouwen in elkaar op te bouwen. Het stimuleren van diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie en andere vormen van uitsluiting, gaan hand in hand.

Uitsluiting kan ook ontstaan door zichtbare (en onzichtbare) drempels in de stad voor mensen met een beperking. Het gaat dan bijvoorbeeld om de toegankelijkheid van de openbare ruimte en publieksgebouwen, van clubs en verenigingen maar ook over toegankelijkheid van informatie op de gemeentelijke website(s) en in brieven van de gemeente. Een toegankelijkheidsagenda maakt daarom onderdeel uit van deze actielijn.

Speerpunten uitvoeringsprogramma:

1. Aanpak sociale inclusie, veerkracht en weerbaarheid
 - Faciliteren (verbindende) wijkgerichte initiatieven/ gesprekken op wijkniveau;
 - Communicatie en bewustwording;
 - Doorlopend in gesprek met culturele en religieuze organisaties in de stad;
 - Inzet van sleutelfiguren en ervaringsdeskundigen. Bijvoorbeeld om in meer gesloten gemeenschappen te werken aan emancipatie en het tegengaan van discriminatie.

2. Emancipatie

De gemeente wil met deze actielijn extra inzetten op het verbeteren van de maatschappelijke positie van groepen en individuen die vanwege hun herkomst, culturele of religieuze achtergrond, beperking, seksuele oriëntatie of gender harder moeten werken voor gelijke kansen. Er is gekozen voor een aanpak gericht op een aantal doelgroepen. Dat betekent niet dat de gemeente geen oog heeft voor andere (sub) groepen. De gemeente is er vanzelfsprekend voor iedereen. Het versterken van emancipatoire bewegingen van vrouwen, zoals ondersteund door het Manifest Vrouwenrechten, is hier een voorbeeld van.

Kansengelijkheid en gelijkwaardigheid zijn het doel, daarom wordt ingezet op:

- Regenboogbeleid
 - Inzet op ontmoeting voor LHBTI+'ers
 - Inzet op informatieverstrekking over seksuele gerichtheid en gender, inclusief lokaal activiteitsaanbod
 - Inzet op het stilstaan bij (internationaal) bijzondere themadagen, zoals Coming Out Day
 - Inzet op bewustwording en informatieverstrekking over LHBTI+ in de breedte
- Inclusie van mensen met een migratieachtergrond
 - Inzet op taalbeheersing, digitale vaardigheden en kennis over hoe de overheid werkt (relatie met taalakkoord, aanpak laaggeletterdheid, inburgering)
 - Aandacht voor interculturaliteit/ cultuursensitiviteit, vooral rondom (mantel)zorg
 - Betere toeleiding naar/ bekendheid van voorzieningen
 - Verbindende activiteiten in de wijk (zie ook aanpak sociale inclusie)
- Mensen met een beperking

- We ontwikkelen een brede toegankelijkheidsagenda waarin tweemaaljaarlijks speerpunten worden bepaald in afstemming met mensen met een beperking en hun representatieve organisaties.

3.5. Verbindingen

Vanuit de opgave Inclusieve Stad leggen we de verbinding met:

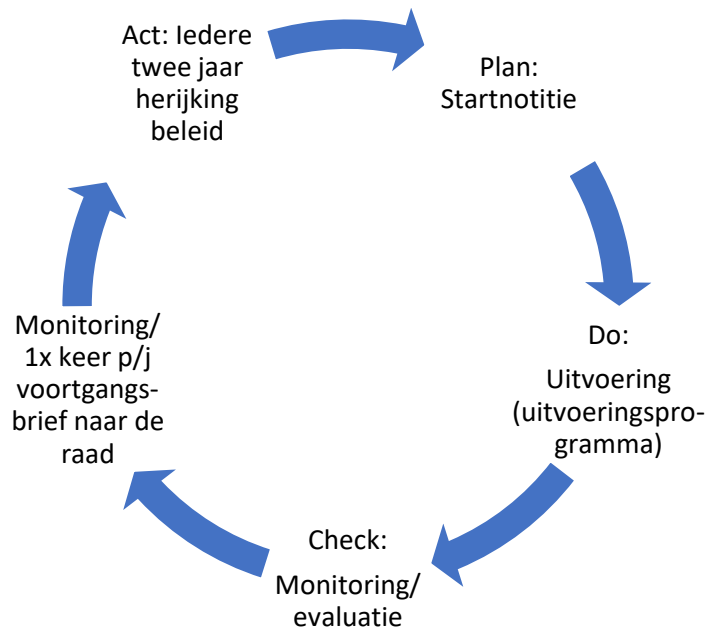
- *Opgave Human capital & Arbeidsmarkt*
Een gedeelde inzet op een inclusieve arbeidsmarkt waarbinnen geen ruimte is voor discriminatie.
- *Nationaal Programma leefbaarheid & veiligheid Dordt West*
Onderdeel van dit programma is een aanpak veerkracht & weerbaarheid, gericht op het voorkomen van discriminatie, racisme, radicalisering, extremisme en maatschappelijke onrust.
- *Programma Dordt als topwerkgever/ één verbonden organisatie*
Door nadrukkelijk bij te dragen aan de diversiteit van de organisatie en een inclusieve werkcultuur.
- *Programma Laaggeletterdheid*
Vanwege de inzet op taalbeheersing, digitale vaardigheden en kennis over hoe de overheid werkt vanuit de opgave.
- *Programma Bestaanszekerheid & Gelijke kansen*
Door te investeren in veerkracht, weerbaarheid en het verbeteren van de maatschappelijke positie van groepen die hier (vanwege hun herkomst, culturele of religieuze achtergrond, beperking, seksuele oriëntatie of gender) harder voor moeten werken.

4. In samenspel met de stad: participatie en monitoring

Uitgangspunten voor de opgave:

- Doorlopende dialoog. Steeds het gesprek blijven opzoeken, open vragen stellen, verdiepen.
- Responsiviteit. Bereidheid om steeds bij te stellen en maatwerk te leveren waar nodig.
- 'Niets over ons, zonder ons' (basis van VN verdrag Handicap).
- Betrekken van ervaringsdeskundigheid in alle fasen van het (beleids)proces.

Bij de raadsbehandeling van de uitgangspuntennotitie is de suggestie gedaan om gevraagd en ongevraagd advies te laten geven door een in te stellen adviescommissie met vertegenwoordigers uit de stad. Het voorstel is de stad onze raadgever te laten zijn, door doorlopend in verbinding en gesprek te blijven. Immers: inwoners/ ervaringsdeskundigen weten zelf het beste wat er nodig is. Vanuit de opgave Inclusieve Stad zal het gesprek doorlopend worden gevoerd. De stad is dus zowel raadgever voor de startnotitie, het uitvoeringsprogramma, de daadwerkelijke uitvoering en evaluatie. In onderstaande visuele weergave van het proces, is inzichtelijk gemaakt hoe de gemeente dit gaat doen.



Monitoring

Zoals aangegeven worden inwoners en representatieve organisaties betrokken in iedere fase van de cyclus die hierboven staat afgebeeld.

Voor de opgave geldt dat actielijnen en bijbehorende speerpunten steeds voor een periode van twee jaar worden bepaald. Daarna volgt herijking en kan, in samenspraak met de stad, opnieuw invulling worden gegeven aan actielijnen/ speerpunten.

De raad ontvangt jaarlijks een voortgangsbrief. 1x per jaar wordt een gesprek georganiseerd met alle stakeholders van het diversiteitsbeleid (in aanwezigheid van de raad).

5. Planning en financiën

Q2 2023	Startnotitie gereed
Q4 2023	Uitvoeringsprogramma gereed

Middelen per jaar

Opgave diversiteit en inclusie	2023	2024	2025	2026
Middelen voor opgave diversiteit en inclusie	25.000	100.000	100.000	75.000
Antidiscriminatie-middelen	94.000 (jaarlijks subsidiebesluit)	94.000	94.000	94.000

Regenboogmiddelen	20.000	20.000	20.000	20.000
Aanpak veerkracht en weerbaarheid	PM	PM	PM	PM