

Gespreksverslagen opgave Inclusieve Stad - Startnotitie

Hieronder vindt u de gespreksverslagen van de stadsgesprekken die zijn gevoerd om de speerpunten voor de actielijnen van de opgave Inclusieve Stad te bepalen. De opgehaalde informatie is verwerkt in de startnotitie Inclusieve Stad en wordt ook gebruikt in de uitwerking van het uitvoeringsprogramma Inclusieve Stad.

Alle gesprekken zijn gevoerd in het Nationaal Onderwijsmuseum in Dordrecht.

Deelsessie inclusiebeleid LHBTI+ personen - 21/3/23

Welke problemen/drempels/moeilijkheden worden ervaren?

Vooraf dat mensen LHBTI+ personen niet als onderdeel van hun eigen gemeenschap zien en daarom niet de verantwoordelijkheid voelen zich te informeren en zich in te zetten voor de veiligheid en acceptatie van LHBTI+ personen.

- Vaak worden LHBTI+'ers niet erkend als onderdeel van een gemeenschap; 'Die hebben we hier niet, dus we hoeven er niets mee.'
 - o Zie je overal, o.a. in de sport en in verschillende gebedshuizen.

Opvallende ontwikkelingen die emancipatie eventueel bemoeilijken:

- Het uitdragen van een voorbeeldfunctie is moeilijker vanwege de verharding in de samenleving en negatieve reacties;
- Sleutelpersonen binnen Moskeeën lastig te vinden; Wijdekerk heeft eerder een poging gedaan maar met beperkt succes. Wijdekerk heeft aangeboden dit opnieuw te willen onderzoeken;
- Binnen Moskeeën veelal schaamte en angst om zich actief in te zetten voor emancipatie van LHBTI+'ers; willen desondanks wel graag;

Wat kan helpen inclusie en emancipatie te verbeteren?

Oproep specifiek aan de gemeente:

- Geef meer invulling aan de titel Regenboogstad; afgelopen jaar al wel een mooi begin gemaakt.

Algemene wensen:

- Faciliteren van het behalen van Roze Lopers;
- Daarbij ook voorlichting faciliteren bij welzijnsorganisaties;
- (Geïndiceerde) zorg aanbieden aan transpersonen;
- Meer aandacht voor LHBTI+ personen met een verstandelijke beperking; vaak niet serieus genomen;
- De gemeenteraad uitnodigen voor een Tour d'Amour;
- Behouden wat er is en daar een kwaliteitsslag in maken; vergroten zichtbaarheid, profilering en professionalisering;
- Handvatten hoe om te gaan met situaties omtrent polarisatie/complotdenken;
- Ontmoetingsplek voor LHBTI+'ers, a la COC in Dordrecht;
- Structureel aanbod met regelmatige kwaliteitstoetsen;
- Structurele, meer frequente voorlichting op scholen;
- Roze keurmerk voor horecagelegenheden;
- Informatieavonden/activiteiten voor ouders – erg belangrijk hen mee te nemen om zichzelf te informeren en hun kinderen goed op te voeden;
- Trainen van barpersoneel in hoe discriminatie en intimidatie te herkennen en daar op te acteren;
- Weerbaarheidstraining voor LHBTI+'ers;
- Inzetten op de gemeenschappelijke deler bij verschillende gemeenschappen; alle gemeenschappelijk willen een veilige plek zijn, daar hoort ook veiligheid voor LHBTI+ ers bij;
- Roze in Blauw beter aanhaken bij alle partners in de stad;

- Het belang van het inzetten van allies/bondgenoten binnen emancipatie wordt benadrukt;
- Sociale kaart met LHBTI+ aanbod; misschien wel een website? Bijvoorbeeld met voorlichtingsmaterialen, zoals Schiedams lef.

Zijn er (sub) groepen waar extra aandacht naar uit zou moeten gaan?

In het bijzonder werden jongeren, biculturele of religieuze inwoners genoemd. Er is in dat kader ook gesproken over migrantenkerken, vanwege het gesloten karakter van sommige van deze kerken.

Ouders werden in het bijzonder genoemd vanwege hun mogelijke rol (als opvoeder) in het bevorderen van emancipatie.

Welke problemen/drempels/moeilijkheden worden ervaren?

Een gebrek aan bepaalde kennis en vaardigheden die emancipatie bemoeilijken:

- Taalbeheersing;
- Digitale vaardigheden;
- Bijvoorbeeld kennis over hoe de overheid werkt.

Opvallende ontwikkelingen die emancipatie van inwoners met een migratieachtergrond eventueel bemoeilijken:

- 'Gang-cultuur' op scholen en de ervaren druk om zich anders voor te doen – met nadelige gevolgen voor schoolontwikkeling en familiebanden;
- (Ongewilde) passiviteit bij hulpvragers. Dit kan door verschillende dingen komen – zoals gebrek aan herkenning, veiligheid of begrip van de situatie. Kan tegelijkertijd voor frustratie bij hulpverleners zorgen – er is voldoende ondersteuningsaanbod, maar mensen lijken soms niet te willen;
- Vrouwen worden veelal overvraagd als mantelzorger;
- Veel eenzaamheid en psychische problemen onder alle leeftijdsgroepen;
- Veel mensen hebben een gebrekkig netwerk en weinig sociale hulpbronnen;
- In de loop van de jaren (vooral na het opheffen van doelgroepenbeleid) zijn veel initiatieven en netwerken verloren gegaan.

Discriminatie kan emancipatie ook bemoeilijken, bijvoorbeeld:

- Woningmarktdiscriminatie;
- Arbeidsmarkt- en stagediscriminatie;
- Etnisch profileren;
- Institutioneel racisme.

Wat kan helpen inclusie en emancipatie te verbeteren?

Oproep specifiek aan de gemeente

- Practice what you preach;
- De Gemeente kan als verbinder optreden; zowel het verbinden van organisaties als gemeenschappen;
- Behoud wat goed is en koester dat; beleid, netwerken, partners etc.
- Stel structurele subsidies beschikbaar, liefst meerjarige aanvragen;
- Zichtbaarheid van het gemeentebestuur in de wijken;
- Meer cultureel diverse teams op elk niveau;
- Zorg voor toegankelijke taal;
- Organiseer netwerkbijeenkomsten voor professionals/organisaties zodat zij elkaar (beter) leren kennen;
- Ambtenaren moeten meer investeren in het leren kennen van lokale organisaties.

Algemene wensen:

- Actieve voorlichting over bijvoorbeeld het ondersteuningsaanbod in Dordrecht; hiermee wordt bedoeld dat enkel zenden niet effectief is. Mensen moeten weten hoe zij zelf aan de slag kunnen;
- Vast cultuur sensitief aanspreekpunt bij Sociaal Wijkteam;
- Daarbij ook iets doen aan de werkdruk bij het Sociaal Wijkteam;
- Meer cultuur- en religie sensitieve dienstverlening;
- Investeer in de moeders; bijvoorbeeld door kinderopvang in de bibliotheek te organiseren. Zo kunnen zij laagdrempelig de taal onder de knie krijgen en zijn zij sociaal actief;
- Investeer in een veilige omgeving; bijvoorbeeld door herkenning en cultuursensitief werken;
- De vindbaarheid/bekendheid van instanties moet beter;
- Onder-advisering van scholieren moet voorkomen worden;
- Meer activiteiten voor diverse culturele groepen;
- Cultuur sensitieve inloop voor ouderen met (beginnende) dementie;

- De toeleiding van mensen naar de juiste ondersteuning kan strategischer en beter;
- Lokale organisaties moeten zelf ook naar buiten treden en elkaar opzoeken.

Zijn er (sub) groepen waar extra aandacht naar uit zou moeten gaan?

In het stadsgesprek ontstond het beeld dat er grotendeels sprake is van dezelfde (financiële) problematiek onder bevolkingsgroepen.

In het bijzonder werden gastarbeiders, ouderen en vrouwen genoemd als groepen die specifieke moeilijkheden ervaren. Voor gastarbeiders zit dit bijvoorbeeld in uitbuiting door malafide verhuurders, voor ouderen zit dit bijvoorbeeld in het ontbreken van cultuur sensitieve dementiezorg/ondersteuning. Tot slot kwam aan de orde dat een groot deel van de migrantenvrouwen een grote mantelzorg taak heeft in de verzorging van familieleden, waardoor zij overvraagd raken of zelf onvoldoende of niet aan participatie (ook in werk) toekomen.

Gespreksverslag deelsessie inclusiebeleid mensen met een beperking - 18/4/23

Welke problemen/drempels/moeilijkheden worden ervaren?

- Er is weinig (recreatie) aanbod voor mensen met een beperking; veel valt of staat met het aantal vrijwilligers dat beschikbaar is;
- Als er dan wel een activiteit is, zoals een borrel of een uitgaansavond, ervaren aanwezigen toch veel pesterijen van andere gasten of personeel. Hierdoor durven mensen soms ook niet meer naar activiteiten te gaan;
- Aangepast sporten is duur en het aanbod is beperkt;
- Er komt veel eenzaamheid voor bij mensen met een beperking, en het netwerk is soms klein;
- Parkeerproblemen voor professionals met een cliënt;
- LHBTI+ personen met een beperking worden niet altijd serieus genomen in hun seksuele- en of genderidentiteit;
- Het gebrek aan fysiek contact kan tot problemen leiden bij mensen met een beperking voor wie fysiek contact niet vanzelfsprekend is, zoals in een intramurale setting;
- De wet- en regelgeving is soms rigide en inefficiënt. WMO indicaties moeten soms onnodig herhaaldelijk worden vastgesteld, of mensen durven reparatie of vervanging van een hulpmiddel niet aan te vragen omdat zij bang zijn geen tijdelijk vervangend hulpmiddel te kunnen krijgen;
- Daarbij is informatie over alle (WMO) voorzieningen voor mensen met een beperking niet toegankelijk en vindbaar genoeg; denk aan op de websites van de gemeente, sociale dienst, sociaal wijkteam etc;
- Fysieke drempels zijn de beperkte toegankelijkheid van bijvoorbeeld winkels of stoepen voor mensen met een rolstoel, rollator of scootmobiel; maar denk ook aan hoge kabelgoten bij evenementen;
- De wachttijd bij het Sociaal Wijkteam is lang wat drempelverhogend werkt voor hulpvragers;
- Mensen ervaren arbeidsdiscriminatie "*men denkt dat ik niet goed bij mijn hoofd ben*";
- Organisaties ervaren dat het lastiger is om hulpverleners aan te houden door de systeemdruk, bijvoorbeeld in de gehandicaptenzorg;
- Er zijn weinig openbare toiletten waar een rolstoelgebruiker gebruik van kan maken;
- In winkels is het soms moeilijk manoeuvreren, maar hangen de pinautomaten bijvoorbeeld ook te hoog om vanuit een rolstoel te pinnen;
- Het openbaar vervoer (perrons en voertuigen) is niet altijd goed toegankelijk;
- De Drechthopper is niet altijd op tijd / te bereiken na 20 uur;
- Er zijn te weinig gehandicaptenparkeerplaatsen;
- Er is een gebrek aan toegankelijk werk voor mensen met een geestelijke beperking, zoals autisme;

Wat kan helpen inclusie en emancipatie te verbeteren?

Algemene wensen:

- Meer gebruik van 'snoezelhuizen';
- Meer ambassadeurs voor Uniek Sporten;
- Meer mobiele locaties die als ontmoetingsplek in de wijk kunnen fungeren. Laagdrempeligheid en zichtbaarheid zijn hierin belangrijk; denk aan het Vogelnest;
- Hiermee ook meer inzetten op een gemeenschapsgevoel en sociale cohesie;
- Schoolpleinen en speeltuinen toegankelijk voor mensen met een beperking, specifiek voor kinderen;
- Organisaties en werknemers moeten de verantwoordelijkheid nemen na te denken over de behoeften van hun werknemers met een beperking, en daarbij ook het gesprek durven aan te gaan;
- Het gaat hier ook om de wens de menselijkheid van iemand te benadrukken, en te kijken naar wat iemand wél kan – en daarmee niet enkel oog te hebben voor de beperking; het gaat om een stuk bewustwording;
- Meer vertrouwen geven aan mensen die een beroep doen op hulpmiddelen via de WMO; niet onnodig veel 'rondetafelgesprekken' voeren;
- Rolstoeltoegankelijke openbare toiletten;
- Genderneutrale toiletten;
- Plannen in de fysieke ruimte moeten aan de voorkant in termen van toegankelijkheid worden getoetst – maar toegankelijkheid moet ook worden meegenomen in evenementen, aanbestedingen en inkoop;

- Informatie moet begrijpelijk en toegankelijk zijn – het liefst getest door een panel;
- Het VN-verdrag handicap gebruiken als leidraad in de uitvoering van beleid;
- Meer diversiteit gebruiken in (social)media uitingen;
- Geef meer bekendheid aan bestaande initiatieven;
- Goede voorbeelden uitlichten;
- Meer gehandicaptenparkeerplaatsen;
- Cultuursensitief contact voor mensen met een beperking en migratieachtergrond;
- Sport werkt preventief; onderzoeken wat de zorgverzekeraar kan betekenen in de hoge kosten voor aangepast sporten;
- Herintroductie van subsidiering seksueel hulpverleners;
- Een oplossing voor de parkeerproblematiek voor hulpverleners met een cliënt.

Zijn er (sub) groepen waar extra aandacht naar uit zou moeten gaan?

Naast dat iedereen met een beperking moeilijkheden ervaart, zijn er een aantal groepen in het bijzonder genoemd:

- LHBTI+ personen met een beperking
 - o Discriminatie van deze groep komt veel voor. Daarbij worden mensen (in het bijzonder mensen met een licht verstandelijke beperking) vaker niet serieus genomen in hun seksuele- of genderidentiteit.
- Mensen met een beperking waarvoor fysiek contact niet vanzelfsprekend is
 - o Het gebrek aan (fysieke) genegenheid in welke vorm dan ook kan voor frustratie zorgen bij mensen waarvoor fysiek contact niet vanzelfsprekend is, zoals in een intramurale setting. Dit kan verschillende consequenties hebben zoals 'huidhonger', eenzaamheid maar ook een gespannen cliënt-professional relatie. Vroeger werd dit opgevangen door 'kroeldames'.
- Hulpverleners
 - o Specifieker, parkeerproblemen in de stad. Het komt voor dat hulpverleners in de situatie komen dat zij cliënten óf alleen de auto moeten achterlaten, óf ergens (kort) parkeren waar dit niet (langer dan een bepaalde tijd) mag. Sommigen mensen kunnen niet alleen worden gelaten, waardoor hulpverleners een boete moeten riskeren. Dit bemoeilijkt goede zorg en prettig werken.

Gespreksverslag deelsessies antidiscriminatiebeleid - 4/4/23 & 8/5/23

Wat zijn jouw ervaringen met discriminatie of die van jouw naasten?

- Discriminatie op de arbeidsmarkt; bijvoorbeeld het vragen naar hoe een vrouw in een hoge functie dit combineert met haar gezin; of ongelijke salarissen van mensen in een gelijke

- functie; maar ook discriminerende vragen tijdens een sollicitatiegesprek; of stagediscriminatie;
- Discriminatie op sociale media; discriminatie en racisme is eenvoudiger en laagdrempelig via het internet;
- Soms twijfelen mensen of zichzelf niet per ongeluk discrimineren;
- Discriminatie in de openbare ruimte, zoals uitschelden vanwege het dragen van een hoofddoek;
- Oneerlijke behandeling, bijvoorbeeld op basis van uiterlijk, achtergrond of opleidingsniveau;
- Etnisch profileren door politie en boa's;
- In duurdere winkels wordt gevraagd wat men komt doen;
- Toegangsweigering;
- Slachtoffer van de toeslagenaffaire;
- Geen welkom gevoel in de eigen stad;
- Ervaren vooroordelen binnen de eigen cultuur;
- Onderwijsdiscriminatie; bijvoorbeeld onder-advisering van kinderen met een migratieachtergrond;
- Discriminerende spreekwoorden bij voetbalwedstrijden;
- (Principieel) misgenderen;
- Denken in bevolkingsklassen.

Wat moet er tegen discriminatie gebeuren?

- Mensen moeten beter luisteren naar en inleven in de ander;
- Meer van elkaars cultuur leren en nadruk leggen op een gedeelde toekomst;
- Tegen discriminatie moet harder gestraft worden; bijvoorbeeld in de vorm van boetes. Voor sommigen lijkt een geldboete het enige dat werk bij (commerciële) organisaties, want het raakt de portemonnee. Naming en shaming, ofwel het benoemen en straffen van discriminerende personen/organisaties wordt ook genoemd als aanpak;
- Klachten van discriminatie moeten serieuzer worden genomen dan nu;
- Antidiscriminatiebeleid en het meldpunt moeten zichtbaarder zijn; misschien wel weer met een fysiek meldpunt in Dordrecht;
- Een gemeentelijke Ombudsfunctie waar werknemers van de gemeente terecht kunnen;
- De gemeente moet het goede voorbeeld geven in diversiteit en inclusie, ook in HR beleid;
- Acceptatie en inclusie moet in opdrachten/gunningcriteria altijd worden meegenomen;
- Ongelijk investeren om gelijkheid te bevorderen;
- Veel meer informatieverstrekking over diversiteit, het antidiscriminatiebeleid en het meldpunt;
- Ouders moeten hun kinderen meer corrigeren/strenger opvoeden;
- In sollicitatieprocedures moet worden gecontroleerd of er geen sprake is van discriminerende praktijken; en anoniem solliciteren moet gepromoot;
- Bevolkingsverdeling moet evenrediger; dus meer gemengde wijken;
- Sporten, spelen en ontspannen bereikbaar en beschikbaar maken voor alle kinderen en jongeren zodat zij al vroeg met verschillende mensen in aanraking komen;
- Meer bekend maken van persoonlijke wensen en die van een ander respecteren.

Wat kan de gemeente doen tegen discriminatie?

- Bottom up werken – beleid maken met hulp van mensen waar het over gaat;
- Goede voorbeeld geven en duidelijke normstelling – en dit ook zichtbaar uitdragen;
- Zorgen voor goede en vindbare informatievoorzieningen, bijvoorbeeld de bibliotheek;
- Handhaven op meldingen van discriminatie;
- Meer diversiteit afdwingen binnen subsidierelaties;
- Cultuursensitief werken binnen gemeente;
- Casuïstiek met meer menselijkheid benaderen en de regels soms wat laten vieren; de mens is geen zaaknummer;
- Succesvolle integratie bevorderen en verder kijken dan onderdak en arbeid; er is veel meer psychosociale hulpverlening nodig om ruimte te creëren voor een succesvolle integratie;
- Discriminatie en inclusie meer bespreekbaar maken op wijkniveau;
- Positief labelen/belonen van partijen die zich inzetten voor diversiteit en inclusie;
- Binnen scholen in kleine groepen gesprekken voeren over diversiteit en inclusie;
- Spreek/pak racistische politici aan;

- 21 maart (internationale dag tegen racisme en discriminatie) als actiedag invoeren;
- Antidiscriminatie voorlichting in het onderwijs bevorderen;
- Kerken, moskeeën, en wijkcentra actief ondersteunen bij antidiscriminatieprojecten;
- Doe beter je best jong talent in Dordrecht te volgen en behoud talent in Dordrecht;
- Meer ontmoetingsactiviteiten in buurthuizen;
- Meer inzetten op bestaanszekerheid zodat mensen op gelijkere voet staan;
- Objectieve informatieverlening over het aantal beschikbare woningen voor statushouders.

Wat is je wens?

- De gemeentelijke organisatie is een afspiegeling van de Dordtse samenleving;
- Zet in op cultuur sensitieve / kwalitatieve BOA's (handhavers, buitengewoon opsporingsambtenaren);
- Zichtbare meldpunten die ook nog veilig zijn;
- Dat respect voor de ander meer wordt aangeleerd;
- Meer verbinding met elkaar vinden; onbekend maakt onbemind;
- Maak tijd voor de verhalen van mensen; aan de oppervlakte zitten meestal niet de échte problemen;
- Meer voorlichting over elkaars cultuur;
- Iedereen is gelijk - investeer in mensen - en begin bij jezelf;
- Gemeente moet de praktische drempels voor samenkomsten verlagen;
- Beleidsvorming moet langdurig, structureel en onafhankelijk van de politieke agenda zijn;
- De gemeente moet de middelen bieden en het voorbeeld geven aan inwoners zodat zij zelf aan een inclusieve stad kunnen werken;
- Meer gebruikmaken van ervaringsdeskundigen in de uitvoering van beleid; ook als deze niet per se een diploma of titels hebben;
- Hoe dicht bij Dordt - hoe kleurrijker het wordt;
- Een stad met een warm hart;
- Op de gevel van het nieuwe Huis van Stad en Regio: Artikel 1 van de grondwet;
- De eerst discriminatievrije stad van Nederland;