

# UITVOERINGSPLAN DORDRECHT INCLUSIEVE STAD

2023 - 2026



## INHOUD

|                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Aanleiding .....                                                                                                                    | 3  |
| Actielijnen en speerpunten .....                                                                                                    | 5  |
| 3.1. Antidiscriminatiebeleid .....                                                                                                  | 5  |
| Invulling programmalijn .....                                                                                                       | 6  |
| Financiering .....                                                                                                                  | 7  |
| 3.2. Stimuleren van diversiteit en inclusie binnen de interne organisatie/ als werkgever .....                                      | 7  |
| Invulling programmalijn .....                                                                                                       | 8  |
| Financiering .....                                                                                                                  | 10 |
| 3.3. Stimuleren van diversiteit en inclusie door inkoopkracht te benutten .....                                                     | 10 |
| Invulling programmalijn .....                                                                                                       | 11 |
| Financiering .....                                                                                                                  | 11 |
| 3.4. Stimuleren van diversiteit en inclusie als aanjager en facilitator: een inclusieve gemeenschap in een toegankelijke stad ..... | 12 |
| Invulling programmalijn .....                                                                                                       | 12 |
| 3.5. Verbindingen .....                                                                                                             | 18 |
| In samenspel met de stad: participatie en monitoring .....                                                                          | 19 |
| Financiën .....                                                                                                                     | 21 |
| Bijlage 1: Divers Dordt Kalender .....                                                                                              | 22 |

## AANLEIDING

In maart 2023 heeft de gemeenteraad de uitgangspunten voor de opgave Inclusieve Stad vastgesteld. Deze uitgangspunten zijn vervolgens vertaald in een startnotitie, die op 19 september 2023 is vastgesteld door de gemeenteraad.

Dit uitvoeringsprogramma bevat een uitvoeringsagenda op hoofdlijnen voor de Opgave Inclusieve Stad. In dit uitvoeringsprogramma is uitgewerkt hoe de vier programmalijnen van de opgave, invulling krijgen in de periode 2023 – 2026.



### Samenspel en samenspraak

Bij de raadsbehandeling van de uitgangspuntennotitie is afgesproken dat inwoners en representatieve organisaties nadrukkelijk worden betrokken bij het bepalen van de speerpunten voor de opgave Inclusieve Stad. Hun inbreng is niet alleen leidend geweest voor de inhoud van de startnotitie. Om te borgen dat ook het uitvoeringsprogramma aansluit bij de vraag van inwoners en representatieve/ maatschappelijke organisaties, zijn ook de programmalijnen inhoudelijk afgestemd met *de stad*.

Aanvullend zijn ook één op één gesprekken gevoerd, bijvoorbeeld met de WMO adviesraad. De adviezen van de WMO adviesraad, in het bijzonder van de werkgroep 'Dordt Inclusief', zijn nadrukkelijk meegenomen in dit uitvoeringsprogramma.

### Opbouw uitvoeringsprogramma

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

De uitwerking van de vier programmalijnen, inclusief financiële paragraaf, is opgenomen in hoofdstuk 3. 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 de organisatorische inbedding van de opgave, 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.

## 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."

We bevinden ons in een tijdperk waarin maatschappelijke uitdagingen steeds groter en complexer worden. Dat vraagt niet alleen om een integrale aanpak, maar vooral ook om samenspel en samenwerking vergen tussen inwoners, maatschappelijke organisaties, ondernemers en de gemeente. Samen kunnen we de grootste impact maken en bijdragen aan positieve verandering. Deze visie ligt ook ten grondslag aan de ambitie t.a.v. het vormgeven van diversiteitsbeleid en het bevorderen van een inclusieve samenleving.

Een inclusieve samenleving is een bloeiende samenleving. We streven naar gelijke kansen voor al onze inwoners, ongeacht achtergrond, levensfase of beperking en we werken aan het verminderen van sociale ongelijkheden. Niet op een betuttelende manier of door mensen in een slachtofferrol te plaatsen, maar door samen met inwoners en organisaties op zoek te gaan naar effectieve (en creatieve) manieren die bijdragen aan veerkracht en weerbaarheid van onze gemeenschap.

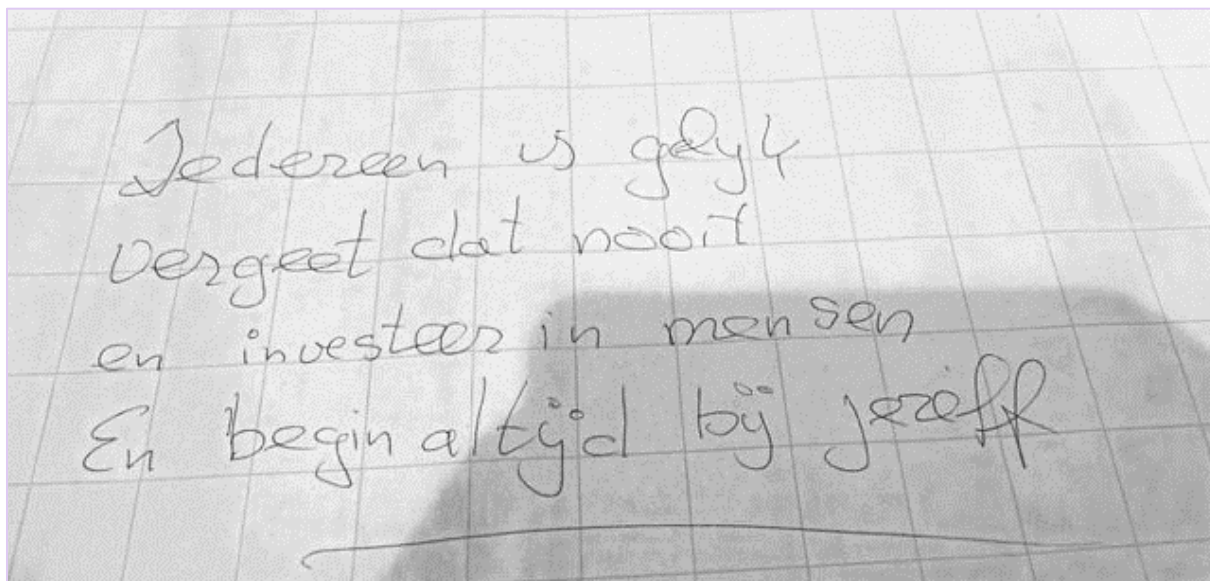
Met de opgave Inclusieve Stad zetten we in op:

***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 vier samenhangende programmalijnen

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 LHBTIQ-ers, 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 programmalijnen 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.



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."*

Uit de stadsgesprekken die zijn gevoerd over het tegengaan van discriminatie, is gebleken 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 gemeente en inwoners. Vertrouwen is de basis. Dit dient tot uitdrukking te komen in de (grond) houding van de gemeente: dienstverlening waarin de menselijke maat centraal staat.

Onder andere de toeslagenaffaire heeft (landelijk) gezorgd voor toenemende aandacht voor gebrek aan vertrouwen. Het bestrijden van discriminatie & (institutioneel) racisme is belangrijk om vertrouwen te herstellen.

- 
1. Verhogen meldingsbereidheid onder inwoners in samenhang met het vergroten van de bekendheid (zichtbaar, benaderbaar, uitnodigend) van de ADV.
    - De ADV (RADAR) gaat investeren in bekendheid en vindbaarheid. We verwachten dat ze dit binnen WGA-beschikking (de plusminus €63000 die van rijkswege beschikbaar is) zullen doen.
    - In 2023 is een nulmeting uitgevoerd om in beeld te brengen hoe het op dit moment staat met de bekendheid van de ADV. Vervolgens is gestart met een pilot met aanwezigheid van de ADV op plekken waar veel mensen samenkomen (bibliotheken, buurthuizen). Deze pilot loopt door in 2024. De uitkomsten van de pilot zullen leidend zijn voor verdere invulling van (de vindplaats van) de ADV.
    - Er worden drie kennisateliers georganiseerd voor professionals om te investeren in bewustwording bij professionals van de anti-discriminatie aanpak en het opbouwen van vaardigheden om te kunnen anticiperen op situaties waarin sprake is van discriminatie.
    - Er wordt ingezet op een gezamenlijke, regionale campagne gericht op bewustwording – ondersteund door de Provincie. Hiertoe vinden reeds gesprekken plaats met de Provincie (en RADAR).
    - RADAR gaat vanaf 2024 met het grootste deel van de ADV's over op discriminatie.nl en zullen hieromtrent een eigen promotiecampagne starten.
  2. De samenwerking met de veiligheidsketen/ politie wordt geïntensiveerd.
    - Door middel van het programma "Politie voor Iedereen" heeft de Politie Eenheid Rotterdam (25 gemeenten, waaronder Dordrecht) van het bevorderen van inclusiviteit en integriteit en het tegengaan van discriminatie een speerpunt gemaakt. Onze burgemeester is lid van de onafhankelijke Commissie die de Politie Eenheid Rotterdam hierover adviseert. Ook zal er aandacht voor dit thema zijn in ons eigen handhavingsbeleid.
    - Er wordt geïnvesteerd in doorlopend contact met Roze in Blauw;
  3. Repressie: de gemeente als normsteller.

De gemeente spreekt zich duidelijk en zichtbaar uit tegen discriminatie en vertaalt dit ook door naar het inkoop- en subsidiebeleid (zie 3.3)
  4. Arbeidsmarktdiscriminatie wordt aangepakt.

De meeste meldingen van discriminatie, zowel landelijk als in Dordrecht<sup>1</sup>, gaan over discriminatie op de arbeidsmarkt. We pakken dit aan om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Hiertoe wordt in het eerste kwartaal van 2024 een begin gemaakt, onder andere door middel van een bijeenkomst die wordt georganiseerd met het platform Turkse Dordtenaren en FNV.
  5. Op toegankelijke wijze schoolkinderen kennis laten maken met diversiteit en wat discriminatie is;
    - Door de 'diversiteitsrubriek' in de Kinderkrant Drechtsteden door te zetten;
- 

---

<sup>1</sup> Meer dan 25% van de meldingen die binnenkomen bij de ADV hebben betrekking op arbeidsmarktdiscriminatie.

- Door de mogelijkheden te onderzoeken voor een inclusie-onderdeel binnen de mogelijk te realiseren Risk Factory Zuid-Holland Zuid.

---

6. Borging onafhankelijke vertrouwensfunctie binnen de gemeente

---

## FINANCIERING

| Omschrijving activiteit                                         | Kosten                                                                                           | Dekkingsbron                                                     |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
|                                                                 |                                                                                                  |                                                                  |
| <b>Anti-discriminatie voorziening (ADV)</b>                     | €63.000 per jaar (jaarlijks geïndexeerd)                                                         | Rijksmiddelen ADV                                                |
| <b>Kennisateliers / preventie door bewustwording en dialoog</b> | €18.750 (3 kennisateliers gepland in 2024)                                                       | Rijksmiddelen ADV                                                |
| <b>Verlengen pilot meldpunt RADAR</b>                           | €2600 (uitgaande van ongeveer €25 euro aan eventuele reiskosten per dag, voor 2 dagen per week). | Rijksmiddelen ADV                                                |
| <b>Doorzetten rubriek diversiteit kinderkrant</b>               | €4400 per jaar                                                                                   | Rijksmiddelen ADV                                                |
| <b>Samenwerking politie/ justitie</b>                           | Vooralsnog geen middelen benodigd                                                                |                                                                  |
| <b>Communicatie meldpunt discriminatie.nl (RADAR)</b>           | Abri campagne €5000                                                                              | Rijksmiddelen ADV                                                |
|                                                                 |                                                                                                  |                                                                  |
| <b>Aanpak discriminatie arbeidsmarkt</b>                        | PM                                                                                               | Inclusieve Stad/ aanvullende middelen Rijk voor preventieve taak |
| <b>Mogelijke bijdrage Risk Factory ZHZ</b>                      | PM                                                                                               | Inclusieve Stad/ aanvullende middelen Rijk voor preventieve taak |

### 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, LHBTIQ+, 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. Diversiteit en inclusie gaat dus niet alleen over beleid ontwikkelen voor de stad, maar ook over impact willen maken als werkgever door beleid te ontwikkelen voor de interne organisatie. Om die ambitie kracht bij te zetten sluiten we ons ook aan als werkgever voor het label 'ondernemen met impact' bij Stichting MBO Dordrecht.

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.

Daarom is het belangrijk dat je ook binnen de ambtelijke organisatie gewaardeerd wordt om wie je bent en wat je kan.

“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 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.

---

## INVULLING PROGRAMMALIJN

---

1. De gemeentelijke doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie worden geborgd binnen de ontwikkellijn ‘Ruim baan voor jou’ in het programma Dordt als topwerkgever.
- Begin 2024 wordt een Barometer Culturele Diversiteit uitgevoerd. De uitkomsten van deze Barometer bepalen de vervolgstappen op het gebied van diversiteit.
- We investeren in een inclusieve werkcultuur door:
  - D&I te verweven in het introductieprogramma. Meer specifiek: op het moment dat de koers van de gemeente aan de orde komt in het introductieprogramma, wordt ook besproken wat de doelstelling is t.a.v. D&I, te weten "wij zijn herkenbaar en benaderbaar door onze inclusie en diversiteit".
  - In het introductieprogramma een e-learning onbewuste oordeelsvorming op te nemen.
  - Vanuit het traject Cultuur & Identiteit te investeren in gemeenschappelijke waarden, waarin we iedereen als gelijke behandelen.
  - Diversiteit en inclusie krijgt een plek in de strategische personeelsplanning en de leiderschapsprogramma's voor leidinggevendenden van de gemeente Dordrecht. Onderwerpen die aan de orde kunnen komen: hoe houd je het goede gesprek in je team, hoe stel je een goed team samen, wat betekent dit voor jouw rol in de werving en selectie en hoe zorg je voor een veilig werkklimaat voor iedereen.
  - Het vastleggen van inclusief leiderschap en vakmanschap als kerncompetenties waarop managers ook worden beoordeeld.
  - Er wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan sociale veiligheid. Bijvoorbeeld in de vorm van intervisie voor het management, waar het onderwerp in combinatie met diversiteit en inclusie besproken kan worden – opdat in gezamenlijkheid een norm geformuleerd/ gesteld kan worden.
  - We verkennen de mogelijkheden voor het afleggen van een alternatieve ambtseed, rekening houdend met diverse geloofsovertuigingen.

- We voeren het plan van aanpak uit dat is opgesteld – in lijn met de opgave Inclusieve Stad- in het kader van het Charter Diversiteit van de SER (in 2020 ondertekend). Onze inzet is gericht op het aantrekken en behouden van divers talent.

---

## 2. (Regionaal) werving- en selectiebeleid gericht op meer diversiteit en inclusie.

Vanuit de opgave Inclusieve Stad is de verbinding gelegd met het regionale werving- en selectiebeleid. Zo is er onder andere meegedacht over de inhoud van de startnotitie voor werving- en selectiebeleid. Hieraan wordt de komende periode nader invulling gegeven, op basis van onderstaande uitgangspunten:

- Het werven en selecteren van potentiële medewerkers vanuit diverse achtergronden, perspectieven en vaardigheden, zodat we een afspiegeling zijn van de stad. Waarin een verdere basis wordt gelegd voor een inclusieve cultuur waarin mogelijke (onbewuste)vooroordelen vermeden kunnen worden;
- Implementatie van de wet 'toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Dit betreft de verplichting voor werkgevers om een werkwijze op te stellen waaruit blijkt hoe arbeidsmarktdiscriminatie bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers wordt voorkomen.
- In de vacaturebank kiezen we voor taal die een diverse groep mensen weet aan te spreken.
- We nemen een passage op over het belang en de waarde van diversiteit in vacatureteksten.
- Als je divers wilt zijn, ligt het voor de hand dat je ook op andere plaatsen en andere wijze zoekt. Alternatieve wervingsmethodes/ vindplaatsen worden verkend.
- Medewerkers Werving & Selectie worden getraind in inclusief werven en selecteren.

---

## 3. Strategie: creëren van bewustzijn, urgentie en draagvlak in de gehele organisatie.

- We besteden aandacht aan diversiteit en inclusiviteit aan de hand van de Divers Dordt Kalender (zie bijlage 1). Activiteiten kunnen uiteenlopen van aandacht via interne communicatie tot de organisatie van bijeenkomsten of stadsgesprekken.  
De invulling wordt nader ingevuld in samenspraak en samenwerking met (organisaties in) de stad.
- We zijn gestart met een intern ambassadeursnetwerk voor diversiteit & inclusie, en bouwen dit verder uit.

---

## 4. Inclusieve communicatie in persoon, in geschrift en in beeld.

Het doel is dat de gemeente op inclusieve wijze communiceert, d.w.z. op een cultuur-sensitieve manier die begrijpelijk is voor alle inwoners. Daarom hebben we een schrijfwijzer, taalcoaches en investeren we in cultuursensitiviteit van medewerkers. We waarborgen de (digitale) toegankelijkheid van informatie van de gemeente, bijvoorbeeld informatie die is ontsloten via de website(s) van de gemeente.

- Er wordt een plan van aanpak opgesteld voor toegankelijkheid van informatie via de website(s) van de gemeente.

---

## 5. We werken aan een toegankelijke werkomgeving, juist ook in het nieuwe Dordthuis.

Daarbij maken we gebruik van de expertise van ervaringsdeskundigen (bijvoorbeeld voor het schouwen van gebouwen en het geven van voorlichting). Er is advies gevraagd aan de WMO adviesraad en Ongehinderd. Hier komen adviezen uit die geïmplementeerd gaan worden in ontwerp van het Dordthuis, denk aan trappen geschikt voor mensen met een visuele beperking en het inrichten van ruimtes voor mensen die overgevoelig zijn voor prikkels. Daarnaast geven we artikel 1 van de Grondwet een mooie, prominente plek in het nieuwe gebouw.

## FINANCIERING

| Omschrijving activiteit                                             | Kosten            | Dekkingsbron           |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------|
| Activiteiten in het kader van bewustwording, urgentie en draagvlak. | €15000 per jaar   | Opgave Inclusieve Stad |
| Maken podcast Dordt Inclusief rond Diversity Day 2024               | p.m.              | Opgave Inclusieve Stad |
| Toegankelijkheid van informatie                                     | p.m.              |                        |
| CBS barometer culturele diversiteit                                 | €4.000 (eenmalig) | Via HRM                |

### 3.3. STIMULEREN VAN DIVERSITEIT EN INCLUSIE DOOR INKOOPKRACHT TE BENUTTEN

Een belangrijke doelstelling van zowel de opgave Inclusieve Stad als de opgave Arbeidsmarkt en menselijke kapitaal, is het vergroten het aantal organisaties dat Onderneemt met impact in onze stad en regio, zodat we (arbeidsmarkt)discriminatie tegengaan en inclusief ondernemen stimuleren.

Samen bouwen aan een zogenaamd 'Impact Ecosysteem', d.w.z. dat we bedrijven en (maatschappelijke) organisaties stimuleren om samen maatschappelijke opgaven aan te pakken en maatschappelijke waarde onderdeel uit te laten maken van businesscases van ondernemingen en organisaties. Daarvoor kunnen we onder andere de inkoopkracht van de gemeente benutten. Dit is in lijn met het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI), dat begin 2023 is ondertekend door het college. Hiermee stimuleert de gemeente Dordrecht goed werkgeverschap bij inkoop- en aanbestedingsbeleid.

Samen met de Stichting Maatschappelijk betrokken ondernemen (St. MBO) hebben we de kenmerken van 'goed werkgeverschap' verder uitgewerkt als onderdeel van het Ondernemen met impact.

Goed werkgeverschap betekent:

- In acht nemen van inclusie en diversiteit op de werkvloer, in beleid en bij werving van werknemers;
- Aandacht hebben voor het versterken van bestaanszekerheid van werknemers;
- Inzetten op duurzame inzetbaarheid en behoud van werknemers door ontwikkeling te faciliteren en toekomstperspectief te bieden.

Goed werkgeverschap leidt in gemeente Dordrecht tot goede vestiging en een streepje voor bij inkoop en aanbesteding. Door goed werkgeverschap te waarderen stimuleren we dat:

- meer organisaties aandacht hebben voor diversiteit en inclusief ondernemerschap;
- meer organisaties op de hoogte zijn van de norm die de gemeente stelt ten aanzien van het tegengaan van discriminatie;
- Dat banen steeds beter passen bij onze beroepsbevolking, kwetsbare werkenden versterkt worden en het arbeidspotentieel van onze inwoners beter wordt benut en behouden voor de regio (opgave Arbeidsmarkt en menselijk kapitaal).

---

## INVULLING PROGRAMMALIJN

---

1. We blijven inclusieve eisen stellen aan leveranciers via (relevante categorieën in) het inkoop- en aanbestedingsbeleid  
Daarmee stimuleren we goed werkgeverschap, 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.
2. We stimuleren diversiteit en inclusie (in hun bedrijfsvoering en leveranciersketen) bij grote subsidiepartners (die meer dan €100.000 subsidie ontvangen) via Ondernemen met impact en organiseren ondersteuning daarbij in samenwerking met MBO Dordrecht.  
In de subsidiebrieven van de gemeente wordt hiernaar referentie gemaakt.
3. De gemeente stelt duidelijke normen t.a.v. uitsluiting en discriminatie. Als hiervan sprake blijkt bij subsidiepartners worden passende maatregelen ingezet.

Een goed voorbeeld betreft de inkoopcategorie Human Resources (HR).

Bij inkoop in deze categorie zetten we in op:

- Het uitvragen van een plan van aanpak bij HR-diensten, waarin inschrijvers aangeven hoe hun werkwijze de diversiteit en inclusie van onze organisatie vergroot en zo bijdraagt aan goed werkgeverschap;
- Eisen en wensen te stellen die toezien op het maken en inzetten van diverse en inclusieve communicatie uitingen;
- Te leren van bestaande leveranciers en met elkaar in gesprek gaan;
- Commitment van partners om hier een blijvend speerpunt van te maken in de samenwerking en samen te leren en groeien.

---

## FINANCIERING

| Omschrijving activiteit                                                                                   | Kosten | Dekkingsbron           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------|
|                                                                                                           |        |                        |
| <b>Twee introductiebijeenkomsten door MBO Dordrecht voor grote subsidiepartners (max 10 organisaties)</b> | €7500  | Opgave Inclusieve Stad |

### 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 dialoog 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.

---

#### INVULLING PROGRAMMALIJN

---

##### I. Aanpak sociale inclusie, veerkracht en weerbaarheid

- In samenspraak met de inwoners van Dordt West geven we invulling aan het plan van aanpak 'Veerkracht en Weerbaarheid' (SPUK Kansrijke Wijk in het kader van het nationaal programma Dordt West). De interventies zijn gericht op het faciliteren van (verbindende) initiatieven en activiteiten (ontmoetingen, gesprekken) op wijkniveau. Het benutten van sleutelfiguren, aanjagers en ervaringsdeskundigen is nadrukkelijk onderdeel van de aanpak.
- Een belangrijk element van de aanpak betreft inspraak en participatie. Daarom borgt de opgave een doorlopend gesprek met culturele en religieuze organisaties in de stad.

Het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid biedt Dordrecht de mogelijkheid om langdurig te kunnen investeren op de plekken waar dat nodig is. Voor Dordrecht gaat het dan om de wijken aan de westkant van onze stad. Ondanks extra investeringen en aandacht voor dit gebied in de afgelopen decennia zien we dat de leefbaarheid en veiligheid onder druk staan in deze wijken en bewoners minder perspectief hebben dan bewoners elders in Dordrecht.

In Dordt zien we kansengelijkheid, bestaanszekerheid, diversiteit en inclusie als belangrijke opgave en zetten daarom in op deze thema's omdat onze inwoners divers zijn, met verschillende sociale en culturele achtergronden, genders en (geloofs)overtuigingen. We willen een stad zijn waar iedereen zich thuis voelt, kan meedoen en waar sprake is van gelijkwaardige behandeling en eerlijke kansen. Een stad waar je elkaar begroet op straat. We accepteren geen uitsluiting en discriminatie. We stimuleren sociale cohesie en daarmee een daadkrachtige samenleving. Wat je achtergrond ook is en met welke mensen je je ook verbonden voelt: er is plek voor jou in Dordrecht. Drempels die meedoen of ontmoeten in de weg staan nemen we zoveel mogelijk weg.

We zien het daarom als een belangrijke opgave om samen met de gemeenschappen en professionals Dordt West te komen tot een beweging om de kansen in Dordt West te vergroten. Dit doen we in de 'Dordt West Aanpak'.

Binnen de Dordt West Aanpak willen we – in het kader van het versterken van veerkracht en weerbaarheid – twee interventies inzetten die gericht zijn op het onderling verbinden van gemeenschappen en daardoor ten goede komen aan het vergroten van de stabiliteit in een super diverse gemeenschap. We doen dit door:

1. In te zetten op ontmoeting en het opzetten van een gezamenlijke programmering op het gebied van vieren en herdenken die aansluit bij de behoefte van de wijk en die depolariserend werkt.

Dit draagt bij eraan bij dat er meer *samenredzame gemeenschap* ontstaat; meer betrokkenheid bij elkaar en bij de buurt en meer vertrouwen in de buurt, instanties, de overheid en elkaar.

2. En door in samenspraak met de wijken een programmering te ontwikkelen voor activiteiten die bijdragen aan het vergroten van de weerbaarheid van vrouwen met een cultureel-diverse/ migratieachtergrond. Uit de stadsgesprekken is bijvoorbeeld gebleken dat er behoefte is aan sportactiviteiten voor vrouwen.

De genoemde interventies betreffen activiteiten van preventieve aard die bijdragen aan veerkracht en weerbaarheid ten behoeve van sociale stabiliteit. Met de inzet van deze activiteiten wordt bijgedragen aan de beschermende factoren zoals veerkracht binnen gemeenschappen en maatschappelijke veerkracht.

Via deze interventies wordt ontmoeting gestimuleerd tussen verschillende individuen en gemeenschappen.

Onderzoek toont aan dat door ontmoetingen tussen verschillende individuen en gemeenschappen vooroordelen, en negatief handelen hiernaar, afnemen. Langdurig contact kan zorgen voor een nog sterkere afname in vooroordelen en gedragingen hiernaar. Deze interventie kan daardoor effectief zijn voor het tegengaan van discriminatie en racisme, of polarisatie.

Voor 'weerbare vrouwen' zijn de beschermende factoren individuele veerkracht en weerbaarheid ook van toepassing. Een aantal personen in Nederland – waaronder vrouwen in gesloten gemeenschappen – heeft te maken met dwang rondom allerlei keuzes zoals opleiding, huwelijk of deelname aan het maatschappelijk leven. Daarbij geldt het adagium: 'als je in vrouwen investeert, investeer je in de gemeenschap'.

Ultimo is het streven dat interventies bijdragen aan het vergroten van de weerbaarheid van vrouwen en daarmee bijdragen aan een stabiele gezinssituatie, positieve familierelaties en een sterke ouderbetrokkenheid. Dit zijn belangrijke factoren in het vergroten van de veerkracht en weerbaarheid van jongeren.

---

#### Financiering

| Omschrijving activiteit                                       | Kosten                       | Dekkingsbron                             |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Interventie: programmering inclusief vieren/ herdenken</b> | €63750 per jaar (2024/ 2025) | SPUK middelen Veerkracht en Weerbaarheid |
| <b>Interventie: weerbare vrouwen</b>                          | €63750 per jaar (2024/2025)  | SPUK middelen Veerkracht en Weerbaarheid |

---

## II. 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:

1. Regenboogbeleid middels invulling van het Programma Regenboogsteden
2. Een toegankelijkheidsagenda om de stad toegankelijker te maken voor mensen met een beperking
3. Het versterken van de sociale basis en (cultuur sensitieve) communicatie/ voorlichting voor mensen met een migratieachtergrond.

## 1. Programma Regenboogstad 2024 – 2026

---

In januari 2009 ondertekende Dordrecht de intentieverklaring regenboogsteden van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dordrecht is daarmee één van de 56 Regenboogsteden die zich actief inzetten voor een diverse en inclusieve stad. In het Coalitieakkoord 2022-2026 van de gemeente Dordrecht staat dat Dordrecht “een stad [wil] zijn waar iedereen zich thuis kan voelen en kan meedoen. [...] 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”.

Landelijk stagneert de acceptatie van LHBTI+’ers en blijft vooral acceptatie van transpersonen achter op acceptatie van LHB’ers. Het lokale rekenkamer-commissieonderzoek 'Dordrecht een kleurrijke start' bevestigt deze landelijke tendens. Gemiddeld staat 83% van de Dordtenaren positief tegenover LHB-persoon, tegenover 71% voor transpersonen en non-binaire personen<sup>2</sup>. Deze signalen wijzen op dat acceptatie en emancipatie specifiek voor transgenderpersonen en gender non-conforme inwoners extra aandacht behoeft. Om de acceptatie en emancipatie van LHBTI+ inwoners te versterken organiseren wij het volgende:

1. Inzet op ontmoeting voor LHBTI+’ers
  - a. Door de uitrol van LHBTI+ belangenvereniging COC in Dordrecht;
  - b. Door professionalisering van praatgroep Trans in Dordt.
2. Inzet op informatieverstrekking over seksuele gerichtheid en gender, inclusief lokaal activiteiten aanbod
  - a. Door proactief mee te werken aan de realisatie van lokaal initiatief 'het Roze Platform' met als doel klankbord van en advisering aan de Gemeente, evaluatie van beleid, informatieverstrekking en het bevorderen van samenwerking op LHBTI+ thematiek;
  - b. Door in samenwerking met het Nationaal Onderwijsmuseum een inhoudelijk relevant randprogramma aan te bieden in lijn met hun tentoonstelling over seksualiteit, gender, consent en het lichaam; hierin wordt bijvoorbeeld ook aanbod voor ouders in opgenomen.
3. Inzicht in de effectiviteit van beleid
  - a. Door in samenspraak met Movisie en het bestaande netwerk doelen en een monitoringsplan op te stellen.
4. Inzet op de zichtbaarheid van Dordrecht als Regenboogstad
  - a. Door het stilstaan bij (internationaal) bijzondere themadagen, zoals Coming Out Day en de Dordrecht Pride;
  - b. Door een nieuw regenboogzebrapad aan te leggen nabij het 'Sociaal Plein' in Crabbehof – en alle regenboogzebrapaden op te frissen in 2026;
  - c. Door in 2024 een openbaar toegankelijke fototentoonstelling over intersekse personen ten toon te stellen op het plein voor de Sociale Dienst Drechtsteden / Stadskantoor.
5. Het attent maken op en stimuleren van het behalen van de Roze Loper door zorginstellingen

## 2. Toegankelijke stad voor mensen met een beperking

---

We ontwikkelen een brede toegankelijkheidsagenda waarin tweejaarlijks speerpunten worden bepaald in afstemming met mensen met een beperking en hun representatieve organisaties. Voor 2024 – 2026 zijn door de WMO adviesraad een aantal speerpunten aangedragen. Het betreft:

- Begaanbaarheid van (trottoirs in) de openbare ruimte.  
De WMO adviesraad adviseert om bij de (her-) inrichting van straten de uitvoerende diensten te

---

<sup>2</sup> Percentage van het aantal mensen dat 'Mee eens' of 'Helemaal mee eens' heeft geantwoord op de stelling 'Ik sta positief tegenover..'

verplichten geldende wetgeving en richtlijnen toe te passen en ervaringskennis te betrekken in het (gehele) inrichtingsproces.

Een belangrijk uitgangspunt is dat de openbare ruimte toegankelijk *moet* zijn voor iedereen. Dit uitgangspunt is verankerd in het ontwerphandboek KOR (Kwaliteit Openbare Ruimte).

De toegankelijkheid van de openbare ruimte is als apart thema opgenomen in het ontwerphandboek KOR en er zijn speciale ontwerpprincipes voor geformuleerd.

In opvolging van deze aanbeveling zal in 2024 – in samenspraak met de WMO adviesraad/ ervaringsdeskundigen – een herijking van het Ontwerphandboek Kwaliteit Openbare Ruimte (KOR) plaatsvinden.

Onderdeel hiervan betreft een toets van de zogenaamde *cultuur- en civieltechnische details* (de standaarddetailering die gehanteerd wordt voor bijvoorbeeld het ontwerp voor op- en afdgangen van het trottoir). Naast het Ontwerphandboek KOR zullen ook de nog op te stellen wijkprogramma's (voorheen wijkvisies) dienen als richtinggevend kader voor openbare-ruimteprojecten. Belangrijk is dat hierin vast wordt gelegd wat voor iedere wijk de belangrijkste opgaves zijn wat betreft de toegankelijkheid.

Om ervaringsdeskundigheid met betrekking tot toegankelijkheid ook in de *toepassing* te borgen en te voorkomen dat het een papieren werkelijkheid wordt, is er vertegenwoordiging vanuit de WMO adviesraad in de Adviescommissie Kwaliteit Openbare Ruimte (AKOR).

Daarnaast wordt verkend hoe eigenaarschap op het onderwerp toegankelijkheid kan worden geborgd binnen de projectteams die zich bezighouden met MOP-projecten.

- Toegankelijkheid van het openbaar vervoer, in het bijzonder: het in- en uitstappen bij bushaltes. Het in- en uitstappen bij de Qbuzz is goed geregeld, maar afhankelijk van de welwillendheid van de buschauffeur. Om die afhankelijkheid te reduceren, kunnen in- en uitstapdeuren zichtbaar gemaakt worden met een vignet. Daarnaast is de wens om bushaltes op een dusdanige hoogte te maken dat alle gebruikers (bijvoorbeeld ook moeders met kinderwagens) gemakkelijk in en uit kunnen stappen. Een vergelijkbare wens is geuit met betrekking tot invalidenparkeerplaatsen. Om gemakkelijk in en uit te kunnen stappen doet de adviesraad de aanbeveling om voldoende ruimte te creëren rondom invalidenparkeerplaatsen. De aanbevelingen van de WMO adviesraad zullen worden geagendeerd bij de vervoersmaatschappij.

Onder het eerste bullet staat beschreven dat we reeds hebben verankerd dat we toegankelijkheidsnormen hanteren, tenzij het echt niet kan.

Met deze laatste zin wordt een referentie gemaakt naar dilemma's die zich kunnen voordoen.

Dilemma's in verkeerstechnische zin (een bredere parkeerplaats die bijvoorbeeld zou leiden tot een smaller fietspad of trottoir), maar bijvoorbeeld ook in financieel opzicht (dure ingrepen waar geen budget voor beschikbaar is).

Niet alles is (direct) op te lossen. Onderdeel van het uitvoeringsprogramma is dat we in zo'n situatie in gesprek gaan met belanghebbenden (zoals de WMO adviesraad) om uit te leggen wat het dilemma is. We zijn daarin zorgvuldig en eerlijk. Soms kunnen dingen echt (nog) niet. We verkennen ook samen wat er wel mogelijk is.

- Herstelbudget  
De WMO adviesraad adviseert om een herstelbudget te reserveren voor aanpassingen en herstelwerkzaamheden.  
Voor kleine aanpassingen en ingrepen in de openbare ruimte zijn reeds middelen beschikbaar (jaarlijks) voor gebiedsbeheerders.

Bij de vaststelling van het Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) in de raad, zijn geen extra middelen beschikbaar gesteld om bij grote onderhoudsprojecten ingrepen te doen die toegankelijkheid bevorderen.

Om desondanks concrete stappen te kunnen zetten, zal binnen het uitvoeringsprogramma een voorstel voor de gemeenteraad worden uitgewerkt om in 2024 een x aantal op- en afritten te realiseren om de openbare ruimte toegankelijker te maken – en hiervoor een nader te bepalen impulsbudget te realiseren.

- Toegankelijke evenementen.

De werkgroep Inclusief wordt door de festiviteitencommissie op diverse manieren betrokken bij de voorbereiding en organisatie van festivals. De WMO adviesraad is hier positief over.

Echter geldt dat het belangrijk is voor rolstoelgebruikers, mensen die moeilijk ter been zijn en mensen met een kinderwagen dat er standaard wordt gewerkt met rolstoelvriendelijke kabelgoten (breder model en lagere hellingsgraad). Dat is nu nog niet het geval. Daarbij wordt opgemerkt dat deze bredere kabelgoten met een lagere hellingsgraad dienen te worden benut om een in- en uitgang te realiseren.

Op dit moment is het zo dat in de evenementenvisie van de gemeente Dordrecht rekening wordt gehouden met de uitgangspunten van de Inclusieve Stad. Deze werken door in de nog te formuleren beleidsregels. Deze concrete uitwerkingsslag vindt naar beleidsregels vindt in 2024 plaats. Het benutten van bredere kabelgoten met een lagere hellingsgraad zal worden betrokken in die uitwerkingsslag. Vanuit de opgave Inclusieve Stad worden middelen gereserveerd om deze kabelgoten (mee) te kunnen financieren.

Daarnaast verkennen we de mogelijkheid om in de vergunningverlening voor organisatoren van evenementen, als eis kunnen opnemen dat toegankelijkheidsnormen worden meegenomen.

Ook zal voor het evenementenplatform een bijeenkomst over toegankelijkheid worden georganiseerd, om ons te laten informeren en inspireren door best practices van anderen.

- Betrekken ervaringskennis bij nieuwbouwplannen en renovaties publiekstoegankelijk gemeentelijk vastgoed (openbare gebouwen).

De WMO adviesraad geeft aan dat de toegankelijkheid en bereikbaarheid van openbare gebouwen en publieke voorzieningen (zoals bibliotheken, apotheken, medische centra enz) nog voor verbetering vatbaar is.

Conform het advies van de WMO adviesraad zal worden ingezet op het betrekken van ervaringskennis gedurende het gehele proces bij ver- en nieuwbouwplannen en renovatie van publieksgebouwen, zoals ook het Dordthuis.

Naast de speerpunten die zijn aangedragen door de WMO adviesraad, zullen ook de volgende actiepunten worden opgenomen in de toegankelijkheidsagenda 2024- 2025:

- Bijdrage aan inclusieve speel- en beweegvoorzieningen.

Inclusieve speeltuinen zijn zowel een bestuurlijke wens als een wens kenbaar gemaakt door inwoners. Op dit moment is er geen budget vrijgemaakt voor toegankelijke speeltuinen en zijn er geen subsidies beschikbaar. Om hierin toch tegemoet te komen wordt vanuit opgave Inclusieve Stad jaarlijks €10.000 euro beschikbaar gesteld voor inclusieve speeltoestellen. Dit bedrag is gebaseerd op een recente prijsopgaaf voor de aanschaf en installatie van inclusieve speeltoestellen. Naar verwachting kan met dit bedrag één inclusief speeltoestel worden aangeschaft. Daarnaast wordt onderzocht of vervanging of nieuwe aanleg standaard een inclusief speeltoestel kan worden toegevoegd.

- Inclusief sporten. We zetten in op versterking van het (regionale) aanbod voor inclusief sporten én de vindbaarheid hiervan. Conform de sportvisie 'Niemand buitenspel'.

Er wordt een kennisatelier (zie ook programmalijn 1) georganiseerd voor sportverenigingen (bestuurders) en sportcoaches.

### 3. Inclusie van mensen met een migratieachtergrond

(Nieuwe) Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren diverse moeilijkheden in het meekomen in de Nederlandse samenleving. Vooral oudere migranten bevinden zich in een kwetsbare positie door bijvoorbeeld de grote steun op informele zorg (mantelzorg) en voor hen ontoegankelijke overheidsinformatie. Deze groep uitvoeringsparagraaf hangt nauw samen met lijn I Aanpak sociale inclusie, veerkracht en weerbaarheid. Vooral door de inzet op veerkracht een weerbaarheid van vrouwen binnen gesloten gemeenschappen. Veel van deze vrouwen hebben een migratieachtergrond. We versterken de positie van inwoners met een migratieachtergrond door:

1. Inzet op taalbeheersing, digitale vaardigheden en kennis over hoe de overheid werkt (relatie met taalkoord, aanpak laaggeletterdheid, inburgering)
  - a) Door o.a. op locatie voorlichting te organiseren over het diverse activiteiten aanbod en voorzieningen zoals de WMO, bij voorkeur in de moedertaal.
2. Aandacht voor interculturaliteit/ cultuursensitiviteit, vooral rondom (mantel)zorg
  - a) Door (gesloten) gemeenschappen actief op te zoeken en in samenwerking met MEE Mantelzorg en zorgconsulenten informatiebijeenkomsten te organiseren op locatie;
  - b) Door cultuursensitiviteit te borgen in het op te stellen mantelzorgbeleid;
  - c) Door nauw contact te houden met interculturele zorgconsulenten en cultuursensitieve zorgpartners voor advisering rondom (te herijken) beleid.
3. Betere toeleiding naar/ bekendheid van voorzieningen voor nieuwe Nederlanders
  - a) Door samen met de Sociale Dienst Drechtsteden de verschillende hand-outs voor inburgeraars tegen het licht te houden en aan te vullen met relevante informatie;
4. Verbindende activiteiten in de wijk
  - a) Door in te zetten op sociale inclusie op wijkniveau (zie lijn I aanpak sociale inclusie, veerkracht en weerbaarheid).

#### Financiering

| Omschrijving activiteit                        | Kosten                                                                      | Dekkingsbron                                                                           |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Dordrecht pride</b>                         | €12.500 (jaarlijks)                                                         | Rijksmiddelen ADV (50%)<br>Regenboogmiddelen (50%)                                     |
| <b>'1 op de 90' tentoonstelling intersekse</b> | €4500 (eenmalig)                                                            | Regenboogmiddelen 2024                                                                 |
| <b>COC Dordrecht uitrol</b>                    | Vooralsnog geen gemeentelijke middelen nodig (dekking vanuit COC Rotterdam) |                                                                                        |
| <b>Trans in Dordt</b>                          | €2500 (jaar 2024);<br>p.m. voor de jaren daarna                             | Regenboogmiddelen                                                                      |
| <b>Randprogramma Onderwijsmuseum</b>           | €14.725 (eenmalig)                                                          | Rijksmiddelen ADV 2023                                                                 |
| <b>Aanwezigheid expert Onderwijsmuseum</b>     | €10.000 (eenmalig) (indien pilot succesvol is en daarom verlengd)           | Brede SPUK ihvk preventie gezondheidsachterstand (50%)<br>Rijksmiddelen ADV 2024 (50%) |
| <b>Roze platform</b>                           | p.m.                                                                        |                                                                                        |

|                                                            |                                                   |                                                              |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>Herhaling enquête bewonerspanel regenboogbeleid</b>     | +/- €2500 per keer                                | Inclusieve Stad                                              |
| <b>Realisatie regenboogzebrapad Crabbehof</b>              | €2000 (eenmalig)                                  | Rijksmiddelen ADV 2023                                       |
| <b>Opfrissen regenboogzebrapaden 2026</b>                  | €12.500 (eenmalig) (Station, Leerpark, Crabbehof) | Rijksmiddelen ADV 2026 (50%)<br>Regenboogmiddelen 2026 (50%) |
| <b>Toegankelijkheidsagenda</b>                             | Kabelgoten (p.m.)                                 | Inclusieve Stad                                              |
|                                                            | Bijdrage inclusieve speeltuinen €10.000 p.j.      | Inclusieve Stad                                              |
|                                                            | Realiseren op- en afritten €40.000                | Inclusieve Stad/<br>onderhoudsbudget                         |
| <b>Jaarlijkse Inclusie-trofee voor een goed initiatief</b> | €2000                                             | Inclusieve Stad                                              |
| <b>Aanpak laaggeletterdheid/ digitale vaardigheden</b>     | Geen aanvullende kosten                           | Middelen aanpak laaggeletterdheid                            |

### 3.5. VERBINDINGEN

Vanuit de opgave Inclusieve Stad leggen we de verbinding met:

- *Opgave Human capital & Arbeidsmarkt*  
Een gedeelte inzet op het creëren van impact ecosystemen en 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.

### **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 (beleid)proces.

Voor de opgave Inclusieve Stad staat centraal dat de stad raadgever is. Immers: inwoners/ervaringsdeskundigen weten zelf het beste wat er nodig is. Vanuit de opgave Inclusieve Stad zal het gesprek doorlopend worden gevoerd. Door doorlopend in verbinding en gesprek te blijven kunnen we ook steeds inspelen op de werkelijke vragen in de samenleving. 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 doet.

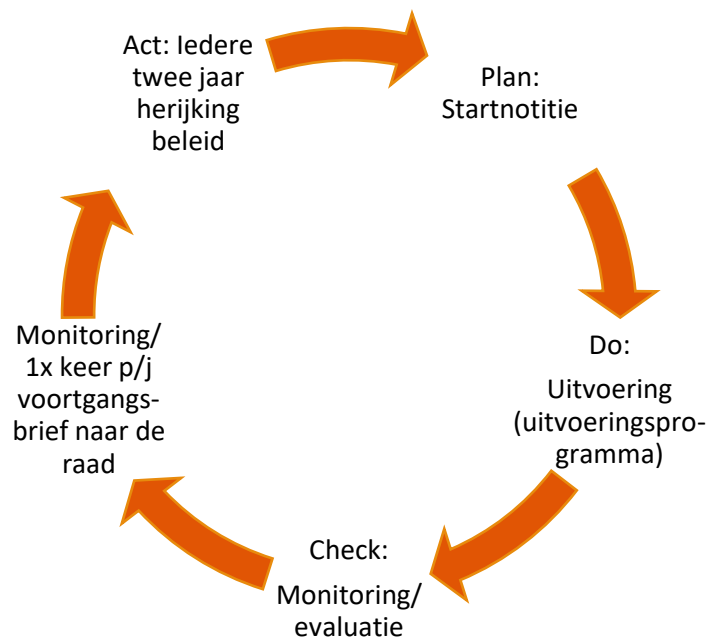
### **Netwerk Inclusief Samenleven Dordrecht**

We organiseren niet alleen gesprekken in de stad, maar hebben in november 2023 tevens de basis gelegd voor het Netwerk Inclusief Samenleven Dordrecht. Alle mensen en organisaties die eerder interesse toonden in deelname aan de stadsgesprekken zijn uitgenodigd. Het netwerk staat open voor iedereen in Dordt die wil bijdragen aan de doelstellingen van de opgave.

### **Kinderen en jongeren**

Ook kinderen en jongeren worden betrokken bij de opgave. Daarvoor zoeken we creatieve vormen. Via de Kinderkrant bereiken we al veel kinderen in de basisschoolleeftijd. In afstemming met de kinderburgemeester wordt in de eerste helft van 2024 een gesprek georganiseerd met de portefeuillehouder Diversiteit en Inclusie en Dordtse kinderen.

In het najaar van 2024 organiseren we een informeel gesprek met jongeren over diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld in de vorm van een jongerenpanel.



### 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).

## FINANCIËN

### 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<br>(jaarlijks subsidiebesluit) | 94.000                | 94.000   | 94.000 |
| Regenboogmiddelen                            | 20.000                                | 20.000                | 20.000   | 20.000 |
| Aanpak veerkracht en weerbaarheid            | -                                     | 127.500* <sup>3</sup> | 127.500* | -      |

---

<sup>3</sup> Middelen worden verstrekt voor de periode 2023 t/m 2025. Dat wil zeggen €85000 per jaar. Budget voor 2023 wordt benut in volgende jaren.

## BIJLAGE 1: DIVERS DORDT KALENDER

| Datum                       | Aanleiding                                                        | Activiteit                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 maart                     | Internationale dag van de vrouw<br>(15 maart equal pay day)       |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 11 maart t/m<br>ca. 9 april | Ramadan / iftar (10 april Suikerfeest)<br>31 maart/ 1 april Pasen |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 21 maart                    | Internationale dag tegen racisme en discriminatie                 |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Maart/ april                | Gesprekken met kinderen en<br>kinderburgemeester over inclusie    |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2 april                     | Wereld Autisme Dag                                                | Aandacht voor neurodiversiteit                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1 mei                       | Dag van de arbeid                                                 | Aandacht voor inclusieve arbeidsmarkt samen<br>met opgave arbeidsmarkt en menselijk kapitaal                                                                                                                                                                       |
| 17 mei                      | IDAHOBIT (internationale dag tegen Holebi en Transfobie)          |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 16 juni                     | Start offerfeest                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 20 juni                     | Wereld Vluchtelingendag                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 22 juni                     | Roze zaterdag (in Groningen)                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 30 juni/ 1 juli             | Herdenking slavernijverleden, viering keti koti                   | Feest in het Wantijpark ter afsluiting van het herdenkingsjaar?                                                                                                                                                                                                    |
| Datum volgt                 | Dordt Pride                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 16-24<br>september          | Vredesweek                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1 oktober                   | Diversity Day                                                     | Jaarlijks gesprek met stakeholders diversiteitsbeleid (en gemeenteraad).<br>Dit is ook het moment waarop de voortgang van de opgave met de raad wordt gedeeld.<br>Podcast met leidinggevendende gemeente Dordt over diversiteit en inclusie binnen de organisatie. |
| 7-12 oktober                | Week van Toegankelijkheid                                         | Workshops door WMO adviesraad                                                                                                                                                                                                                                      |
| 11 oktober                  | Coming out day                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| november                    | Week van Respect                                                  | Gezamenlijk aanbod i.s.m. Respect Foundation Jongerenpanel?                                                                                                                                                                                                        |
| 3 december                  | Internationale dag van personen met een handicap                  |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 13 december                 | Paarse Vrijdag                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                    |