

# Uitvoeringsagenda Diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem 2022-2023



Gemeente Doetinchem  
Januari 2022

## Met ons allen maken wij het verschil

Voor u ligt de uitvoeringsagenda diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem 2022-2023. Deze uitvoeringsagenda is een meer concrete uitwerking van het Plan van Aanpak diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem. Dit Plan van Aanpak is 25 maart 2021 door de raad vastgesteld. Hierin zijn vijf Diverse Doelen opgenomen die wij in gezamenlijkheid willen behalen. Door ons hieraan te verbinden en die actief uit te dragen. Door hierover met elkaar in gesprek te gaan en te blijven kan er begrip, tolerantie en respect ontstaan. Wij zetten in op het voorkomen van polarisatie, tweedeling en het wij-zij denken. Om deze vijf te behalen doelen goed op het netvlies te hebben en te houden staan ze hieronder nog eens vermeld:

1. In gemeente Doetinchem mag je zijn wie je bent en hoe je wilt leven.
2. We hebben respect voor elkaar, de samenleving en de wet.
3. Wij geloven in een samenleving met gelijke kansen voor iedereen.
4. We spreken samen over wat ons verbindt, maar ook over wat ons uniek maakt.
5. We ondersteunen divers initiatief uit de samenleving.

Met de wijze waarop wij deze doelen nastreven willen wij uitsluiting<sup>1</sup> zoveel mogelijk voorkomen en diversiteit waarderen. Ook wel inclusie genoemd. Hiermee richten wij ons niet specifiek op bepaalde groepen inwoners, maar bieden iedereen die dat nodig heeft (tijdelijk) een steuntje in de rug. Waarbij wij ook ervoor zorgen dat “de zwijgende meerderheid” niet uit beeld raakt.

### **Gevolgdde werkwijze om te komen tot voorliggende uitvoeringsagenda**

Voor het opstellen van deze uitvoeringsagenda is informatie opgehaald bij onze inwoners, in onze eigen organisatie, bij onze verbonden partijen en vele andere organisaties en instellingen. Via ons panel Doetinchem Spreekt zijn aan vaste panelleden (2.354) vragen gesteld over discriminatie en uitsluiting. Daarnaast zijn deze vragen ook met een link opengesteld. De totale respons was groot (1.075). Hiermee kunnen valide en betrouwbare uitspraken worden gedaan. Nader onderzoek is nodig voor de leeftijdsgroepen onder de 30 jaar en 30 tot en met 39 jaar. Zij hebben deels andere ervaringen met discriminatie. Maar deze bevindingen zijn gebaseerd op een relatief kleine groep respondenten. Voor de verdere uitvoering van deze agenda zullen wij met een aantal respondenten in gesprek gaan (49) en/of ook

---

<sup>1</sup> Uitsluiting op grond van bijvoorbeeld: chronische ziekte/of beperking, op basis van hun leeftijd, sekse en/of gender, sociaal-culturele achtergrond, uiterlijke kenmerken of religie.

daadwerkelijk betrekken (45). Geheel afhankelijk wat zij hebben aangegeven. De uitkomsten van dit onderzoek zijn verwerkt in een factsheet. Daarnaast zijn wij in kleine, veilige en vertrouwde omgeving in gesprek gegaan met onze inwoners en sleutelfiguren van diverse gemeenschappen. Het zoeken, vinden en het integraal inzetten van sleutelfiguren is voor ons ook van belang bij de verdere uitvoering van de uitvoeringsagenda.

In het geheel genomen legitimeert en ondersteunt het de ambitie om in te blijven zetten op de vijf doelen uit de uitvoeringsagenda diversiteitsbeleid. Wij zijn op de goede weg, maar moeten samen verder zichtbaar aan de slag met de concrete uitvoering. Wij werken toe naar een meer structureel aanbod. Hierbij komt de werkwijze 'van buiten naar binnen' centraal te staan. Het past geheel in onze visie op een sterke samenleving, als ook binnen de totale aanpak op het gebied van preventie.

#### **Focus in 2022 en 2023**

In 2022 leggen wij de focus voornamelijk op bewustwording en het contact maken, in verbinding komen en samen ingang zetten van initiatieven, acties en maatregelen. Het jaar 2023 zal meer in het teken staan van doorontwikkelen. Wij gaan samen verder aan de slag met de concrete uitvoering en willen toewerken naar een meer structureel aanbod.

#### **Effect van COVID-19 maatregelen en bezuinigingen op de uitvoering**

De praktijkervaring is inmiddels dat de maatregelen rondom COVID-19 een ingrijpend en divers (meervoudig) effect hebben op onze samenleving. Die raken direct de uitvoering van deze agenda. In gesprekken met onder meer onze kernpartners blijkt dat bij hen maar ook bij hun (netwerk)partners de volledige focus nu ligt op de eigen organisatie, de medewerkers en vrijwilligers, en de financiën. Ook speelt mee dat verschillende kernpartners nog te dealen hebben met (taakstellende) bezuinigingen.

#### **Capaciteit en (structurele) middelen voor de uitvoering**

In onze begroting is voor de uitvoering van ons diversiteitsbeleid vanaf 2022 jaarlijks structureel € 40.000,00 (afgerond) opgenomen. Voor de jaren 2021, 2022 en 2023 komt eenmalig hier bovenop € 10.000 (per jaar). Hiervoor is jaarlijks € 15.000,00 (afgerond) bestemd voor de uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Wij hebben, samen de andere Achterhoekse gemeenten, de toegangsfunctie ondergebracht bij Art. 1 Noord Oost Gelderland, onderdeel van Stimenz. Hierover later meer. Voor wat betreft de beleids capaciteit voor het coördineren en het (laten) uitvoeren van deze uitvoeringsagenda is 0,4 fte beschikbaar. Dat is dus naast de inzet van de reguliere capaciteit van diverse teams in onze gemeentelijke organisatie.

Het volledige beschikbare budget in 2021 voor diversiteitsbeleid is niet ingezet. Dit in verband met de noodzakelijke beleidsvoorbereiding in 2021 om te komen tot een uitvoeringsagenda diversiteitsbeleid. Het is bedoeling dat deels deze middelen in 2022 nog worden besteed.

### Duur uitvoeringsagenda

Wij kiezen ervoor de looptijd van deze eerste uitvoeringsagenda diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem twee jaar (2022 en 2023) te laten zijn. Deze looptijd geeft ons de gelegenheid op basis van een evaluatie tijdig (bij) te sturen op de uitvoering voor de hierop volgende jaren. In het vierde kwartaal van 2023 willen wij de uitvoering van ons diversiteitsbeleid evalueren. Vervolgens stellen wij op basis van deze evaluatie een uitvoeringsagenda op voor 2024 en 2025. Met een raadsvoorstel informeren wij de raad over deze evaluatie en de uitvoeringsagenda diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem 2024 – 2025.

### Opzet van deze uitvoeringsagenda

Wij nemen in deze uitvoeringsagenda de gehanteerde opzet over van het Plan van Aanpak Diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem. Wij kunnen verschillende rollen vervullen, namelijk:

1. Als communicatiekanaal.
2. Als gesprekspartner voor onderwijs, maatschappelijke instellingen en werkgevers.
3. Als ondersteuner van (burger)initiatief uit de samenleving.
4. Als werkgever.
5. Als inkoper en subsidiegever.



## 1. Rol als communicatiekanaal

<b>1.1. Voorbeeldfunctie v.w.b. uitdragen respect en tolerantie voor diversiteit in de samenleving</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
In onze communicatieve uitingen letten wij op de keuze van foto- en videomateriaal (in o.m. wijkjaarplannen, omgevingsagenda en -visie, verkiezingen, website). Denk hierbij o.m. aan foto's/videomateriaal van niet-traditionele relaties, van mensen met een (zichtbare) beperking, niet-westerse cultuur/achtergrond).	Diverse teams gD	X	X	Regulier
In gesprek met onze verbonden partijen vragen wij aandacht voor het kiezen van foto- en videomateriaal in communicatieve uitingen.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X	X	Regulier budget van verbonden partijen

<b>1.2. Begrijpelijke (digitale) informatie</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Begrijpelijke (digitale) communicatie op o.a. onze website, onze sociale media, gemeentepagina Doetinchems Vizier, in onze brieven en andere communicatiemateriaal (zoals flyers/folders/brochures).	Diverse teams gD	X	X	Regulier
Wij zorgen ervoor dat op onze website dat onze informatie veelal ook via gesproken tekst te horen is. Soms zal de informatie ook voorzien zijn van (uitleg)filmpjes.	Diverse teams gD	X	X	Regulier
Wij gaan ook actief aan de slag met trainingen aan 'veelschrijvers' binnen onze organisatie om begrijpelijker te leren schrijven (op B1 niveau).	Diverse teams	X		Regulier
In gesprek met onze verbonden partijen vragen wij aandacht voor begrijpelijke (digitale) communicatie.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X	X	Reguliere budget van verbonden partijen

<b>1.3. Wij zetten in op bewustwording van onze vijf Diverse Doelen</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
We creëren op onze website een pagina/platform over diversiteit & inclusie.	Team HR en Communicatie/ Dienstverlening Websitebeheer/ Team Maatschappij	X	X	Regulier
Wij streven er naar elke maand in het Doetinchems Vizier (halve paginagroot en herkenbaar) aandacht te besteden aan onze vijf Diverse Doelen. Onder meer via Story-telling (verhalend schrijven).	Team HR en Communicatie/Team Maatschappij	X		Budget Diversiteit
Extra aandacht voor de halve paginagrootte artikelen in het Doetinchems Vizier krijgen wij via: onze reguliere communicatiemiddelen (website, sociale media, gemeentepagina), maar ook via lokale media en onze netwerken.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X		Regulier
Aandacht voor bewustwording krijgen wij via onze reguliere communicatiemiddelen (website, sociale media, gemeentepagina), maar ook via lokale media en onze netwerken.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X	X	Regulier
Wij geven meer bekendheid aan de toegang tot en de werkzaamheden <sup>2</sup> van Art. 1 Noord Oost Gelderland voor klachtenbehandeling. Hierbij nemen wij expliciet mee dat onze burgers zich kunnen laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Dit doen wij via onze reguliere communicatiemiddelen en via artikelen in Doetinchems Vizier.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X	X	Regulier/Budget Diversiteit
Wij zetten een projectgroep op (o.m. met belangstellende respondenten en sleutelfiguren) die ons voorziet van informatie, adviezen en tips over communicatie in relatie tot diversiteit en inclusie.	Team Maatschappij	X	X	Budget Diversiteit

<sup>2</sup> Dan gaat het om: een luisterend oor zijn en registratie; informatie/advies/doorverwijzing; melders leren voor zichzelf op te komen; bemiddelen en ondersteunen bij procedures.

<b>1.4. Wij werken er aan om Regenbooggemeente te worden</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Wij hijsen jaarlijks de regenboogvlag bij het stadhuis op de navolgende dagen (17 mei, derde zaterdag van juni, 4 juli, 11 oktober en de tweede vrijdag van december).	burgemeester	X	X	-
Wij streven er naar om de 3 maanden herkenbaar op een halve pagina in het Doetinchems Vizier aandacht te besteden aan de LHBTIQ+-gemeenschap.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X		Budget Diversiteit
Wij besteden aandacht aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie (17 mei)</li> <li>- Roze zaterdag (de derde zaterdag van juni; iedere jaar in een andere stad in Nederland)</li> <li>- Internationale Non-Binaire Mensendag (4 juli)</li> <li>- Internationale Coming-Outdag (11 oktober)</li> <li>- Paarse Vrijdag (de tweede vrijdag van december); Scholieren en sympathisanten dragen paarse kleding uit solidariteit met LHBTIQ+-jongeren</li> </ul> via onze reguliere communicatiemiddelen (website, sociale media, gemeentepagina).	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X	X	Regulier/Budget Diversiteit
We creëren op onze website een pagina/platform specifiek rondom diversiteit en inclusie. Hierop staat duidelijk dat wij Regenbooggemeente (willen) zijn.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X	X	Regulier
Wij organiseren een themadag over en rondom LHTBIQ+ community.	Team Maatschappij	X	X	Budget Diversiteit
Wij zetten een brede, diverse projectgroep (o.m. met sleutelfiguren uit onze samenleving) op die ons van informatie, adviezen, en tips voorziet.	Team Maatschappij	X	X	Budget Diversiteit
Wij laten op een bijzondere, diverse manier officieel zien dat wij regenbooggemeente zijn.	Team HR en Communicatie/		X	Regulier/Budget Diversiteit

	Team Maatschappij			
Wij geven publiciteit aan (het vastleggen van) de uitvoeringsagenda diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem 2022-2023.	Team HR en Communicatie/ Team Maatschappij	X		Regulier/Budget Diversiteit
Wij maken gebruik van lokale/regionale rolmodellen.	Team Maatschappij	X		Budget Diversiteit
Wij onderzoeken (via Achterhoek in Beweging - AiB) de mogelijkheden om aan te sluiten bij (evenementen bij) de Eurogames 2022 in Nijmegen.	Team Maatschappij i.s.m. Sportbedrijf Sport-ID/AiB	X		Regulier





## 2. Als gesprekspartner voor onderwijs, maatschappelijke instellingen en werkgevers

<b>2.1. Als gesprekspartner voor onderwijs</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Wij willen samen met scholen (verder) invulling geven aan de Gender & Sexuality Alliances (GSA's). Dit zijn netwerken van leerlingen die vinden dat iedereen het recht heeft om zichzelf te zijn op school, ongeacht gender of seksuele voorkeur.	Team Maatschappij/GGD NOG (vanuit basispakket)	X	X	Regulier
Wij gaan in overleg op welke manier wij scholen kunnen ondersteunen bij: - het verzorgen/stimuleren van diversiteitstrainingen voor docenten; - het in contact brengen met ervaringsdeskundigen.	Team Maatschappij/GGD NOG (vanuit basispakket)		X	Regulier

<b>2.2. Als gesprekspartner voor maatschappelijke instellingen en werkgevers</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Het Amphion Cultuurbedrijf neemt diversiteit & inclusie op in het jaarverslag.	Team Maatschappij	X	X	Regulier
Wij gaan met werkgevers (op vrijwillige basis) in dialoog over diversiteit.	Team Maatschappij i.s.m. Team Ontwikkelen en Ondernemen		X	Regulier/Budget Diversiteit
Wij gaan met zorgaanbieders (op vrijwillige basis) in dialoog over diversiteit.	Team Maatschappij		X	Regulier/Budget Diversiteit
Wij zien diverse levensbeschouwelijke groepen als onze gesprekspartner: als het gaat om het mede vormgeven van een inclusieve samenleving vanuit diversiteit.	Team Maatschappij	X	X	Regulier/Budget Diversiteit
De politie en de horeca zijn belangrijke partners in het publieke domein als het gaat om diversiteitsaspecten. Wij gaan daarom graag met beide organisaties in dialoog over diversiteit.	Team Maatschappij i.s.m. Team Strategie	X	X	Regulier/Budget Diversiteit

Wij zetten een brede, diverse projectgroep (o.m. met sleutelfiguren, geïnteresseerde respondenten, en andere betrokkenen) op die ons van informatie, adviezen, en tips voorziet.	Team Maatschappij i.s.m. Team Ontwikkelen en Ondernemen	X	X	Regulier/Budget Diversiteit
--	--	---	---	--------------------------------

### 3. De gemeente als ondersteuner van (burger)initiatief uit de samenleving

<b>3.1. De gemeente als ondersteuner van (burger)initiatief uit de samenleving</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Wij ondersteunen en faciliteren burgerinitiatieven die bijdragen aan een actieve open en solidaire samenleving.	Team Maatschappij en Team Strategie (wijkregisseurs)	X	X	Regulier/Budget Diversiteit
Wij nemen diversiteit op in onze wijkprogrammeringen voor die wijken waar dat expliciet aandacht behoeft. Hierbij nemen wij mee de uitkomsten van de gesprekken in kleine, veilige omgeving.	Team Maatschappij en Team Strategie (wijkregisseurs)	X		Regulier/Budget Diversiteit
Wij stellen een Diversiteitsconvenant op met daarin de vijf Diverse Doelen waaraan organisaties zich kunnen verbinden.	Team Maatschappij en Team Strategie (wijkregisseurs)		X	Regulier/Budget Diversiteit
Wij stellen een Diversiteitsfonds in. Dat is een budget waarop aanspraak gemaakt kan worden als personen of instellingen diversiteit binnen hun organisatie bevorderen. Een bijdrage uit dit budget is ook mogelijk als personen of instellingen een positieve bijdrage leveren aan de diversiteit binnen onze gemeente.	Team Maatschappij	X	X	Budget Diversiteit
Informatie, advies, ideeën en tips van de respondenten over (burger)initiatieven die bijdragen aan een actieve open en solidaire samenleving zullen waar mogelijk (in samenhang) met de wijkprogrammeringen betrokken worden. De respondenten kunnen ook (mogelijk vanuit een projectgroep) samen met ons het Diversiteitsfonds vormgeven.	Team Maatschappij en Team Strategie (wijkregisseurs)	X	X	Regulier/Budget Diversiteit
Wij gaan na of wij thema diversiteit kunnen verbinden aan side-events van The Passion. Hoe dan ook is er vanuit het naoberschap,	Team Maatschappij	X		Specifiek Budget

het omkijken naar elkaar al een verbinding met de boodschap van The Passion.				
--	--	--	--	--

#### 4. De gemeente als werkgever

4.1. De gemeente als werkgever	Eigenaar	2022	2023	Kostendekking
Wij volgen het advies van de Sociaal Economische Raad over diversiteit in het personeelsbestand van overheidsorganisaties. Waarbij noodzaak, maatwerk en verankering belangrijke elementen zijn.	Team HR en communicatie/ Algemeen Directeur en Managers/ Teamleiders	X	X	Regulier
Wij hanteren de Gedragscode ter voorkoming en bestrijding van rassendiscriminatie op de werkvloer.	Team HR en communicatie	X	X	Regulier
Wij organiseren workshops en themabijeenkomsten over diversiteit en inclusie voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociale Raad</li> <li>- College</li> <li>- Ambtelijke organisatie</li> <li>- Raad</li> </ul> <p>In 2022 zullen de workshops/bijeenkomsten in het teken staan van bewustwording. We creëren hiermee een gemeenschappelijk beeld en bespreken het belang van dit onderwerp. Zo zorgen wij voor borging van diversiteit.</p> <p>Vanaf 2023 zal de focus (meer) zijn op de ontwikkeling van instrumenten en beleid.</p>	Team HR en Communicatie* *in samenwerking met Team Beleid Maatschappij en Team VIS-cultuurtraject (kernwaarden VIS: Verantwoordelijkheid en Initiatiefrijk in Samenwerking)	X	X	Regulier
Wij ondertekenen het Charter Diversiteit. In het <a href="#">Charter Diversiteit</a> omschrijf je de concrete uitdaging op het gebied van Diversiteit & Inclusie op de werkvloer. Door te ondertekenen committeren wij ons aan die uitdaging.	Team HR en Communicatie		X	

<b>4.2. De gemeente als opdrachtgever voor Laborijn, Buurtplein en Buha</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Wij maken nadere afspraken met verbonden partijen (Buurtplein, Laborijn, Buha) voor het bevorderen van diversiteit en inclusie. Het organiseren van workshops en/of themabijeenkomsten behoort zeker tot de mogelijkheden.	Team Maatschappij/ in afstemming met Team Ontwikkelen en Ondernemen	X	X	Reguliere budget van verbonden partijen/budget Diversiteit

<b>4.3. De gemeente als facilitator</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Wij gaan met andere geïnteresseerde maatschappelijke instellingen, verenigingen en inwoners in gesprek over diversiteit en faciliteren zo mogelijk bijeenkomsten/workshops in het kader van diversiteit.	Team Maatschappij		X	Regulier/Budget Diversiteit

<b>5.1. De gemeente als inkoop en subsidiegever</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Kostendekking</b>
Wij leggen bij opdrachtverstrekking/gunning van een opdrachtsom van boven de € 200.000 de opdrachtnemer de volgende verplichting op. De opdrachtnemer is verplicht een Social Return On Investment (SROI) plan van aanpak in te dienen bij het Werkgevers Servicepunt Achterhoek (WSPA). In gesprek met het WSPA komt het tot een definitieve invulling van de SROI-verplichting. De SROI-verplichting kan ingevuld door: arbeidsparticipatie; sociale inkoop; maatschappelijke activiteiten en maatwerk.	gD/Achterhoekse gemeenten	X	X	Regulier
Wij onderzoeken (via Achterhoek in Beweging - AiB) de mogelijkheden om aan te sluiten bij (evenementen bij – ook wel side-events genoemd) de Eurogames 2022 (28, 29 en 30 juli) in Nijmegen. Zoals de regenboogvlaggenactie, zie hiervoor <a href="http://www.geldersesportfederatie.nl/plant-jouw-regenboog-vlag/">www.geldersesportfederatie.nl/plant-jouw-regenboog-vlag/</a> of zoals met de Menukaart Inclusief Sporten (met mogelijkheid tot aanvragen van stimuleringsbudgetten). Meer informatie is vinden op: <a href="http://www.eurogames2022.eu/gelderland-loves-to-move/">www.eurogames2022.eu/gelderland-loves-to-move/</a> .	Team Maatschappij i.s.m. Sportbedrijf Sport-ID/AiB	X		Regulier

Wij gaan na of wij thema diversiteit via side-events voor WK Volleybal Vrouwen 2022 kunnen verbinden. Wij zijn namelijk één van de 30 Gelderse gemeenten die benoemd is tot Official Team Host WK Volleybal 2022.	Team Maatschappij i.s.m. Sportbedrijf Sport-ID	X		Regulier
Wij gaan na of wij sportverenigingen kunnen ondersteunen in het kader van veilige sportverenigingen. Er zijn hiervoor scans en concrete handvatten vanuit landelijke sportkoepels beschikbaar.	Team Maatschappij i.s.m. Sportbedrijf Sport-ID		X	Regulier
In het Lokaal Sportakkoord Doetinchem is inclusief sporten en bewegen een belangrijk onderdeel. Wij zullen hierbij het belang van diversiteit in de breedste zin agenderen. Wellicht is er een koppeling te maken met landelijke initiatieven zoals <u>'Welkom in de Sport'</u> campagne vanuit NOC*NSF.	Team Maatschappij i.s.m. Sportbedrijf Sport-ID		X	Regulier
In de nieuwe, nog op te stellen, Algemene Subsidie Verordening gemeente Doetinchem zullen wij bepalingen/voorwaarden opnemen in het kader van inclusie.	Team Maatschappij	X		Regulier

