

Divers in gemeente Doetinchem



*plan van aanpak diversiteitsbeleid
gemeente Doetinchem 2021*

Inleiding

De afgelopen jaren is diversiteit een terugkerend thema in het nieuws, is het onderwerp van uitvoerige maatschappelijke discussie en heet hangijzer in de politieke arena. Het gaat over de brede acceptatie van de LHBTI-gemeenschap, het ondervertegenwoordigd zijn van mensen met een migratie-achtergrond in de top van het bedrijfsleven, maar ook over universiteiten die alleen nog maar vrouwen aannemen in hun wetenschappelijke staf.

Veel van deze thema's komen voort uit heel persoonlijke vragen van mensen:

*Wie ben ik?
Wie wil ik zijn?
Waar kom ik vandaan?
En wat betekent dat dan voor mij?*

In gemeente Doetinchem geloven we dat zo normaal mogelijk deelnemen aan het "gewone" maatschappelijk leven het beste is voor iedereen. Ons beleid is en was daarom sterk gericht op het voorkomen van (zwaardere) problemen. Ook willen we inwoners die dat nodig hebben zo vroeg mogelijk ondersteunen bij hun hulpvraag. Deze preventieve aanpak hebben we vastgelegd in ons [beleidskader Sociaal Domein 2017-2020](#) en meer concreet in de [kadernotitie Preventie Sociaal Domein 2020-2024](#).

Je als inwoner een welkom onderdeel van de maatschappij voelen draagt bij aan je welzijn en welbevinden, en voorkomt gevoelens van uitsluiting en onderwaardering die op termijn kunnen leiden tot hulpvragen. Dit plan van aanpak diversiteitsbeleid kan daarom gezien worden in het licht van onze totale aanpak op het gebied van preventief beleid.

Een inclusieve samenleving worden is daarbij makkelijker gezegd dan gedaan. Niet omdat (de meeste) mensen dat niet willen, maar omdat het soms lastig is je te verplaatsen in een situatie die heel anders is dan de jouwe. Vaak geen kwade wil, maar misschien wel een klein gemis aan bekendheid en alertheid. Met dit plan van aanpak diversiteitsbeleid *Divers in gemeente Doetinchem* hopen wij als gemeente een wezenlijke bijdrage te leveren aan bewustwording van al onze inwoners op dit gebied.

*F.H.T. Langeveld,
wethouder maatschappelijke ondersteuning*

Inhoud

Inleiding	2
Wat is diversiteit?.....	4
Voor wie doen we dit?	5
I. Godsdienst en levensovertuiging.....	5
II. Ras, nationaliteit, etniciteit en culturele achtergrond.....	6
III. Politieke gezindheid	6
IV. Geslacht, seksuele geaardheid en gender	7
V. Leeftijd	9
VI. Fysieke en mentale gesteldheid	10
Wat zegt de wet over diversiteit en discriminatie?.....	11
De Grondwet.....	11
In het strafrecht.....	12
Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga).....	12
Overige wetgeving	12
Hoe vaak en waarop wordt gediscrimineerd?.....	13
Discriminatie in Oost-Nederland en in gemeente Doetinchem.....	13
5 Diverse Doelen van gemeente Doetinchem, voor gemeente Doetinchem	15
1. In gemeente Doetinchem mag je zijn wie je bent en hoe je wilt leven	15
2. We hebben respect voor elkaar, de samenleving en de wet.....	15
3. Wij geloven in een samenleving met gelijke kansen voor iedereen.....	16
4. We spreken samen over wat ons verbindt, maar ook over wat ons uniek maakt.....	16
5. We ondersteunen divers initiatief uit de samenleving	16
Wat doen we al en wat gaan we nog meer doen?	17
Diversiteit door de gemeente in communicatieve uitingen - wat doen we al?.....	17
Diversiteit door de gemeente in communicatieve uitingen - wat gaan we doen?	17
De gemeente als gesprekspartner voor onderwijs, maatschappelijke instellingen en werkgevers - wat gaan we doen?.....	18
De gemeente als ondersteuner van (burger)initiatief uit de samenleving - wat gaan we doen?	19
De gemeente als werkgever - wat doen we al?	19
De gemeente als werkgever - wat gaan we doen?.....	20
Diversiteit bij de gemeente als inkoper en subsidiegever - wat doen we al?.....	20
Diversiteit bij de gemeente als inkoper en subsidiegever - wat gaan we doen?.....	21

Wat is diversiteit?

Er wonen in Nederland ruim 17 miljoen mensen. Daarvan hebben 58.000 mensen gemeente Doetinchem als *thuis*. Al die inwoners zijn verschillend: de één is 80+ en woont al haar hele leven in Wehl, de ander is als kind gevlucht naar Nederland en probeert in gemeente Doetinchem een volwaardig bestaan op te bouwen. De ene inwoner is overtuigd voorvechter van een zo groen mogelijk klimaatbeleid, terwijl de ander juist ruimte wil voor economische groei en mobiliteit.

We verschillen dus op allerlei vlakken van elkaar. Zulke kenmerken zijn onder andere de godsdienst die we aanhangen (of juist niet), onze politieke opvattingen, maar ook onze seksuele voorkeur, culturele afkomst en sociaaleconomische positie. Al die verschillen hebben een heterogeen karakter: er is dus niet maar één bepaalde minderheid in gemeente Doetinchem te ontwaren, maar er zijn vele aspecten waarop we onze inwoners zouden kunnen "categoriseren".

Als gemeente Doetinchem voeren we in principe geen doelgroepenbeleid, maar vinden we dat iedereen in staat gesteld moet worden mee te doen in de samenleving.

Toch is het in het kader van dit plan van aanpak wenselijk om even stil te staan bij de elementen die ons kunnen binden, maar ons ook uniek maken. Dat doen we door de volgende kenmerken¹ beknopt toe te lichten en vervolgens voor de situatie in gemeente Doetinchem inzichtelijk te maken:

- I. Godsdienst en levensovertuiging
- II. Ras, nationaliteit, etniciteit en culturele achtergrond
- III. Politieke gezindheid
- IV. Geslacht, seksuele geaardheid en gender
- V. Leeftijd
- VI. Fysieke en mentale gesteldheid

Fysieke en/of mentale handicaps zijn ook een integraal onderdeel van diversiteit in de samenleving. Het beleid hierover heeft in gemeente Doetinchem al grotendeels beslag gekregen in de [Doetinchemse Agenda Toegankelijkheid](#). De acties en uitgangspunten die we in dit plan van aanpak beschrijven, zullen we, zoveel als mogelijk, verbinden met de activiteiten zoals genoemd in de Agenda Toegankelijkheid.

¹ Voor deze indeling in kenmerken is gekozen vanwege de samenhang met het juridisch kader. Zie verder het onderdeel daarover.

Voor wie doen we dit?

1. Godsdienst en levensovertuiging

Eén van de oudste gecodificeerde grondrechten in Nederland is de vrije belijdenis van een geloofsovertuiging. Al in 1798 (ten tijde van de Bataafse Republiek) werd in de wet vastgelegd dat het aanhangen van een bepaalde godsdienstige overtuiging geen voor- of nadelen mocht hebben ten opzichte van een ander, of géén geloof.

Nederland stond lang bekend als een veilige haven voor vele geloven en denominaties, op het moment dat dat elders in de wereld nog lang niet vanzelfsprekend was. Dat laat natuurlijk onverlet dat buiten de juridische werkelijkheid er wel degelijk sprake was van discriminatie, uitsluiting en onderscheid op basis van geloof. Tot in de jaren '60 van de vorige eeuw was Nederland sterk verzuild in een katholieke, een protestantse, een sociaaldemocratische en een liberale zuil.

Vlak na afloop van de Tweede Wereldoorlog kwamen ook de eerste mensen naar Nederland met een andere achtergrond dan vanuit de traditionele zuilen: Molukkers en (al dan niet gerepatrieerde) Indonesiërs. Eind jaren '60 volgden gastarbeiders uit Turkije en Marokko. Vanaf 1975 emigreerden ook veel Surinamers en Antillianen naar Nederland.

Deze migranten zorgden dus voor de instroom van -voor Nederland- nieuwe religies als de islam, het hindoeïsme en bepaalde denominaties van het christendom. Parallel aan deze influx was er een sterke ontkerkelijking gaande onder de autochtone bevolking.

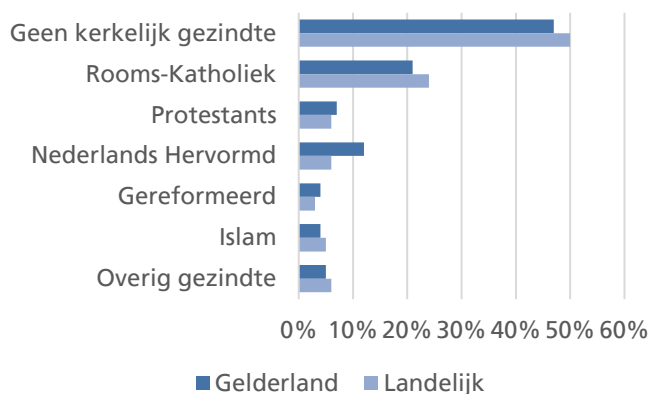
Geloofsovertuiging wordt niet op gemeenteniveau geregistreerd. Wel werd dit op provinciaal niveau onderzocht².

Zouden we dit vertalen naar lokaal niveau beschouwen ruim 27.000 inwoners van onze gemeente zichzelf als niet religieus. Ongeveer 25.000 inwoners hangen een vorm van het christendom aan. Gemeente Doetinchem heeft een relatief klein aantal moslims.

Gemeente Doetinchem heeft geen joodse gemeenschap van enige omvang (meer). In het straatbeeld herinneren alleen (straat)namen als Perlstein en de Synagogestraat nog aan de grote groep Joodse inwoners die gemeente Doetinchem voor de oorlog had. Ook kent gemeente Doetinchem geen significante woonwagenbewoner-, Roma- of Sintigemeenschap.

In gemeente Doetinchem hebben religieuze of levensbeschouwelijke organisaties diepe wortels in de samenleving. Vanuit overtuiging bieden veel van deze organisaties hulp aan inwoners die dat nodig hebben. Ook proberen zij samen interreligieuze tolerantie en begrip te bewerkstellings, bijvoorbeeld via oecumenische vieringen.

Religieuze overtuiging in %



² <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83288NED/table?dl=33E6A>

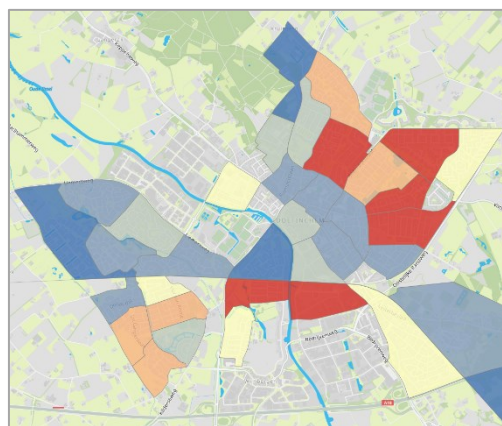
II. Ras, nationaliteit, etniciteit en culturele achtergrond

Als we kijken naar diversiteit in cultureel-etnografisch perspectief, zal de primaire reactie waarschijnlijk zijn dat gemeente Doetinchem niet het diverse karakter heeft van metropolen als bijvoorbeeld Amsterdam of New York. Die laatste kan met recht zeggen dat het vrijwel alle nationaliteiten binnen de stadsgrenzen heeft; niet zo verwonderlijk met ruim 8 miljoen inwoners én het hoofdkantoor van de Verenigde Naties op haar grondgebied.

Toch heeft ook gemeente Doetinchem nu al 127³ nationaliteiten binnen de gemeentegrenzen. En van de 58.000 inwoners hebben er ruim 4.000 een niet-Westerse migratieachtergrond⁴⁵. Er is een grote Turkse gemeenschap (ca. 1.550 inwoners) en een grote groep inwoners met Indonesische/Molukse roots (ca. 900 inwoners).

Vergeleken met andere steden in Nederland kent gemeente Doetinchem relatief weinig inwoners met een Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. Het percentage autochtonen is in gemeente Doetinchem daarmee ook hoger dan het Nederlands gemiddelde.

Geografisch zijn er wel duidelijk "Turkse buurten" aan te wijzen⁶, bijvoorbeeld De Hoop-Zuid, de Muziekbuurt, Schöneveld-Noord, Overstegen-West en de IJkenberg. In het plaatje hiernaast is te zien waar er een grotere aanwezigheid is van inwoners met een Turkse achtergrond (in rood).



III. Politieke gezondheid

Gemeente Doetinchem is vanaf de invoering van het algemeen kiesrecht een sociaaldemocratisch (PvdA) georiënteerde gemeente, op de voet gevolgd door partijen met een confessionele grondslag (CDA en vml. KVP). In de rest van de Achterhoek (behoudens Winterswijk) waren deze verhoudingen precies omgedraaid. Gemeente Doetinchem week daarmee niet sterk af van de landelijke politieke verhoudingen, en kende geen oververtegenwoordiging van kleinere partijen die in bepaalde landsdelen wel een relatief grote aanhang hadden (bijvoorbeeld SGP, vml. ARP, vml. CPN).

De afgelopen 20 jaar volgt gemeente Doetinchem grotendeels de landelijke politieke trends. Als nieuwe of traditioneel kleinere partijen ineens goed scoren (SP, GroenLinks, LPF, PVV) is dat in gemeente Doetinchem goed terug te zien.

De politieke coalities -en gevoeglijk de colleges van B&W- werden de afgelopen jaren gevormd door lokale vertegenwoordigingen van landelijke partijen. De opkomst van lokale partijen lijkt in gemeente Doetinchem wat later op gang te zijn gekomen dan in veel andere gemeenten in Nederland.

³ Peildatum BRP gemeente Doetinchem 19-02-2020

⁴ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/37713/table?dl=33EAE>

⁵ Migratieachtergrond; kenmerk dat weergeeft met welk land een persoon verbonden is op basis van het geboorteland van de ouders of van zichzelf.

⁶ https://cbsinuwbuurt.nl/#buurten2017_perc_nietwesters_allochtoon_Turkije

IV. Geslacht, seksuele geaardheid en gender

Kijken we naar diversiteit met de focus op geslacht, genderidentificatie en/of seksuele voorkeur, dan zien we dat ook hier een aanzienlijke groep inwoners van gemeente Doetinchem deel uitmaken van een diverse minderheid.

Geslacht

In gemeente Doetinchem wonen 58.000 mensen. Daarbij is de balans tussen mannen (49,6%) en vrouwen (50,4%) vrijwel in evenwicht. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat in uitzonderingsgevallen een persoon zowel mannelijke als vrouwelijke geslachtskenmerken heeft of waarbij deze niet volledig conform de (medisch-biologische) normen ontwikkeld zijn.

Dat wordt ook wel *intersekse*⁷ genoemd. Het Sociaal en Cultureel Planbureau schat dat er in Nederland ongeveer 85.000 mensen zijn met een vorm van intersekse⁸. Afgezet naar het bevolkingsaantal zou dit een kleine 300 inwoners van gemeente Doetinchem kunnen betreffen.

Seksuele geaardheid

De afgelopen jaren is er meer bewustzijn gekomen voor de diverse vormen en permutaties waarin mensen romantische en/of seksuele aantrekkingskracht tot andere personen ervaren.

Het grootste deel van de mensheid heeft een (redelijk exclusieve) voorkeur voor mensen van het andere geslacht (*heteroseksualiteit*). Een minderheid van de inwoners ervaart in plaats daarvan aantrekkingskracht tot hetzelfde geslacht (*homoseksualiteit/lesbianisme*) of beide geslachten (*biseksualiteit*). Daarnaast zijn er ook mensen die zichzelf niet scharen onder één van deze termen (*panseksualiteit*).

Anders dan bij nationaliteit, afkomst en geslacht wordt niet administratief bijgehouden of en zo ja tot welk(e) geslacht(en) een bepaald persoon zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelt. Dit wordt echter wel onderzocht, o.a. door het *Sociaal Cultureel Planbureau* (SCP) in de tweejaarlijkse *LHBT-monitor*⁹. Daaruit blijkt¹⁰ dat ongeveer 1 op de 20 mensen aangeeft (ten minste) enige mate van seksuele aantrekkingskracht te voelen tot de eigen sekse (homoseksualiteit):

Seksuele aantrekkingskracht naar geslacht in procenten

	totaal	man	vrouw
seksuele aantrekkingskracht			
alleen eigen sekse	2,0	2,6	1,4
vooral eigen sekse	0,8	0,6	1,0
evenveel eigen sekse als andere sekse	2,6	1,7	3,3
vooral tot andere sekse ^a	11	7,5	13
alleen tot andere sekse	78	84	71
weet ik niet	0,3	0,1	0,5
geen antwoord	6,3	3,2	9,3
LHB o.b.v. bovenstaande ^b	5,3	4,9	5,7
LHB o.b.v. ontbrekende waarden ^c	6,4	5,5	7,4
voornamelijk heteroseksuelen o.b.v. ontbrekende waarden ^d	12	8,2	16

⁷ In het verleden werd hiervoor ook wel de als pejoratief ervaren term *hermafrodit* gebruikt.

⁸ p. 13, *bijlage B bij Leven met intersekse/DSD* (2014) Sociaal Cultureel Planbureau.

⁹ Er is en wordt door verschillende onderzoeksinstituten research gedaan naar dit onderwerp, maar de resultaten hiervan verschillen niet (zeer) sterk van de uitkomsten uit de LHBT-monitor. De genoemde aantallen kunnen dus het best beschouwd worden als een indicator van ordegrrootte.

¹⁰ p.3, *bijlage bij LHBT-monitor 2018*, Sociaal Cultureel Planbureau

Uit bovenstaande tabel blijkt, anders dan soms gedacht wordt, geen zuiver dichotome voorkeur voor het eigen (2%) óf voor het andere geslacht (78%); er is dus ook geen sprake van een uniforme minderheid, maar van een veelkleurig spectrum aan voorkeuren.

Als bovenstaande cijfers één-op-één van toepassing zijn op de bevolking van gemeente Doetinchem, dan gaat om circa 1.400 mannen en ruim 1.600 vrouwen die lesbische, homo- of biseksuele gevoelens hebben. Een significante groep dus.

Gender(identificatie)

De afgelopen jaren is er daarnaast meer maatschappelijke aandacht uitgegaan naar de eventuele discrepantie die een persoon kan ervaren tussen zijn of haar¹¹ biologisch/genetische geboortegeslacht, en het geslacht waarmee hij of zij zichzelf het meest identificeert. Bij de grootste groep valt dit samen: een biologische man identificeert zich vaak ook als man, een biologische vrouw als vrouw.

Het is evenwel mogelijk dat iemand zich een ander geslacht voelt, dan het biologisch genoom dicteert: dat wordt *transgender*^{12,13} genoemd. Zoals homo het antoniem van hetero is, zo is het tegenovergestelde van transgender een *cisgender*: iemand die zich (volledig) identificeert met zijn biologisch geslacht.



Naar de prevalentie van transgender-zijn is nog relatief weinig statistisch onderzoek gedaan onder grote populaties in Nederland. Grote buitenlandse onderzoeken gaan uit van 0,6 % van de bevolking, terwijl dit bij kleinere onderzoeken in Nederland (afhankelijk van de onderzochte populatie en precieze vraag) varieert van 0,15% tot boven de 4%¹⁴.

Wanneer we uit gaan van ca. 1% van de bevolking, zou een bepaalde mate van transgender-zijn, van toepassing zijn op ongeveer 600 inwoners van onze gemeente. Dat betekent dus dat er veel inwoners zijn die (ten minste in enige mate) ervaren dat hun biologisch geslacht niet matcht met hun "gevoelsgeslacht".

Het aantal inwoners in gemeente Doetinchem dat ook juridisch zijn of haar geslacht heeft veranderd is veel kleiner: op dit moment wonen er minder dan 10 inwoners in gemeente Doetinchem die hun geslachtsverandering hebben laten vastleggen in de BRP.

¹¹ In het kader van de leesbaarheid worden in dit plan van aanpak de persoonlijke voornaamwoorden (en daarvan afgeleide bezittelijke voornaamwoorden) *hij* en *zij* gebruikt.

¹² Nb. *transgender* gaat vaak over de innerlijke gevoelscomponent. Wanneer iemand ter zake hiervan een medische behandeling ondergaat, kan de term *transseksueel* van toepassing zijn.

¹³ Onder het begrip *transgender*, non-binair en interseksualiteit vallen vele variaties en permutaties van de wijze waarop een persoon zichzelf identificeert en/of uitdraagt. In het kader van de leesbaarheid van dit plan van aanpak gaan we hier niet nader op in.

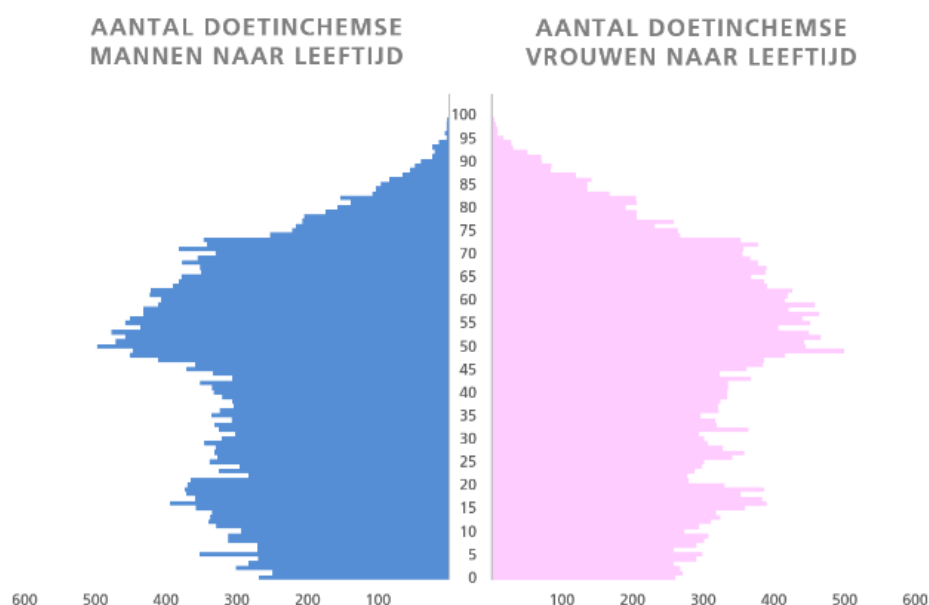
¹⁴ Tabel 4.3, p.64, [Transgender personen in Nederland](#) (2017), SCP

V. Leeftijd

Gemeente Doetinchem kent iets meer vrouwen dan mannen, waarbij vrouwen vaker ouder worden. Net als veel Achterhoekse gemeenten kent gemeente Doetinchem een (aankomende) vergrijzing doordat er relatief veel inwoners zijn van ouder dan 50.

Gemeente Doetinchem kent geen specifiek ouderenbeleid meer, maar wel zijn er voorzieningen speciaal voor de oudere inwoner van gemeente Doetinchem. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het (door ouderen zelf georganiseerde) Seniorenontmoetingspunt, of activiteiten voor ouderen in Dichtershof die Buurtplein aanbiedt.

Bevolkingspiramide gemeente Doetinchem 2020 naar geslacht en leeftijd



VI. Fysieke en mentale gesteldheid

In het Van Dale woordenboek vinden we het volgende:

ge·steld·heid (*de; v; meervoud: gesteldheden*)

1 toestand

be·per·king (*de; v; meervoud: beperkingen*)

1 begrenzing, beknotting: *iem. met een beperking* met een lichamelijke of geestelijke stoornis waardoor diegene niet goed kan functioneren

Het aantal mensen met een beperking is lastig vast te stellen. Dat komt deels omdat er verschillende definities en indelingen worden gebruikt. Bovendien bestaat er geen centrale registratie van mensen met een beperking in al hun verscheidenheid.

De klassieke indeling is die van de verstandelijke handicap, de fysieke handicap, de zintuiglijke handicap zoals een visuele of auditieve handicap en de psychische handicap. Vaak wordt daar al een hele tijd ook de chronisch zieken aan toegevoegd.

In dit plan van aanpak zullen we, gezien het bovenstaande, geen aantallen noemen. Uiteraard weten we dat ook gemeente Doetinchem mensen met een beperking tot haar inwoners mag rekenen.

Wat zegt de wet over diversiteit en discriminatie?

Nederland heeft een lange geschiedenis op het gebied van vrijheid, gelijkwaardigheid en tolerantie. Deze waarden worden algemeen beschouwd als het fundament waarop de Nederlandse samenleving gebouwd is. Op sommige momenten in de geschiedenis waren deze waarden echter niet voor iedereen vanzelfsprekend: oorlog, uitsluiting, discriminatie en machtsmisbruik zijn ook in ons land aan de orde (geweest).

Om het belang van deze fundamentele grondbeginselen van de Nederlandse rechtsstaat en samenleving te borgen zijn ze gecodificeerd: dat betekent dat ze in wetgeving zijn opgenomen. Hieronder beschrijven we de drie belangrijkste wetten, en sommen we de overigen op.



Voor gemeente Doetinchem als lokale overheid is de wet altijd leidend: alle inwoners moeten er op kunnen vertrouwen dat de grondrechten geëerbiedigd worden. Zo is het voor iedereen veilig en prettig wonen, werken, ondernemen en leven in onze gemeente. Om dat mogelijk te maken is echter alleen deelname van de overheid niet voldoende: alle geledingen en lagen van de maatschappij dienen de wet te respecteren. Dat betekent dus ook niet alleen rechten, maar óók plichten.

De Grondwet

In de hoogste nationale wet, de Grondwet, zijn de meest fundamentele grondrechten opgenomen. We noemen hieronder de belangrijkste die relevant zijn in het kader van dit plan van aanpak:

#	Grondrecht	Tekst
1	Gelijke behandeling en discriminatieverbod	<i>Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.</i>
3	Gelijke benoembaarheid	<i>Alle Nederlanders zijn op gelijke voet in openbare dienst benoembaar.</i>
6	Vrijheid van godsdienst en levensovertuiging	<i>Ieder heeft het recht zijn godsdienst of levensovertuiging, individueel of in gemeenschap met anderen, vrij te belijden, behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet.</i>
23	Het openbaar en bijzonder onderwijs	<i>Het geven van onderwijs is vrij, behoudens het toezicht van de overheid en, voor wat bij de wet aangewezen vormen van onderwijs betreft, het onderzoek naar de bekwaamheid en de zedelijkheid van hen die onderwijs geven, een en ander bij de wet te regelen.</i> <i>Het openbaar onderwijs wordt, met eerbiediging van ieders godsdienst of levensovertuiging, bij de wet geregeld.</i>

In het strafrecht

Om de grondrechten uit de Grondwet te kunnen handhaven zijn bepaalde discriminerende gedragingen strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht. De meest relevante misdrijven zijn:

art. #	
137c	Opzettelijke groepsbelediging
137d	Aanzetten tot haat of discriminatie van een groep
137e	Beledigend, discriminerend materiaal verspreiden
137f	Deelnemen of steun verlenen aan discriminerende activiteiten
137g	Opzettelijk discrimineren op ras bij de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf

en één gedraging wordt gekwalificeerd als een overtreding:

art. #	
429quater	Discrimineren bij de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf

Daarbij wordt *discriminatie* als volgt gedefinieerd:

“Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.”

Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga)

Omdat het tegengaan van discriminatie niet alleen iets is in abstracte zin, of waarbij altijd een strafrechtelijk traject komt kijken, hebben gemeenten in 2009 ook een verantwoordelijkheid gekregen bij het bestrijden van discriminatie. Vanaf toen zijn er zogeheten lokale *antidiscriminatievoorzieningen* (ADV's) ingericht. Dat betekent dat elke gemeente een voorziening in moet richten waar inwoners terecht kunnen met hun klachten over discriminatie.

[Artikel 1 Noord Oost Gelderland](#) voert deze voorziening uit voor 22 gemeenten, waaronder gemeente Doetinchem. Inwoners kunnen daar terecht met hun klachten of ervaringen m.b.t. discriminatie (in gemeente Doetinchem).

Overige wetgeving

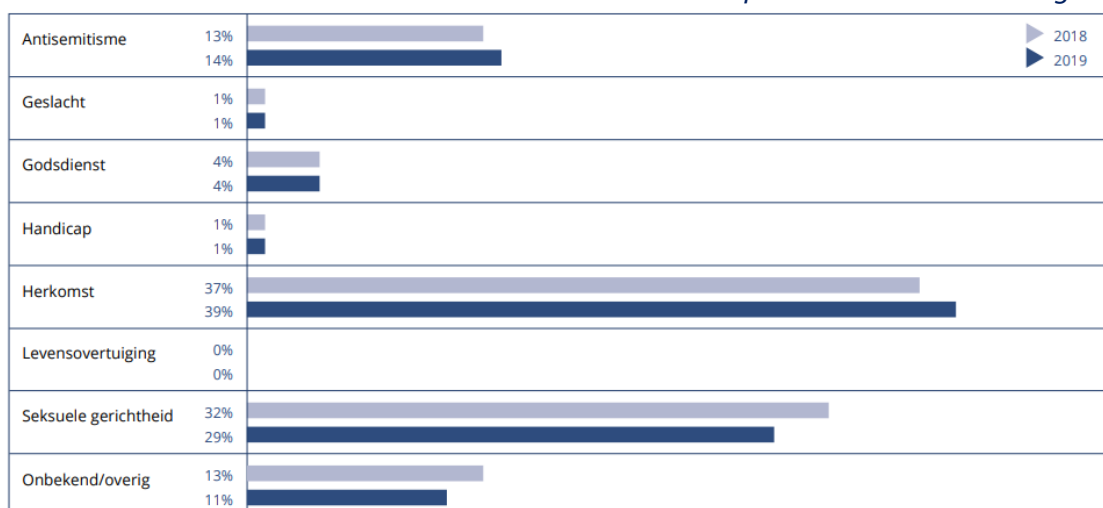
In het kader van de leesbaarheid van dit document beperken we de overige relevante wetgeving tot deze opsomming:

- [Algemene wet gelijke behandeling](#)
- [Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen](#)
- [Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte](#)
- [Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid](#)
- [VN-verdrag gehandicapten](#)
- [VN-verdrag vrouwen](#)
- [Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie](#)

Hoe vaak en waarop wordt gediscrimineerd?

Discriminatie is eigenlijk het bestaan van diversiteit in de samenleving niet waarderen, respecteren of (op zijn minst) tolereren. Omdat diversiteit zich -zoals beschreven in het vorige hoofdstuk- kan uiten in verschillende facetten komt ook discriminatie op verschillende gronden voor. De discriminatie waar melding van wordt gemaakt bij de politie, laat landelijk het volgende beeld¹⁵ zien:

Discriminatie-incidenten politie naar discriminatiegrond



Dat betekent dat herkomst, seksuele gerichtheid en godsdienst (vaak gerelateerd aan herkomst) de meest voorkomende vormen van geregistreeerde discriminatie zijn. Het beeld bij de ADV's wijkt daar niet sterk vanaf, hoewel daar discriminatie op grond van geslacht relatief vaker gemeld wordt.

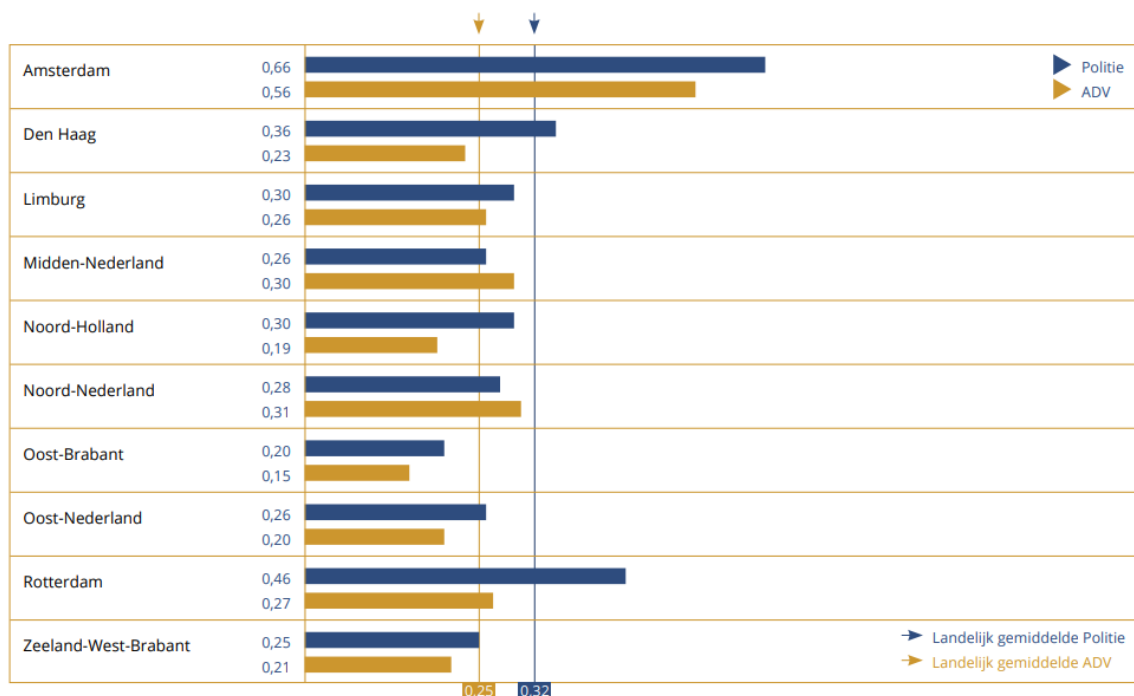
In totaal ging het in 2019 om ruim 5.400 meldingen bij de politie, en 4.300 bij de ADV's. Dat is een stijging ten opzichte van 2018. De belangrijkste reden hiervoor is de publiciteit (en een daaruit voortvloeiend aantal meldingen van discriminatie) die de zogeheten "Nashvilleverklaring" begin 2019 in de landelijke media kreeg.

Discriminatie in Oost-Nederland en in gemeente Doetinchem

Nederland is verdeeld in tien politie-eenheden. Deze registreren per eenheid het aantal gemelde incidenten. Uit onderstaand overzicht blijkt dat in Oost-Nederland zowel relatief minder discriminatie door de politie, als door ADV's wordt *geregistreerd* als op basis van het inwonertal "verwacht" mocht worden. Dat betekent vanzelfsprekend niet dat discriminatie in Oost-Nederland minder zorgwekkend of ernstig is.

¹⁵ p.21, [Landelijke rapportage discriminatiecijfers 2019](#), Min. BZK, Politie & Art.1.

Gemelde incidenten van discriminatie per 1.000 inwoners



Opvallend is dat als in Oost-Nederland melding gemaakt wordt van discriminatie door werkgevers (bijvoorbeeld tijdens sollicitatiegesprekken) dat dat in 2019 vaker gebeurt op grond van geslacht dan van afkomst. Voorheen werd er vaker melding gemaakt van discriminatie op het gebied van afkomst.

Specifiek voor gemeente Doetinchem gold dat er in 2019 11 meldingen van discriminatie zijn geregistreerd bij de ADV, en 27 bij de politie¹⁶. Het beeld in gemeente Doetinchem laat geen bijzondere afwijking zien van het landelijk beeld van het maatschappelijk terrein waar of de grond waarop de discriminatie ervaren werd.

Gemelde incidenten van discriminatie in gemeente Doetinchem naar grond in 2019

Gemeente Doetinchem heeft, op basis van deze cijfers, geen bijzonder of specifiek probleem op het gebied van intolerantie. Althans, niet ten opzichte van het landelijk of regionaal beeld. Desalniettemin is elke keer dat een inwoner van gemeente Doetinchem zich gediscrimineerd voelt en/of wordt, één keer teveel.

Daarom zetten we sterk in op het bespreekbaar maken van de verschillen tussen inwoners. Hoe we dit doen, staat in de volgende twee hoofdstukken.

DISCRIMINATIEGROND	AANTAL
Antisemitisme	2
Geslacht	0
Godsdienst	0
Handicap	0
Herkomst, huidskleur	11
Levensovertuiging	0
Seksuele gerichtheid	7
Onbekend/overig	7

¹⁶ p. 28, [Monitor Discriminatie 2019 Oost-Nederland](#); Samenwerkingsverband ADV-Oost, Politie en Openbaar Ministerie.

5 Diverse Doelen van gemeente Doetinchem, voor gemeente Doetinchem

In gemeente Doetinchem zijn we van “d’ran!”: niet te veel praten, maar vooral doen. En toch is juist het bespreekbaar maken van diversiteit wat we proberen te doen in dit plan van aanpak.

Dat willen we doen door middel van vijf *Diverse Doelen*, waar we ons als gemeente aan verbinden en die we actief uitdragen. In het volgende hoofdstuk geven we vervolgens per Divers Doel voorbeelden van hoe we daar concreet uitvoering aan kunnen geven.

1. In gemeente Doetinchem mag je zijn wie je bent en hoe je wilt leven

Alle inwoners bepalen zelf hoe zij hun leven inrichten, wat ze doen, hoe ze zich voelen en hoe zij hun persoonlijk geluk nastreven. Elke inwoner van gemeente Doetinchem leeft in vrijheid en mag zijn eigen levenskeuzes maken.

- Soms is dat een bewuste keuze: bijvoorbeeld door te kiezen voor welk vak je leert, wat voor werk je doet en bij welke sportclub je je aansluit;
- Soms is dat door familie en historie ingegeven: in welke god je gelooft en hoe belangrijk je het vindt de tradities van je voorouders in ere te houden;
- Soms is dat ook een gevoel: of je je aangetrokken voelt tot mannen of tot vrouwen. Of je gelukkig bent met het lichaam waar je in geboren bent of dat je liever een ander geslacht in je paspoort had staan.

Als je hand-in-hand over de flaneersteiger langs de Oude IJssel loopt, moet het niets uitmaken of je partner zichzelf als man of vrouw identificeert. Zondag naar de kerk mag, maar moet niet. Ga je dan liever winkelen bij één van de ondernemers die op zondag de deuren opent, mag dat ook.

Wat de voorkeur van iemand ook zij: niemand heeft het recht om zich dwingend te bemoeien met het leven en de keuzes van onze inwoners, behoudens ieders verantwoordelijkheid voor de wet. In gemeente Doetinchem is iedereen welkom en mag iedereen leven zoals hij of zij wil.

2. We hebben respect voor elkaar, de samenleving en de wet

De vrijheid van alle inwoners van gemeente Doetinchem staat hoog in het vaandel. Daarbij horen onder andere de vrijheid van meningsuiting, het recht om te gaan en staan waar je wilt, en het recht om keuzes te maken in je leven, bijvoorbeeld waar je wilt werken of met wie je om wilt gaan.

Dat betekent ook dat ieder ander dezelfde rechten heeft. Die wederkerigheid uit zich in het respecteren van de ander, ook als je het met hem of haar niet eens bent. Daarbij heeft iedereen recht op zijn of haar eigen opvattingen, en met een stevige discussie is niets mis.

We blijven echter altijd binnen de grenzen van de wet en het betamelijke. In gemeente Doetinchem is er daarom absoluut geen ruimte voor discriminatie, racisme, intimidatie, beledigingen of geweld. Artikel 1 van de Grondwet hangt prominent zichtbaar bij de ingang van het gemeentehuis, en dat is niet voor niets.

3. Wij geloven in een samenleving met gelijke kansen voor iedereen

Het moet in gemeente Doetinchem niet uitmaken of je een kleurtje hebt of niet, of je Mohammed of Mark heet, en of je wieg heeft gestaan in de tropen of op het platteland rondom Wehl. Je mag in gemeente Doetinchem trots zijn op je culturele achtergrond, geaardheid of andere reden die jou tot een uniek persoon maakt.

Mensen worden daarom niet uitgesloten om hun achtergrond of uiterlijk, maar worden beoordeeld op hun inzet, talent en durf. Dat komt tot uiting in gelijke kansen bij sollicitatiegesprekken, in de samenstelling van het personeelsbestand en op scholen.

Tegelijkertijd waken we er voor dat “de zwijgende meerderheid” niet ondergesneeuwd raakt. Daarom doen we in gemeente Doetinchem ook niet aan doelgroepenbeleid: we richten ons niet specifiek op bepaalde groepen inwoners, maar bieden iedereen die dat nodig heeft (tijdelijk) een steuntje in de rug.

4. We spreken samen over wat ons verbindt, maar ook over wat ons uniek maakt

We willen bijdragen aan het opstarten van de dialoog tussen onze inwoners. Ze hebben vaak veel gemeen, maar ze zijn ook allemaal verschillende mensen. Alleen door met elkaar in gesprek te gaan en te blijven kan er begrip, tolerantie en respect ontstaan. Onbekend maakt immers onbemind.

Als gemeente agenderen en faciliteren we dat gesprek tussen onze inwoners, instellingen en bedrijven; we maken diversiteit bespreekbaar en dragen bij aan bewustwording in onze samenleving.

Daarbij blijven we als inwoners van gemeente Doetinchem altijd fatsoenlijk naar elkaar toe. We gebruiken woorden die passend zijn bij de situatie en staan open voor de gevoelens en opvattingen van een ander. Een open en transparante discussie draagt over en weer bij aan meer begrip voor het standpunt van de ander.

5. We ondersteunen divers initiatief uit de samenleving

Aandacht voor diversiteit, discriminatie en racisme staan hoog op de agenda van gemeente Doetinchem. Daarbij heeft de overheid niet de wijsheid in pacht; omdat diversiteit bestaat en zich uit in zo veel verschillende facetten is het niet mogelijk om “van bovenaf” alles te regelen.

In onze lokale maatschappij zit echter wel alle kennis, ervaring en talent om alle invalshoeken te belichten; diversiteit is immers geen losstaand deel van onze samenleving, het *is* onze samenleving. De gezamenlijke kracht en mix van talenten die daaruit voort komt biedt unieke kansen voor bedrijfsleven, onderwijs en maatschappelijke instellingen.

Als gemeente zien we onze rol daarom met name in het faciliteren, stimuleren en ondersteunen van initiatieven uit de samenleving. We halen op waar inwoners tegenaan lopen en helpen om deze belemmeringen weg te nemen. We geven (kleinschalige) ideeën en projecten ter bevordering van diversiteit een steuntje in de rug en communiceren met aandacht voor alles wat onze inwoners uniek maakt.

Wat doen we al en wat gaan we nog meer doen?

De vijf *Diverse Doelen* uit het vorige hoofdstuk bieden het kader voor de activiteiten die gemeente Doetinchem gaat ondernemen om de bewustwording over diversiteit te bevorderen. Dat doen we als gemeente met behulp van vijf *Diverse Rollen*:

- Als communicatiekanaal;
- Als gesprekspartner voor onderwijs, maatschappelijke instellingen en werkgevers;
- Als ondersteuner van (burger)initiatief uit de samenleving;
- Als werkgever;
- Als inkoper en subsidiegever.

Per *Diverse Rol* beschrijven we hieronder welke activiteiten we al ondernemen, en waaraan we in de toekomst gaan werken.

Daarbij merken we op dat niet alles tegelijkertijd gerealiseerd kan worden. Sommige activiteiten zijn immers snel te realiseren, terwijl voor anderen een langer of intensiever traject nodig is.

Diversiteit door de gemeente in communicatieve uitingen - wat doen we al?

Als gemeente hebben we ook een voorbeeldfunctie als het gaat over het uitdragen van respect en tolerantie voor diversiteit in de samenleving. In onze communicatieve uitingen besteden we hier aandacht aan door er in foto- en videomateriaal op te letten dat er sprake is van een goede afspiegeling van de bevolkingssamenstelling van gemeente Doetinchem. Dat doen we bijvoorbeeld in de wijkjaarplannen, de communicatie over de Omgevingswet en bij verkiezingen.

Daarnaast dragen we zorg voor begrijpelijke communicatie op o.a. onze website, Facebookpagina en in onze brieven; waar nodig passen we onze communicatie aan op (de taal van) de doelgroep. We vragen ook onze uitvoerende partijen Buurtplein, Laborijn en Buha om op dezelfde manier om te gaan met diverse communicatie.

Diversiteit door de gemeente in communicatieve uitingen - wat gaan we doen?

- We vermelden op onze gemeentepagina dat we in gemeente Doetinchem diversiteitsbeleid hebben en dat iedereen welkom is en mag zijn wie hij of zij wil zijn;
- We werken er aan om *Regenbooggemeente* te worden;
- We geven communicatieve ruchtbaarheid aan initiatieven in het kader van diversiteit, zoals bijvoorbeeld de *Internationale Vrouwendag* (8 maart), de *Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie* (21 maart), Week van de psychiatrie (in maart), de *Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie* (17 mei), de *Dag van de Culturele Diversiteit* (21 mei), de *Coming-Outdag* (11 oktober) Internationale Dag van de Mindervaliden (3 december);

De gemeente als gesprekspartner voor onderwijs, maatschappelijke instellingen en werkgevers - wat gaan we doen?

Aandacht voor diversiteit kan niet alleen maar geïnitieerd worden door de overheid; juist in de samenleving van alledag moet daar aandacht voor bestaan/ontstaan. Eén van de belangrijkste partners daarbij is het onderwijs: in zowel de kernleerdoelen voor het basis- als voor het voortgezet onderwijs is aandacht voor de multiculturele samenleving en het respectvol omgaan met seksuele diversiteit opgenomen:

- Primair onderwijs, kerndoel 38:
De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met *seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit*.
- Onderbouw voortgezet onderwijs, kerndoel 43:
De leerling leert over overeenkomsten, verschillen en veranderingen in cultuur en levensbeschouwing in Nederland, leert eigen en andermans leefwijze daarmee in verband te brengen, leert de betekenis voor de samenleving te zien van respect voor elkaars opvattingen en leefwijzen, en leert respectvol om te gaan met *seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit*.

Als gemeente bepalen wij uiteraard niet de inhoud van het onderwijs, noch heeft de gemeente een rol bij de toetsing of aan (dit deel van) het curriculum voldoende invulling wordt gegeven.

Het eind van de basisschoolperiode / begin van het voortgezet onderwijs is voor veel leerlingen niet alleen een tijd van kennis vergaren en vaardigheden leren, maar er ook achter komen wie ze zijn en wat hun plek in de wereld is. Dat kan onzekerheid met zich meebrengen, zeker als blijkt dat je als (jonge) scholier "afwijkt" van wat gebruikelijk is: je realiseert je pas dan écht wat jouw culturele roots voor jou betekenen, of dat het best lastig kan zijn als je er achter komt dat je op hetzelfde geslacht valt.

Wij vinden het daarom zeer belangrijk dat elke leerling (en leraar) zich veilig voelt en respectvol bejegend wordt in de onderwijsomgeving. Daarom willen wij in gesprek treden met scholen en hen indien nodig faciliteren bij het bespreekbaar maken van deze onderwerpen.

Mogelijkheden daarvoor zijn het aansluiten bij/oprichten van [Gender & Sexuality Alliances/Gay Straight Alliances](#), het verzorgen/ stimuleren van diversiteitstrainingen voor docenten en de organisatie in contact brengen met ervaringsdeskundigen

Ditzelfde willen wij doen voor andere maatschappelijke instellingen en bedrijven die graag stappen willen zetten in het bevorderen van acceptatie en gelijkheid in hun organisaties. Dit alles doen we natuurlijk op basis van vrijwilligheid en we kiezen daarom voor een faciliterende en ondersteunende rol.

De gemeente als ondersteuner van (burger)initiatief uit de samenleving - wat gaan we doen?

Zoals gezegd willen wij als gemeente meehelpen in het bespreekbaar maken van diversiteit. Daarbij vinden we dat we niet bepalend moeten zijn, maar juist moeten faciliteren en ondersteunen. We denken hierbij aan de volgende acties:

- We ondersteunen en faciliteren burgerinitiatieven die bijdragen aan een actieve, open en solidaire samenleving in gemeente Doetinchem;
- Daarom wordt diversiteit, in wijken waar dat expliciet aandacht behoeft, onderdeel van de wijkprogrammeringen;
- We stellen een *Diversiteitsconvenant* op met daarin de *Diverse Doelen* waaraan organisaties zich kunnen verbinden. Op die manier organiseren we een brede coalitie in het maatschappelijk middenveld en bereiken we zo veel mogelijke inwoners;
- We stellen een *Diversiteitsfonds* in; dat is een budget waarop aanspraak gemaakt kan worden als personen of instellingen diversiteit binnen hun organisatie bevorderen, of een positieve bijdrage leveren aan de diversiteit binnen gemeente Doetinchem.

De gemeente als werkgever - wat doen we al?

Gemeente Doetinchem wil graag het goede voorbeeld geven van een diverse organisatie en streeft daarom naar een personeelsbestand dat recht doet aan de diversiteit van de lokale samenleving.

Tegelijkertijd realiseren we ons ook dat iemands diverse kenmerken ook een kans kunnen zijn voor de organisatie: denk bijvoorbeeld aan een consultant die beter aansluiting vindt met de doelgroep vanwege dezelfde culturele achtergrond of een baliemedewerker die zich goed kan verplaatsen in een inwoner die zijn geslacht wil laten veranderen.

De *Sociaal-Economische Raad* heeft in 2009 [advies](#) uitgebracht over diversiteit in het personeelsbestand van overheidsorganisaties. Als gemeente volgen wij de inhoud van dit advies, waarbij noodzaak, maatwerk en verankering als belangrijke elementen worden gezien om te komen tot een succesvol diversiteitsbeleid.

Uiteraard wordt bij iedere sollicitatieprocedure eerst geselecteerd op basis van geschiktheid (competenties en kwalificaties) voor het invullen van het opengestelde takenpakket. Daarbij zijn de onderstaande kaders aandachtspunt in het werving en selectieproces:

- Het diversiteitsbeleid van de gemeente richt zich nadrukkelijk op het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen. Het streven is de personele samenstelling zo divers mogelijk te laten zijn (zonder dat we kenmerken van mensen vastleggen);
- Wij staan voor een inclusieve en uitnodigende cultuur van de gemeentelijke organisatie voor iedereen. We bestrijden negatieve beeldvorming, vooroordelen en uitsluiting;

- Diversiteit staat onder andere voor het samenwerken van alle medewerkers onderling, waarbij wij ons ervoor inzetten fysieke of mentale mogelijkheden van medewerkers recht te doen en daartoe drempels te slechten. Wij staan voor gelijke kansen voor alle mensen om (samen) te werken;
- We willen een aantrekkelijke werkgever zijn en dat geldt voor alle doelgroepen, zonder belemmeringen op te werpen door bijvoorbeeld onnodige taaleisen te stellen of specifieke oproepen te doen aan bepaalde doelgroepen om te solliciteren. We gaan er hierbij van uit dat hiermee op den duur als vanzelf de diversiteit wordt bevorderd en behouden;
- We hanteren als gemeente de *Gedragcode ter voorkoming en bestrijding van rassendiscriminatie op de werkvloer*.

De gemeente als werkgever - wat gaan we doen?

- Als gemeente willen we gaan deelnemen aan de [Barometer Culturele Diversiteit](#); daarmee kunnen organisaties (geanonimiseerd) inzicht krijgen in de diversiteit van hun personeelsbestand;
- We gaan ook met onze verbonden partijen nadere afspraken maken over de wijze waarop we (aandacht voor) diversiteit in en bij die organisaties gaan bevorderen. Laborijn en Buurtplein maken in hun dagelijks werk nu al gebruik van de diverse kracht in hun organisaties, maar door hier nog bewuster mee bezig zijn kunnen talenten en kwaliteiten van medewerkers nog beter benut worden.
- We gaan workshops diversiteit organiseren voor onze gemeenteraad, college, ambtelijke organisatie, sociale raad, verbonden partijen en andere geïnteresseerde maatschappelijke instellingen, verenigingen en inwoners.

Diversiteit bij de gemeente als inkoper en subsidiegever - wat doen we al?

Als gemeente kopen we veel werken, goederen en diensten in. We zijn, zeker samen met de andere gemeenten in de Achterhoek, een grote inkoper en daarmee een aantrekkelijke klant. Dat geeft ons mogelijkheden om maatschappelijke meerwaarde te vragen bij te leveren diensten en goederen.

Binnen het op 9 november 2017 vastgestelde [Inkoop- en aanbestedingsbeleid](#) is daarom opgenomen dat (waar relevant) ook leveranciers zich inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bijvoorbeeld mensen met een beperking. Deze zogeheten *social return on investment* (SROI) telt zelfs mee in de aanbestedingsprocedure en kan dus het verschil maken tussen wel of niet gecontracteerd worden.

Diversiteit bij de gemeente als inkoper en subsidiegever - wat gaan we doen?

- Ook in de sport is er soms sprake van discriminatie en uitsluiting van mensen. In de nationale voetbalstadions gaan spreekkoren vaak over homo's, joden of boeren; apengeluiden zijn soms nog steeds te horen wanneer een donkere speler aan de bal komt. Op kleinere schaal gebeurt dit ook in kleedkamers en op trapveldjes.

Gelukkig zien we ook een tegenbeweging ontstaan vanuit het maatschappelijk middenveld: sommige landelijke bonden ontplooiën bijvoorbeeld al hun eigen anti-discriminatie beleid. Denk daarbij bijvoorbeeld aan "[No to Racism](#)" van de UEFA of het [Actieplan Homoacceptatie in het Voetbal](#) van de KNVB.

Tegelijkertijd zien we ook dat veel verenigingen in onze gemeente specifiek aandacht hebben voor sporters met een mentale en/of fysieke beperking, of voor inwoners op leeftijden. Denk bijvoorbeeld aan de vele G-teams die in de sport actief zijn of aan aangepaste sporten voor ouderen zoals bijvoorbeeld *walking voetbal*. Een ander voorbeeld zijn de *Special Olympics Nationale Spelen 2018* die o.a. in gemeente Doetinchem werden gehouden.

Daarom vinden we het belangrijk dat ook in de amateursport in gemeente Doetinchem aandacht is voor diversiteit. We willen daarom onderzoeken of we clubs kunnen ondersteunen bij acceptatie en tolerantie in hun vereniging; bijvoorbeeld door hierover in een jaarplan of subsidieaanvraag rekening mee te houden.

- Ditzelfde geldt voor plekken waar meer inwoners samenkomen en die gemeentelijke middelen ontvangen: denk daarbij aan (een deel van) de *culturele sector*, die vaak nu al zelfstandig mooie initiatieven voor diversiteit ontplooiën en ondersteunen.