

# Uitvoeringsagenda Divers in de gemeente Doetinchem 2024-2025

Team Beleid Maatschappij  
Beleidsmedewerker: Max Wolf  
December 2023

## Inhoud

Uitvoeringsagenda Divers in de gemeente Doetinchem 2024-2025.....	1
Samenvatting.....	3
Beoogde planning Uitvoeringsagenda .....	4
Projectgroep Diversiteit & Inclusie .....	5
We zoeken en ondersteunen burgerinitiatieven die bijdragen aan een diverse en inclusieve samenleving.....	6
Het worden van een regenbooggemeente .....	7
Een anti-discriminatiepact.....	8
De gemeente als werkgever .....	10

## Samenvatting

Voor u ligt de uitvoeringsagenda diversiteitsbeleid Divers in gemeente Doetinchem 2024-2025. 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. Het is belangrijk dat iedereen zich welkom en gelijkwaardig voelt in onze inclusieve gemeente. Iedereen heeft in plek in Doetinchem en mag zich welkom voelen, ongeacht gender, seksuele gerichtheid, geloof, etniciteit, leeftijd of beperking. Om dat te bewerkstelligen hebben we de volgende doelen (afkomstig uit de Begroting 2024):

### **We zetten een projectgroep diversiteit & inclusie op met belangstellenden en sleutelfiguren die ons voorziet van informatie, adviezen en tips**

Op het gebied van diversiteit en inclusie heeft de gemeente Doetinchem zelf nog winst te behalen. Terwijl dat proces gaande is, is het belangrijk dat we signalen ophalen uit de gemeente. Een projectgroep geeft ons legitimiteit om aan de slag te gaan met diversiteit & inclusie doordat we beleid kunnen testen bij de mensen waar we het voor doen terwijl we ook signalen krijgen van onze inwoners.

### **We worden een regenbooggemeente en dragen dat uit**

Om te laten zien dat individuen uit de LHBTI+-gemeenschap een plek hebben in Doetinchem worden we een regenbooggemeente. Een regenbooggemeente is een gemeente die actief beleid ontwikkelt voor de acceptatie van de LHBTI+-gemeenschap. Door met dit beleid aan te slag te gaan en in onze communicatie uit te dragen wat we doen, laten we aan onze inwoners zien dat Doetinchem een regenbooggemeente is.

### **We zoeken en ondersteunen burgerinitiatieven die bijdragen aan een diverse en inclusieve samenleving**

Onze inwoners weten vaak zelf waar de meeste winst te behalen valt, en zij zetten zich daar graag voor in door middel van burgerinitiatieven. Door opzoek te gaan naar deze initiatieven en hen te ondersteunen werken we samen met onze inwoners aan een diverse en inclusieve samenleving. Juist door burgerinitiatieven kracht bij te zetten stimuleren we een zelfredzame samenleving die klaar staat voor hun medemens.

### **We sluiten een breed antidiscriminatie-pact**

Vorig jaar zijn we gestart met een anti-discriminatiepact om ervoor te zorgen dat inwoners zich veilig voelen in de wijken en dorpen van onze gemeente. Door een breed antidiscriminatie-pact te sluiten met het bedrijfsleven en organisaties in lijn met artikel 1 van de Grondwet zetten we ons actief in om discriminatie tegen te gaan. Daar gaan we dit jaar mee verder.

### **We laten zien dat iedereen ongeacht etniciteit, beperking, religie, gender, leeftijd en seksuele gerichtheid een plek heeft in Doetinchem**

Voor iedereen is een plek in Doetinchem. We maken ons hiervoor hard en laten zien dat er geen enkele reden is om iemand buiten te sluiten. We zijn ons bewust dat deze diversiteitsgronden invloed kunnen hebben op de acceptatie van onze inwoners. Door dit te benoemen en actief beleid te maken om dit tegen te gaan kan iedereen zich welkom voelen in onze gemeente.

In deze uitvoeringsagenda staan deze doelen uitgewerkt.

## Beoogde planning Uitvoeringsagenda

Hoofdstuk	Acties	Tijdspad
Projectgroep diversiteit en inclusie	Communicatiestrategie bespreken voor de werving	Februari 24'
	Start werving	Maart 24'
	Selectie van de projectgroep	April 24'
	Eerste bijeenkomst	Mei 24'
Ondersteunen van burgerinitiatieven	Via communicatiestrategie en wijkprogrammering burgerinitiatieven stimuleren en lokaliseren	Januari 24' – November 24'
	Indien nodig strategie intensiveren	December 24'
Het worden van een regenbooggemeente	Controle van beleidsplannen op LHBTI+-gerichtheid	Doorgaand
	(Communicatie)strategie opstellen om de gemeente uit te roepen tot regenbooggemeente	Maart – April 24'
	Evenement waarop we ons uitroepen tot regenbooggemeente	Juni 24'
Anti-discriminatiepact	Communicatiestrategie bepalen en pact opstellen	November 23' – Januari 24'
	Organisaties werven voor pact	Februari 24' – April 24'
	Lancering pact	Mei 24'
	Eerste contactmoment met organisaties pact	November 24'
	Evaluatie van een jaar discriminatiepact	Mei 25'
De gemeente als werkgever	Onderzoek studenten	Eerste kwartaal '24
	Intern onderzoek	Tweede kwartaal '24
	Representatie in communicatie	Doorgaand
	Ondertekenen Charter Diversiteit	Tweede helft '24
	Aandacht diverse feestdagen	Eerste kwartaal '24
	Aanpassingen gebouw	Eerste helft '24

## Projectgroep Diversiteit & Inclusie

### **Waarom**

Het beste beleid is beleid dat is gemaakt in samenspraak met onze inwoners. Het is daarbij belangrijk dat de burgers die meedenken bij beleid ook een goede afspiegeling zijn van onze maatschappij. Wanneer er namelijk beleid getoetst wordt voor de aanleg van een nieuwe weg waarbij er geen individuen in een rolstoel worden meegenomen, kan het nog knap lastig worden voor een mindervalide persoon om van A naar B te gaan. Hoe voel je je gezien als LHBTI'er wanneer er geen aandacht aan jouw acceptatie wordt besteed tijdens de Stadsfeesten, en voelen vrouwen met een hoofddoek zich wel veilig genoeg in onze gemeente om 's avonds alleen over straat te gaan? Dit zijn vragen waar we als gemeente geen antwoorden op hebben, omdat we de mensen niet in huis hebben om mee te denken over dit onderwerp. Daarom is het zaak dat we een projectgroep Diversiteit & Inclusie in het leven roepen.

### **Wat**

De projectgroep Diversiteit & Inclusie is een groep van 10 à 12 mensen die zoveel mogelijk een afspiegeling vormen van de diverse groepen die we in onze gemeente hebben. Ze voorzien ons van informatie, adviezen en tips rondom de plannen die wij als gemeente maken.

### **Wie**

Het is lastig om alle diversiteiten (gender, seksualiteit, leeftijd, geloof, etniciteit, beperking) te vertegenwoordigen in zo'n groep, maar alles wat we kunnen vangen in een dergelijke groep is goed voor de vertegenwoordiging. Door een combinatie van deze individuen die als sleutelfiguren dienen uit onze gemeente, krijgen we een meer compleet beeld van wat er speelt. Om alles in goede banen neemt de gemeente in het begin de leiding in het agenderen en verslagleggen. Wanneer de groep gevormd is en goed loopt zal er vanuit deze groep een voorzitter aangesteld kunnen worden.

### **Hoe**

We plaatsen een oproep op onze communicatiekanalen dat we beginnen met een dergelijke projectgroep. We vragen daarbij of geïnteresseerden zich willen aanmelden, of om personen uit de buurt aan te dragen voor deze groep. Na een selectie die zoveel mogelijk probeert een divers beeld op de stellen, wordt er eens in de een à twee maanden te vergaderen. Tijdens deze vergadering is er ruimte voor zowel de groep om signalen in te brengen waar de gemeente mee aan de slag kan, als ruimte voor de gemeente om nieuw beleid te toetsen aan deze groep.

### **Resultaat**

Wanneer deze plannen gerealiseerd zijn hebben we een projectgroep die ervoor zorgt dat we minder blinde vlekken hebben, zodat we zeker weten dat we plannen die we maken voor al onze inwoners zijn. Ook zorgen we er zo voor dat we nóg beter weten wat er speelt in de Doetinchemse samenleving.

## We zoeken en ondersteunen burgerinitiatieven die bijdragen aan een diverse en inclusieve samenleving

### **Waarom**

Onze inwoners weten vaak zelf waar de meeste winst te behalen valt, en zij zetten zich daar graag voor in door middel van burgerinitiatieven. Door opzoek te gaan naar deze initiatieven en hen te ondersteunen werken we samen met onze inwoners aan een diverse en inclusieve samenleving. Juist door burgerinitiatieven kracht bij te zetten stimuleren we een zelfredzame samenleving die klaar staat voor hun medemens.

### **Wat**

Binnen de bestaande subsidies is er ruimte voor aanvragen die de diversiteit & inclusie binnen onze gemeente stimuleren. Of het nou gaat om de emancipatie van de LHBTI+-community, het vergroten van toegankelijkheid voor mensen met een beperking, nieuwe Nederlanders helpen integreren met behulp van sport of iets anders: wanneer onze inwoners met een duidelijke hulpvraag aankomen waarbij wij kunnen helpen dan doen we dat graag. Zo hebben we al een inclusief podium mogelijk gemaakt tijdens de Stadsfeesten, ondersteunen we projecten die de LHBTI+-emancipatie in de achterhoek pogen te vergroten en maakten we het mogelijk voor kinderen met een beperking om naar een theatervoorstelling te gaan.

### **Wie**

Onze inwoners, projectaanbieders en andere betrokkenen die graag iets organiseren binnen onze gemeente om de diversiteit & inclusie te vergroten zijn welkom om bij ons aan te kloppen met hun ideeën. Samen gaan we dan kijken wat er mogelijk is binnen onze gemeente, of er nog andere aanknopingspunten bestaan en hoe we daarbij financieel kunnen ondersteunen.

### **Hoe**

Door ondersteuning bij het organiseren, en financiële ondersteuning van burgerinitiatieven en projecten vergroten we diversiteit & inclusie binnen onze gemeente. Daarnaast hebben we ook een wijkprogrammering die ons kan helpen met zicht te krijgen op bewonersinitiatieven, of die ons kan vertellen welke wijken specifieke hulp nodig hebben. Door onze voelsprietten op wijkniveau uit te zetten weten we vroegtijdig wat er speelt en kunnen we onze bewoners ondersteunen met de hulp die zij nodig hebben.

### **Resultaat**

Doordat onze bewoners een goed beeld krijgen van waar wij als gemeente bij kunnen ondersteunen, weten onze inwoners ons goed te vinden als het gaat om subsidieaanvragen die diversiteit & inclusie ondersteunen. We hebben aan het eind van 2024 significant meer subsidieaanvragen op dit onderwerp. Zo niet gaan we actiever communiceren dat onze bewoners ons ook op dit onderwerp kunnen vragen om ondersteuning.

## Het worden van een regenbooggemeente

### Waarom

De LHBTI+-gemeenschap wordt nog niet volledig omarmd in onze maatschappij. Mannen die hand in hand lopen op straat worden in elkaar geslagen, transpersonen worden veroordeeld omdat ze niet in de standaard hokjes passen en de mentale gezondheid in deze gemeenschap is een stuk lager dan het gemiddelde, met verhoogde kans op depressie en zelfdoding als gevolg. Daarom is het belangrijk dat we als gemeente laten zien dat ook de LHBTI+-gemeenschap een plekje heeft in Doetinchem, en dat deze gemeenschap ook gevierd mag worden.

### Wat

Een regenbooggemeente is een gemeente die beleid maakt ter bevordering van de positie van de LHBTI+-gemeenschap. Het is geen beschermde term, iedere gemeente die dat zou willen kan zichzelf uitroepen tot een regenbooggemeente. Toch doen we als gemeente Doetinchem nog niet veel op dit gebied. We hijsen op een paar punten de regenboogvlag en steunen sporadisch projecten die de LHBTI+-gemeenschap steunen, maar het is belangrijk dat we dit inbedden in het beleid dat we maken. Zo zorgen we ervoor dat we continu aandacht blijven schenken aan deze belangrijke gemeenschap.

### Wie

De verantwoordelijkheid voor dit onderwerp wordt breed gedragen binnen de beleidsteams. Beleid dat we maken raakt alle inwoners, zo ook de LHBTI+ inwoners in onze gemeente. Door sensitief te zijn op dit gebied, zorgen we ervoor dat zij ook geholpen worden met ons beleid. De beleidsmedewerker diversiteit & inclusie zal hierin een coördinerende rol spelen. Diegene controleert nieuw beleid of deze gemeenschap genoeg meegenomen wordt, controleert subsidieaanvragen ter bevordering van de gemeenschap en zoekt manieren om partijen te verbinden aan de gemeente die aan de slag zijn met de bevordering van de positie van deze gemeenschap.

### Hoe

Om de positie van de LHBTI+-gemeenschap te bevorderen moeten we integraal aan de slag met dit onderwerp. Dat doen we op beleidsniveau door alert te blijven op de positie van LHBTI+'ers en samen te werken met andere gemeenten (op het gebied van de Achterhoek Pride), op projectniveau door projecten aan te trekken en te ondersteunen die zich met dit onderwerp bezighouden (Alliantie Gelijkspelen, Ik Ben ... Campagne), door burgerinitiatieven te ondersteunen die bijdragen aan de zichtbaarheid van de gemeenschap (een inclusief podium tijdens de Stadsfeesten), en op organisatieniveau door een netwerk op te bouwen van organisaties die gelijkgestemd zijn (COC).

### Resultaat

Dit jaar gaan we aan de slag met deze aanpak. In juni vindt de derde editie van de achterhoek pride plaats. Dit zou een goed moment zijn om uit te roepen dat we een regenbooggemeente zijn. We werken toe naar dat moment en zullen dan met een persmoment uitroepen dat we als regenbooggemeente ons hard maken voor de lhbt+-emancipatie.

## Een anti-discriminatiepact

### Waarom

Discriminatie heeft geen plek binnen de gemeente Doetinchem. Toch hebben we niet overal zicht op. Doorgaans zul je voor een baan als 'Jan' makkelijker op gesprek kunnen komen dan wanneer je 'Achmed' heet, is het vaak nóg lastiger om als vrouw met hoofddoek de baan te krijgen en blijft de verandering naar diverse en inclusieve personeelsbestanden uit omdat onbewust meespelende opvattingen ervoor zorgen dat mensen vaker een voorkeur hebben voor individuen die op hen lijken. Om die reden willen we een Anti-Discriminatiepact opzetten in Doetinchem.

### Wat

Het pact is een document waarop bepaalde afspraken staan waarin bedrijven, organisaties, stichtingen en verenigingen zich committeren aan het tegengaan van discriminatie binnen hun eigen organisatie. Het is de bedoeling dat deze organisaties na het tekenen van dit pact met concrete, naar eigen inzicht in te vullen acties aan de slag gaan om discriminatie op en buiten hun werkvloer te verminderen. Ieder half jaar wordt er contact opgenomen met de organisaties en na ieder jaar vindt er een evaluatie plaats waarin wordt gerapporteerd over de veranderingen die hun acties te weeg hebben gebracht, inclusief verdere vervolgstappen voor de komende jaren.

### Wie

In eerste instantie richten we ons op het bedrijfsleven in de gemeente Doetinchem en proberen we wat grote namen het goede voorbeeld te laten geven. Toch willen we ons niet uitsluitend richten op het bedrijfsleven. Zowel onze eigen gemeente, als onze aangesloten organisaties, als openbare instellingen binnen de gemeente, stichtingen en sportverenigingen krijgen de kans om dit pact te ondertekenen. De beleidsadviseur diversiteit & inclusie zal een coördinerende rol spelen, en met de communicatieafdeling van de gemeente eerste stappen zetten.

### Hoe

We stellen een document op met afspraken die beogen om discriminatie op en buiten de werkvloer tegen te gaan. We nodigen hierbij actief bepaalde bedrijven en organisaties uit om dit pact te ondertekenen waarbij we een gezonde mix maken van organisaties die het goede voorbeeld geven en organisaties die nog een hoop te leren hebben. We communiceren breed over dit pact wanneer het gelanceerd wordt, zodat iedere partij die dat wenst zich kan inschrijven op dit pact. Om ervoor te zorgen dat organisaties er écht mee aan de slag gaan blijven we actief in gesprek met de betrokken partijen, en voeren we jaarlijks een evaluatie uit om te kijken wat het effect is van dit pact om waar nodig bij te sturen.

Daarnaast hebben we net als andere gemeente een antidiscriminatievoorziening binnen onze gemeente. Deze voorziening zorgt ervoor dat iedereen die discriminatie meent te ervaren daarvan een melding kan doen. Wanneer mensen deze voorziening vinden, wordt de mate van discriminatie binnen onze gemeente inzichtelijk gemaakt waarna we actief beleid kunnen maken om dit tegen te gaan. Naast het anti-discriminatiepact zullen we dus extra aandacht besteden aan het werk van de antidiscriminatievoorziening binnen onze gemeente door hun functie meermaals uit te lichten op onze gemeentelijke communicatiekanalen.



## **Resultaat**

Wanneer we dit pact hebben gerealiseerd hebben we een groep organisaties die zich samen hard maken tegen discriminatie. We verkleinen zo de discriminatie in de gemeente Doetinchem en zorgen ervoor dat de organisaties in dit pact leiders worden op het gebied van inclusief werkgeverschap.

## De gemeente als werkgever

### Waarom

Als gemeente zijn we hard aan de slag met het inclusiever maken van onze gemeente. We willen namelijk graag dat iedereen ongeacht gender, seksualiteit, leeftijd, geloof, etniciteit of beperking zich thuis kan voelen in Doetinchem. Het is belangrijk dat we daarbij onze eigen rol als werkgever niet vergeten, en het goede voorbeeld geven door zelf een inclusieve werkgever te worden en zodoende een meer divers personeelsbestand aan te trekken. Zo verbreden we ook onze eigen blik en wordt de gemeente een betere afspiegeling van onze gemeente, wat al het werk dat we doen ten goede komt.

### Wat

Binnen onze gemeente werkt een vrij homogene groep van witte hoogopgeleide individuen. Hierdoor is het zo dat we op bepaalde gebieden blinde vlekken hebben. Door bewustzijn te creëren rondom de privileges die bepaalde groepen genieten, de ongelijkheden die daaruit voortkomen en het effect dat die kunnen hebben op onze maatschappij, zorgen we ervoor dat deze blinde vlekken meer in zicht komen. Zodra die in zicht zijn kunnen we kritisch naar al onze processen kijken. Spreken we écht iedereen aan als we vacatures plaatsen? Kan iedereen zich herkennen in het werk van de gemeente? Voelen al onze inwoners zich gerepresenteerd als ze ons gebouw binnenlopen? Komt het beleid dat we maken écht iedereen ten goede, of vergeten we onbewust mensen? Door een inclusieve werkgever te worden met een diverser personeelsbestand kunnen we deze vragen beantwoorden en zorgen we ervoor dat Doetinchem er écht voor iedereen is.

### Wie

Verandering begint bij commitment van het MT. In samenwerking met team HR & Communicatie én met de ondersteuning van de beleidsadviseur diversiteit & inclusie brengt de verantwoordelijk manager een advies uit wat de actiepunten voor de organisatie zijn.

### Hoe

Het worden van een inclusieve werkgever, en het aantrekken van een divers personeelsbestand is een proces van de lange adem. Het gaat hier in eerste instantie om bewustzijn, en het implementeren van kleine veranderingen die een groot verschil kunnen maken. We onderzoeken hoe we een grotere groep individuen kunnen aanspreken. Dat doen we door de volgende acties:

- Onderzoek studenten van de Christelijke Hogeschool Ede (eerste kwartaal 2024)
- Intern onderzoek diversiteit & inclusie (begin tweede kwartaal 2024)
- Onzijdige aanhef in onze (interne) communicatie en formulieren
- Representatie van verschillende groepen in onze communicatie uitingen
- Onze website toegankelijk houden voor individuen met audiovisuele beperkingen
- Aanpassingen in het gebouw
- Leren van de goede voorbeelden van onze verbonden partijen
- Ondertekenen van het Charter Diversiteit van de Rijksoverheid
- Aandacht besteden aan diverse feestdagen

### Resultaat

De gemeente Doetinchem wordt een inclusieve werkgever waarbij iedere groep herkenning vindt en zichzelf zou kunnen zien werken bij de gemeente.