



Herijking Diemen Divers en Inclusief

2024



Inhoud

Voorwoord	3
1. Inleiding	4
DEEL I.....	5
2. Terugblik: Diemen Divers en Inclusief.....	5
2.1. Werken aan zichtbaarheid en draagvlak	5
3. Aanpak	10
3.1. Diemen Divers en Inclusief 2.0	10
DEEL II.....	14
4. Antidiscriminatie door bewustwording, verbinding en samenwerking	14
4.1. Diversiteit, inclusie en antidiscriminatie	14
4.2. Tot slot	17

Voorwoord

In Diemen moet iedereen zichzelf kunnen zijn. Dat vinden we als gemeente heel belangrijk. Daar werken we al jaren hard aan, samen met vele betrokken inwoners in ons diversiteitsnetwerk en daarbuiten. Het onderwerp kreeg vanzelfsprekend weer een plek in het coalitieakkoord Diemen Met en Voor Elkaar 2022-2026. Vanzelfsprekend, want Diemen is een diverse gemeente waarin iedereen ertoe doet. En dat gaat – helaas – niet vanzelf. Daar moeten we met zijn allen aan blijven werken.

"Diversiteit is uitgenodigd worden voor een feest. Inclusie is gevraagd worden mee te dansen." - Vernā Myers (vrij vertaald)

Nog een stap verder is meebeslissen over de muziek, de aankleding en de hapjes en drankjes die worden geserveerd. De basis voor gezamenlijk feestvieren is dat iedereen zich veilig en welkom voelt. Een veilige gemeenschap waar je mag zijn wie je bent en houden van wie je houdt, zonder bang te hoeven zijn voor bijvoorbeeld pesten, geweld, discriminatie of andere vormen van onveiligheid. Daarom kiezen wij ervoor om als gemeente nu een grens trekken en nog meer te strijden tegen discriminatie. Wij laten zien dat wij achter ál onze inwoners staan en dat we uitsluiting niet accepteren. Alleen dan is er een basis om gezamenlijk feest te kunnen vieren, waarbij iedereen mee kan dansen.

We blijven onverminderd inzetten op inclusie zodat iedereen betrokken is én blijft bij de Diemense gemeenschap en de samenleving in het geheel. Ondanks ons diversiteitsbeleid en de inzet van de gemeente, organisaties en inwoners zien we nog steeds uitdagingen voor diversiteit en inclusie. We krijgen signalen van polarisatie, verharding en angst in de samenleving. Discriminatie en racisme komen voor en worden hierdoor gevoed. Zeker in onzekere tijden zijn het vooral minderheidsgroepen die het moeten ontgelden. In een gelijkwaardige, rechtvaardige en inclusieve samenleving heeft discriminatie geen plaats. Dit zetten we kracht bij met een toevoeging op het diversiteitsbeleid. Als gemeente voelen we ons verantwoordelijk om bij te dragen aan een verbonden gemeenschap en de sociale veiligheid van al onze inwoners. Daarom werken wij actief mee aan het bestrijden en voorkomen van discriminatie. Dat kunnen we niet alleen. Het werken aan antidiscriminatie is een taak voor de hele samenleving. We zijn heel blij dat we dit samen met onze partners in Diemen kunnen doen. Een divers en inclusief Diemen is een Diemen voor en van iedereen. Daar kan iedere inwoner van onze gemeente aan bijdragen.

- *Wethouder Matthijs van den Berg*

1. Inleiding

Diemen begon als regenbooggemeente in 2017 en is vanaf dat moment steeds meer gaan doen voor een inclusieve samenleving en organisatie. In 2019 hebben de onderwerpen diversiteit en inclusie beleidsmatig een plek gekregen in de gemeente. In het integrale plan voor het sociaal domein 'Samen Diemen 2020-2023' werd een volgende stap gezet in het werken aan een inclusiever Diemen. Vervolgens is in september 2020 het beleid 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022' vastgesteld door de gemeenteraad. Inmiddels werken we ook met het coalitieakkoord 'Diemen Met Elkaar en Voor Elkaar 2022-2026'. Ook hierin zijn diversiteit en inclusie benoemd als belangrijke onderwerpen. Daarmee zijn diversiteit en inclusie beleidsmatig vastgelegd als integraal onderdeel van ons beleid, zowel in de gemeente als in de eigen organisatie. Het creëren van een gemeenschap waarin mensen verbonden zijn en de vrijheid ervaren om zichzelf te zijn, is een voortdurende verantwoordelijkheid voor zowel de gemeente als haar inwoners. Om deze reden is de herijking een voortzetting van de nota 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022'. De doelstellingen in de nota zijn groot, en de looptijd van de nota was kort. Dit maakt dat er minder aandachtig gewerkt kon worden aan langetermijndoelen. In deze herijking staan daarom resultaten op de lange termijn weer centraal. Er is gekozen voor een voortzetting van de nota met een aanvulling. De herijking is niet gebonden aan een einddatum, en verandering van het beleid is afhankelijk van wat we horen en zien in de samenleving.

De basis van deze herijking is dat we niet over elkaar praten, maar met elkaar. Betrokkenheid van collega's, maatschappelijke organisaties, emanciperende bewegingen en inwoners is daarom essentieel. Leidend is dat we als gemeente altijd moeten zorgen voor de (sociale) veiligheid en inclusie van iedere inwoner. Dat houdt in dat we niet toestaan dat mensen anders behandeld worden, achtergesteld worden of uitgesloten worden op basis van kenmerken die er eigenlijk niet toe doen. Gebeurt dit wel, dan spreken we van discriminatie. Helaas zien we dat discriminatie voorkomt in onze samenleving. Ook wordt het steeds meer zichtbaar en voelbaar. Dit past niet in een gelijkwaardige en inclusieve samenleving. Een gelijkwaardige samenleving is en blijft daarom een belangrijk doel voor de gemeente. Daar hoort een organisatie bij die zich daaraan houdt voor de eigen medewerkers. We vertalen dit naar beleid door een uitgangspunt over het belang van antidiscriminatie toe te voegen aan het huidige diversiteitsbeleid. We ontwikkelen daarmee een aanpak waarin diversiteit, inclusie en antidiscriminatie samenkomen.

In het eerste deel van de herijking blikken we terug op de uitvoering van het beleid tot nu toe. Zowel landelijk als lokaal zien we aan de ene kant meer aandacht voor diversiteit en inclusie in brede zin. Aan de andere kant zien we maatschappelijke onrust en polarisatie. Dit maakt dat we de noodzaak zien om antidiscriminatiebeleid toe te voegen aan het al lopende diversiteitsbeleid van de gemeente. In het tweede deel wordt de herijking verrijkt met dit nieuwe beleid en wordt verder toegelicht waarom we dit beleid invoeren en hoe het verbonden is met het huidige diversiteitsbeleid. De herijking is daarmee zowel een terugblik als een extra stap in de goede richting naar een inclusiever Diemen.

DEEL I

2. Terugblik: Diemen Divers en Inclusief

De herijking is tot stand gekomen in samenwerking met het diversiteitsnetwerk, het discriminatie meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam (voorheen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam), de gemeenteraad, de adviesraden (Wmo-raad, Cliëntenraad Participatiewet, Jongerenraad en Kinderraad), experts en collega's vanuit verschillende beleidsterreinen. Naast documentstudie hebben er interviews plaatsgevonden en zijn er verschillende sessies intern en extern georganiseerd. Dit geeft inzicht in wat er de afgelopen jaren is gebeurd, wat er al goed gaat en waar meer aandacht voor nodig is. Wat we in de herijking laten zien, is dat de onderwerpen diversiteit en inclusie op verschillende plekken binnen en buiten de gemeentelijke organisatie succesvol op de agenda zijn gezet. Ook zien we dat er op verschillende terreinen nog veel moet gebeuren. De herijking van het diversiteits- en inclusiebeleid is hiermee een mooi moment om vooruit te kijken en het beleid en de aanpak aan te vullen.

2.1. Werken aan zichtbaarheid en draagvlak

Bij de inwerkingtreding van het beleid 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022' werd met name de nadruk gelegd op publieke en zichtbare activiteiten. Voordat er aan inclusie gewerkt kon worden, was er draagvlak en slagkracht nodig. De afgelopen periode is daarom vooral gebruikt om te werken aan bewustwording over het onderwerp en dit aan de hand van concrete activiteiten zichtbaar te maken. Dit is gelukt: er is veel gedaan in korte tijd en de ambitie voor een divers en inclusief Diemen is onverminderd aanwezig. Hieronder volgt per doel een korte terugblik van de ontwikkelingen in de afgelopen jaren.

Doel 1: Een verbonden gemeenschap zorgt voor begrip tussen mensen

Als gemeente is het onze verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een meer verbonden gemeenschap. Een gemeenschap die elkaar onderling kent en elkaar onderling respecteert. Er is de afgelopen jaren veel inspanning geweest met het oog op deze verbonden gemeenschap. Een inclusief Sinterklaasfeest, de ontmoetingsavonden van Pink Diemen, de iftar maaltijd van stichting Assalaam, de Indonesië dag van Stichting Dian en de Ketu Ketu-activiteiten met The African Calendar zijn daar voorbeelden van. Vanwege de coronapandemie waren structurele activiteiten in het kader van netwerken en verbinden helaas voor een lange tijd bijna onmogelijk. De gemeente heeft zich tijdens de coronapandemie gericht op de taken die zij moest doen om de inwoners van Diemen zo goed als mogelijk te bereiken en te ondersteunen, en kreeg er daarnaast taken bij. Binnen deze complexe omstandigheden was het onderhouden van een diversiteitsnetwerk lastig. Het bereiken en in verbinding brengen van inwoners in het kader van diversiteit en inclusie werd daardoor bemoeilijkt, terwijl juist in tijden van crisis de kans op polarisatie toeneemt en wederzijds begrip en

verbinding nog belangrijker worden. Ondanks deze uitdagingen hebben we vooruitgang geboekt.

Na de coronapandemie is er weer meer geïnvesteerd in het netwerk. Er is een diversiteitsnetwerk tot stand gekomen. We hebben daarmee een manier gevonden om samen met inwoners en organisaties activiteiten te organiseren. Een vitaal netwerk verdient voortdurende aandacht en onderhoud. Om een verbonden gemeenschap te creëren, is het nodig om activiteiten te hebben met een duurzaam en structureel karakter. Dit vraagt tijd en aandacht. Momenteel wordt hier door het diversiteitsnetwerk en de gemeente samen aan gewerkt. We hebben geconstateerd dat het opbouwen en vitaal houden van het netwerk, stimuleren en faciliteren om een continue investering vraagt. Op dit moment wordt er vaak naar de gemeente gekeken als het gaat om het stimuleren, organiseren en faciliteren van activiteiten. Het is duidelijk geworden dat een sturende rol van de gemeente in eerste instantie noodzakelijk is om een stevig en effectief netwerk op te bouwen.

Vanuit ons netwerk krijgen we signalen van sociale onveiligheid van verschillende groepen inwoners. Dit gevoel van onveiligheid komt door ervaren ongelijke behandeling gebaseerd op persoonlijke (uiterlijke) kenmerken die er in die situatie niet toe doen. Het nieuws en sociale media spelen ook een belangrijke rol bij het creëren van een gevoel van verdeeldheid door de verspreiding van negatieve stereotypen over bepaalde groepen mensen. Ook inwoners van Diemen geven aan daar last van te hebben. Het zorgt voor angst om jezelf te zijn. Inwoners voelen zich daardoor niet altijd veilig in de openbare ruimte. Discriminatie wordt dan op de verkeerde manier voorkomen, namelijk door je niet vrij te voelen en niet jezelf te zijn. Deze signalen neemt de gemeente serieus. Ons diversiteitsnetwerk geeft ook aan dat de gemeente nauw in verbinding moet staan met de gemeenschap(pen) in Diemen om sociale veiligheid te bevorderen en te borgen. Er is een behoefte om verhalen te delen, en gezien en erkend te worden. Zo kunnen we samen werken aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie, en de emancipatiebevordering van specifieke groepen die ongelijk behandeld worden.

Doel 2: Inclusieve beleidsontwikkeling sluit niemand uit

In het kader van het ontwikkelen en implementeren van beleid dat gericht is op het bevorderen van inclusie, zijn er meerdere ontwikkelingen geweest de afgelopen jaren. Er is met name gewerkt aan bewustwording bij beleidsmakers, bijvoorbeeld in het fysieke domein in verband met toegankelijkheid. Ook is inclusie opgenomen in de huisvestingsvisie voor het gemeentegebouw. Er wordt daarnaast veel aandacht besteed aan begrijpelijk en inclusief taalgebruik in de uitingen van de gemeente. Zo is er gewerkt aan het verduidelijken van brieven naar inwoners, maar ook aan duidelijke informatie in folders, op de website van de gemeente, formulieren en in beleidsstukken. Daarnaast blijft informatie op papier op aanvraag beschikbaar voor minder digitaal vaardige inwoners. Een waardevolle ontwikkeling is ook de samenwerking met de Jongerenraad. Eén van de speerpunten van de Jongerenraad is diversiteit en inclusie, en in dit kader ontwikkelen zij momenteel een enquête onder jongeren in Diemen. Verder zijn we een dementievriendelijke gemeente geworden in 2022. Door middel van een werkgroep, het

Alzheimer Festival en het Alzheimercafé vergroten we de kennis van dementie binnen de eigen organisatie en de gemeenschap.

Naast deze positieve ontwikkelingen zien we ook dat herstel na de coronapandemie en een tekort aan capaciteit bij de gemeente en samenwerkingspartners met name redenen zijn geweest om nog niet actief mee te werken aan inclusieve beleidsontwikkeling. Daarbij hebben sommige partners al hun eigen manier om aan diversiteit en inclusie te werken. In de interne organisatie is er behoefte aan meer kennis en informatie over diversiteit en inclusie, vooral over hoe je hiernaar handelt. Het blijven agenderen van de onderwerpen en het gesprek aangaan met collega's is daarom essentieel.

Doel 3: Inclusief werkgeverschap om de samenleving beter te dienen

Als gemeente hebben wij een voorbeeldfunctie om ook in onze eigen organisatie te werken aan *inclusief werkgeverschap*. In de rol van inclusief werkgever zijn de afgelopen jaren veel activiteiten gericht op agenderen en kennisdelen succesvol gestart. Diversiteit en inclusie worden in verschillende organisatieplannen, -visies en beleidsstukken van Duo+ en de gemeente meegenomen. We zijn alert op het (on)bewuste vooroordeel dat meespeelt in ons gedrag. Er worden lunchbijeenkomsten georganiseerd over specifieke onderwerpen, bijvoorbeeld over gelijke beloning. Daarnaast wordt ambassadeurschap voor medewerkers die actief willen werken aan een inclusief werkklimaat ontwikkeld en gestimuleerd. Het gesprek over diversiteit en inclusie wordt gefaciliteerd door middel van een themapagina op intranet waar medewerkers over de onderwerpen kunnen meepraten.

Daarnaast zien we dat er meer duidelijkheid nodig is binnen de organisatie over inclusief werkgeverschap. Dit komt door de aard van het onderwerp; inclusie is altijd en in alle lagen van de organisatie van belang. We hebben de afgelopen jaren samen vooruitgang geboekt en zien tegelijkertijd dat er nog veel te winnen is op het terrein van inclusief werkgeverschap. Het betrekken van medewerkers bij het realiseren van concrete resultaten is bijvoorbeeld een uitdaging die nog aandacht vergt.

2.2. Beleidsuitgangspunten en doelen

We zien dat we goed op weg zijn met ons diversiteitsbeleid. De beleidsuitgangspunten en doelen uit de nota 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022' blijven daarom overeind. De nota biedt nog steeds een goede basis en er staat goed beschreven wat diversiteit en inclusie is, waarom we dit belangrijk vinden en welke doelen we nastreven. Tegelijkertijd zien we dat er ruimte is voor aanpassing en aanvulling; het vergt blijven werken aan de basis die er al staat. Lopende activiteiten moeten een duurzaam vervolg krijgen. Het onderwerp diversiteit en inclusie is immers aan veel (sociale) veranderingen onderhevig. We versterken en verbreden het bestaande diversiteitsbeleid. We bouwen voort op wat we tot nu toe gedaan en geleerd hebben, ook samen met onze samenwerkingspartners. We spelen in op de (sociale) veranderingen die we van hen horen en zien vanuit de samenleving.

Zo is het inmiddels duidelijk geworden dat een toevoeging aan het beleid met betrekking tot antidiscriminatie nodig is. Wederzijds begrip en sociale veiligheid vormen de basis voor de toevoeging van antidiscriminatiebeleid op het diversiteitsbeleid. Er wordt daarom een beleidsuitgangspunt toegevoegd om recht te doen aan de ontwikkelingen en signalen vanuit de gemeenschap: Preventie en *empowerment* rond antidiscriminatie.

Onder *empowerment* verstaan we het aanmoedigen en ondersteunen van inwoners om op te komen voor hun eigen rechten. *Empowerment* helpt hen om deel te nemen aan activiteiten die gelijkwaardigheid bevorderen. Het gaat erom dat mensen zich sterker voelen in hun eigen kracht.

Hieronder volgen de vier beleidsuitgangspunten die we behouden en het beleidsuitgangspunt dat we toevoegen.

Netwerk versterken. Een sterk diversiteitsnetwerk in Diemen is cruciaal voor het behalen van onze externe en interne doelen. Het netwerk dient als bron van informatie en kan activiteiten oppakken en uitvoeren. Bovendien ontstaat zo een basis voor verbinding. Voor het fundament van het netwerk heeft de gemeente de rol van ‘spin in het web’. Dit sluit aan bij de doelstellingen uit de participatievisie van Diemen.

Langetermijndoelstelling. Het werken aan inclusie en verbinding gaat over attitudes, een bepaalde manier van opereren en denken. Dat zijn veranderingen die tijd nodig hebben om te verankeren.

Diversiteit en participatie. Een inclusief en verbindend beleid kan niet slagen zonder participatie. En participatie kan niet zonder een goede afweging van wie erbij betrokken wordt en met wie gesproken wordt. Het zijn elkaar wederzijds versterkende principes.

Diversiteit als kans. We zijn als gemeente niet kleurenblind. We gaan uit van gelijkwaardige behandeling en verbinding maar zijn ons ervan bewust dat dit niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Verschillen tussen mensen blijven bestaan. De kunst is om daar goed mee om te gaan en de toegevoegde waarde van deze verschillen te waarderen en te benutten.

Preventie en *empowerment* rond antidiscriminatie. Ons diversiteitsbeleid gaat verder dan het (h)erkennen van diversiteit en het bevorderen van inclusie. Helaas zien we dat niet iedereen gelijkwaardig behandeld wordt. Discriminatie en racisme staan haaks op het grondbeginsel dat alle mensen gelijkwaardig zijn. Gelijkwaardigheid is de norm en moet sociale veiligheid en bescherming tegen discriminatie en racisme bieden. Het benadrukken van gelijkwaardigheid versterkt het belang van naleving hierop en biedt een duurzaam kader voor preventie en *empowerment* rond antidiscriminatie.

De beleidsdoelen zijn niet veranderd.

1. Een verbonden gemeenschap zorgt voor begrip tussen mensen: De gemeente neemt haar rol in het actief aanjagen van een verbonden en gezonde gemeenschap. Door contact, ontmoeting en verbinding te stimuleren tussen mensen, zal het begrip tussen hen groeien. Zodat iedereen zichzelf kan zijn.
2. Inclusieve beleidsontwikkeling sluit niemand uit: De gemeente is er voor elke inwoner. We streven naar meer betrokkenheid van inwoners bij de gemeente en andersom. Om inclusie in ons gemeentebeleid te verankeren, verbreden en verbeteren, willen we er meer inzicht en kennis in verkrijgen. We werken ook aan betere contacten met en participatie van verschillende inwoners.
3. Inclusief werkgeverschap om de samenleving beter te dienen: We bouwen aan een divers werknemersbestand op elk niveau, een inclusief werkklimaat en behoud van talent. We agenderen inclusie binnen de organisatie en delen onze expertise met elkaar en het werkveld.

3. Aanpak

We hebben gemerkt dat uitdagingen op het gebied van diversiteit, inclusie en antidiscriminatie gedeelde (complexe) problemen zijn die relevant zijn voor alle inwoners. Als kleine gemeente hebben we beperkte tijd en middelen om alle doelgroepen afzonderlijk te bedienen. We maken daarom een strategische verschuiving van doelgroepen als thema's, naar een brede inclusieve en thematische aanpak binnen ons diversiteitsbeleid. We richten ons daarbij ook op overlappende discriminatiegronden waar mensen mee te maken krijgen. Met deze verschuiving leggen we de nadruk op gemeenschappelijke doelen, verbondenheid, samenwerking en wederzijds begrip tussen en in groepen. Samenwerking stimuleert een gevoel van solidariteit en een verbonden gemeenschap in Diemen. Bovendien stelt een thematische aanpak ons in staat flexibel te zijn en in te spelen op veranderende behoeften en prioriteiten in de komende jaren. We blijven echter aandacht besteden aan bepaalde vormen van discriminatie en aan het bevorderen van de emancipatie van specifieke groepen die historisch gezien zijn achtergesteld of gediscrimineerd. Op deze manier erkennen we de unieke behoeften van onze inwoners en benaderen we de uitdagingen op een meer samenhangende wijze. Initiatieven waar we in ieder geval mee aan de slag gaan, zijn:

- Het delen van persoonlijke verhalen;
- Het uitvoeren van programma's, trainingen en voorlichtingen gericht op het bestrijden van vooroordelen in verschillende domeinen;
- Het aanjagen en faciliteren van initiatieven van inwoners en organisaties binnen de gemeente om inclusie en antidiscriminatie te bevorderen.

3.1. Diemen Divers en Inclusief 2.0

Het aanpakken van discriminatie draagt bij aan de bevordering van inclusie voor iedereen. Daarom is het antidiscriminatiebeleid een belangrijke toevoeging aan ons diversiteitsbeleid, waarmee we de inclusie en sociale veiligheid in onze gemeente versterken. Diversiteit betekent niet automatisch dat iedereen zich ook deel voelt van de samenleving. Diversiteit is simpelweg een feit van verschillen die er zijn tussen mensen. Inclusie gaat een stap verder; het betekent dat iedereen de kans moet krijgen om volledig deel te nemen aan de samenleving, en daarbij zichzelf kunnen blijven. Met andere woorden: inclusie kan gezien worden als het *doen* van antidiscriminatie, door inwoners die historisch gezien achtergesteld of gediscrimineerd worden, ondersteuning te bieden wanneer zij niet op 'eigen kracht' deel kunnen nemen aan de samenleving zoals zij dat graag zouden willen.

Zoals eerder aangegeven, zullen we doorgaan met de doelen en beleidsuitgangspunten die we al hebben vastgesteld. Voor elk doel zullen we de relevante thema's en methoden laten zien die we gebruiken om het antidiscriminatiebeleid te positioneren en te operationaliseren. We streven naar een samenwerking waarbij het netwerk dient als fundament en waarin de gemeente voornamelijk een faciliterende rol speelt. Van daaruit kunnen we de stap zetten naar inwoners.

Doel 1: Een verbonden gemeenschap zorgt voor begrip tussen mensen

Een belangrijke voorwaarde voor verbinding is sociale veiligheid. Wanneer een gemeenschap niet in verbinding staat met elkaar, zien we dat dit gepaard gaat met maatschappelijke onrust en gevoelens van angst en onveiligheid. Dit willen we tegengaan. Wantrouwen in de politiek om ongelijke behandeling in de samenleving aan te pakken speelt hierbij ook een rol. Een speerpunt van de gemeente is daarom ook herstel van vertrouwen in de overheid. We zetten in het vervolg nog meer in op verbinding door verschillen tussen mensen te erkennen en te waarderen. Dit doen we door het bevorderen van (wederzijds) begrip tussen mensen en het faciliteren van ontmoeting tussen en binnen groepen, bijvoorbeeld door middel van dialoogtafels. Het is van belang dat we een sterk diversiteitsnetwerk hebben dat ons kan helpen zo veel mogelijk inwoners te bereiken. Ook gaan we verder met het meer zichtbaar maken van het discriminatie meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam om de meldingsbereidheid te vergroten, waardoor we beter inzicht krijgen in wat er speelt in de gemeente op het vlak van discriminatie.

Als gemeente steunen we initiatieven voor inclusie en antidiscriminatie, waarbij we een faciliterende en verbindende rol aannemen. Een verbonden gemeenschap is een gemeenschap waarin iedereen zichzelf mag zijn en waar gelijkwaardige en rechtvaardige behandeling de norm is. We benadrukken de sociale norm dat we elke vorm van discriminatie afkeuren. We ondersteunen activiteiten die bewustwording creëren over onze gedeelde geschiedenis en de gevolgen ervan, bijvoorbeeld rondom het slavernijverleden. We benadrukken daarbij het belang om samen te herdenken en te vieren. Solidariteit met elkaar is iets wat we actief moeten uitdragen en tonen.

Op het gebied van antidiscriminatie organiseren we zowel activiteiten gericht op preventie van discriminatie als op de gevolgen van discriminatie. Denk aan het organiseren van bewonersbijeenkomsten, voorlichtingen en trainingen. Het is belangrijk dat we mensen die gediscrimineerd worden niet in de steek laten en dat zij de steun en kracht voelen om hiermee om te kunnen gaan. We blijven daarom inzetten op de zichtbaarheid en de *empowerment* van mensen en groepen die gediscrimineerd worden. Dit doen we onder andere door aandacht te blijven geven aan speciale dagen rond antidiscriminatie.

Thema's	Methoden
• Iedereen mag zichzelf zijn • Bewustwording van discriminatie en racisme • Solidariteit en wederzijds begrip • Sociale norm uitdragen	• Structurele, laagdrempelige ontmoetingen faciliteren • Activeren en uitbreiden van het diversiteitsnetwerk • Steunen en faciliteren van lokale antidiscriminatie interventies • Vertellen van ervaringsverhalen

Thema's	Methoden
	• (Dialog)bijeenkomsten om vooroordelen en stereotypes te verminderen en wederzijds begrip op te bouwen • Trainingen en activiteiten op gebied van antidiscriminatie door het discriminatiemeldpunt in samenwerking met de gemeente en maatschappelijke organisaties • Samen vieren en herdenken • Vervolg aan interventies Gelijke Kansen Alliantie

Doel 2: Inclusieve beleidsontwikkeling sluit niemand uit

Het doel is om een samenleving te creëren waarin iedereen zich erkend, gewaardeerd en opgenomen voelt. Als gemeente willen we bijdragen aan kansengelijkheid. Door iedereen gelijke middelen te geven, ontstaat er niet vanzelf een gelijkwaardige situatie, omdat iedereen anders is. We moeten daarom ongelijk investeren voor gelijke kansen. Het is hierbij belangrijk om stil te blijven staan bij de diversiteit binnen en tussen groepen. Dit is nodig om 'stapelingen' van discriminatie te herkennen en erkennen. Stapelingen van discriminatie komen voor wanneer mensen op basis van een combinatie van meerdere discriminatiegronden worden gediscrimineerd. We nemen dit mee in ons breed inclusieve beleid. Zo ondersteunen we de meest kwetsbare groepen en voorkomen we uitsluiting. De gemeente neemt hierbij de rol van initiatiefnemer aan. We blijven leren over wat inclusie en antidiscriminatie zijn en hoe we integraal beleid hierop kunnen toepassen.

Het diversiteitsnetwerk is een belangrijk onderdeel van deze aanpak. We zetten in op het spreken van de gemeenschap(pen) in Diemen en experts op het gebied van antidiscriminatie. We willen individuen en groepen die gediscrimineerd worden eerder en vaker betrekken bij het ontwikkelen van beleid. We blijven inzetten op de zichtbaarheid van de voor ons 'verborgen' inwoners en groepen die discriminatie ervaren. Door samen te werken krijgen we verschillende perspectieven, ervaringen en behoeftes in kaart die nodig zijn om inclusief beleid te ontwikkelen. We betrekken hier de inwoners en groepen bij over wie het beleid gaat.

De komende tijd gaat de gemeente verder met de bewustwording van medewerkers en maatschappelijke organisaties op het gebied van diversiteit en inclusie, het opbouwen van kennis hierover (zowel intern als extern) en het versterken van onze (diversiteits)netwerken. Ook kijken we de komende tijd naar onze rol als subsidieverstrekker en opdrachtgever. We onderzoeken hoe we discriminatie nog meer kunnen tegengaan in deze rollen. Bijvoorbeeld in het verenigingsleven. Dat betekent niet dat we alleen eisen en voorwaarden gaan stellen. We gaan ook met elkaar in gesprek over bewustwording en wat helpt bij het creëren van meer inclusie bij verenigingen.

Daarnaast zorgen we voor voortgang van bestaande inclusieve evenementen en een meer inclusief evenementen- en activiteiten aanbod in het algemeen.

Thema's	Methoden
• Ongelijk investeren voor gelijke kansen • Participatie bevorderen door samenwerking met het netwerk, gemeenschappen en experts • Uitdragen sociale norm • Verdere positionering van diversiteit, inclusie en antidiscriminatie in de organisatie	• Ondersteunen van initiatieven om gelijke kansen te bevorderen • In gesprek gaan en samenwerking met mensen, gemeenschappen, sleutelfiguren en netwerk • Kennisuitwisseling met discriminatiemeldpunt en experts • Sociale norm uitdragen in beleid en uitvoering • Bewustwording van antidiscriminatie door middel van bijeenkomsten en trainingen in verschillende domeinen (bijvoorbeeld onderwijs, woningmarkt en bedrijven) • Ambassadeurs op diversiteit, inclusie en antidiscriminatie op verschillende plekken in de organisatie • Implementatie van het VN-verdrag Handicap

Doel 3: Inclusief werkgeverschap om de samenleving beter te dienen

Om de samenleving beter te kunnen dienen, bouwen we door aan een inclusief werkklimaat. Bijvoorbeeld door ambassadeurschap voor medewerkers die actief willen meedenken. Daarnaast blijven we werken aan zichtbaarheid, bijvoorbeeld door het delen van ervaringsverhalen.

Als organisatie zetten we ons in voor het stellen van een sociale norm tegen discriminatie en het uitdragen daarvan. Bewustwording van medewerkers over diversiteit, inclusie en antidiscriminatie, en het opbouwen van kennis over deze onderwerpen blijven speerpunten. Bijvoorbeeld bij het inclusief werven en selecteren. De gemeente heeft in deze activiteiten een rol als initiatiefnemer en aanjager.

Thema's	Methoden
• Positionering van inclusief werkgeverschap in de organisatie • Inclusief werven en selecteren • Sociale norm uitdragen	• Ambassadeurs op diversiteit, inclusie en antidiscriminatie op verschillende plekken in de organisatie • Verankering van deskundigheid over diversiteit, inclusie en antidiscriminatie • Interne communicatie benutten om verhalen rond diversiteit te tonen

Thema's	Methoden
Zichtbaarheid diversiteit	

DEEL II

4. Antidiscriminatie door bewustwording, verbinding en samenwerking

Discriminatie is verwerpelijk, verboden én strafbaar. Verankering in de grondwet geeft helaas niet de vanzelfsprekendheid dat het in de praktijk ook wordt nageleefd. Mensen worden ongelijk behandeld, op een negatieve manier bejegend, geïntimideerd en krijgen met verbaal en/of fysiek geweld te maken. De gemeente draagt bij aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie door een sociale norm te stellen dat discriminatie niet mag, wordt afgekeurd en bestreden moet worden. We gaan dat niet uit de weg, ook als het zorgt voor ongemak. Het is de basis die nodig is om inclusiebeleid op te kunnen voeren.

Discriminatie mag niet, keuren we af en moeten we tegengaan.

We merken landelijk en lokaal dat er meer spanning en polarisatie is ontstaan tussen mensen. Signalen van inwoners, vanuit ons netwerk en cijfers van de antidiscriminatievoorziening (ADV) maken dit duidelijk. Door discriminatie streng te veroordelen, komt het ook minder voor. Het vergt bewustwording, aandacht, en duidelijkheid in sociale normen, over wat we niet accepteren als samenleving. Daar is voor nodig dat we bereid zijn gesprekken met elkaar te voeren, meer begrip voor elkaar hebben en ons verdiepen in elkaars achtergrond. Dat gaat niet vanzelf. Waar de focus in de uitvoering van het diversiteits- en inclusiebeleid voorheen vooral lag op agenderen en zichtbaar maken, is het nu tijd om door te pakken en binnen de eerdergenoemde doelen te werken aan meer bewustwording, verbinding en samenwerking. Dit zijn de kernwoorden van ons antidiscriminatiebeleid. Met het bewustzijn dat dit onderwerp veel in beweging is, sluiten we aan bij de huidige kennis en ontwikkelingen.

4.1. Diversiteit, inclusie en antidiscriminatie

De woorden diversiteit en inclusie worden vaak in één zin genoemd, terwijl de betekenis en uitwerking van deze termen van elkaar verschillen. De aanpak van discriminatie begint bij het erkennen dat we verschillen van elkaar. We hebben allemaal (onder andere) een bepaalde sociaaleconomische status, seksuele oriëntatie, geslacht of gender, achtergrond, geloof of juist niet, uiterlijk en (fysieke en mentale) gezondheid (zie ook Figuur 1). Dit maakt dat we anders denken en doen, anders verwoorden, beleven en

verwerken. De kenmerken die we met ons meedragen hebben invloed op onze plek in de samenleving.

Figuur 1: Diversiteitsvlechtwerk



Bron: Movisie

Een hele set aan (onzichtbare) regels bepaalt vaak voor ons wat we normaal vinden. De kansen die we 'krijgen' of het gebrek daaraan is vaak verbonden met wie we zijn. Je persoonlijke kenmerken en voorkeuren zouden geen invloed moeten hebben op de kansen die je krijgt. De steeds grotere focus op verschillen en de vooroordelen die bestaan over bepaalde groepen in de samenleving zorgen voor oneerlijke behandeling en spanningen. Dat gaat ook over verslechterde omgangsvormen en verharding in het politieke en publieke debat. Polarisatie kan de onderlinge solidariteit en de sociale contacten in buurten verminderen en de afstand tussen burgers en de politiek vergroten. Dit maakt het steeds moeilijker om solidair en met wederzijds begrip en respect samen te leven. Zeker in tijden van onzekerheid, schaarste en crises waarin tegenstellingen uitvergroot worden.

Antidiscriminatie zien we als het bewust zijn van discriminatie, en het veroordelen, voorkomen en bestrijden ervan. Daar zijn we allemaal verantwoordelijk voor. De aanpak van discriminatie zien we vooral in preventie en *empowerment*. Waar het diversiteitsbeleid vooral gaat over het erkennen van verschillen van onze inwoners en het betrekken van alle inwoners ongeacht persoonlijke kenmerken, gaat het antidiscriminatiebeleid over het voorkomen en aanpakken van uitsluiting en ongelijke behandeling op basis van die kenmerken. Het doel is om veilig samen te leven en elkaars veiligheid te waarborgen. We staan niet toe dat mensen anders behandeld worden, achtergesteld worden of uitgesloten worden op basis van kenmerken die er eigenlijk niet toe doen. Daarom hanteren we een brede aanpak bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

Er zijn wettelijke kaders en richtlijnen om ongelijkheid tegen te gaan. Maar dat is niet genoeg, want desondanks wordt niet iedereen gelijkwaardig behandeld. We werken daarom aan gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid.

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet luidt: “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”

De [Grondwet van Nederland](#) is de basis van het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod in ons land. Dit is de hoogste wet in Nederland. In de Grondwet staan regels voor de inrichting van de Nederlandse staat en zijn de grondrechten van burgers vastgelegd. Als gemeente dragen we bij aan de naleving van deze wet en zijn we verantwoordelijk om bij te dragen aan een verbonden gemeenschap en de veiligheid van al onze inwoners. Wij werken actief mee aan het bestrijden van discriminatie. Naast de Grondwet is er de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga). Deze wet is bedoeld om discriminatie tegen te gaan. Deze wet stelt vast dat gemeenten een antidiscriminatievoorziening (ADV) voor haar inwoners moet inrichten. Als gemeente zijn we met deze wet ook verplicht om ons te houden aan alle relevante wetten die discriminatie verbieden. De ADV heeft twee wettelijk taken: onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten en de registratie van deze klachten. Gemeente Diemen is aangesloten bij het meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam.

Een belangrijke rol in de samenwerking tegen discriminatie is weggelegd voor de ADV. Naast de wettelijke taak breiden we de rol van de ADV uit om te werken aan de bekendheid en zichtbaarheid van de ADV door experts in te zetten voor trainingen en voorlichting. Medewerkers van de ADV zijn namelijk experts op het gebied van (anti)discriminatie. Het bevorderen van meldingsbereidheid is daarbij een belangrijke opgave. Ook zetten we in op het ondersteunen van individuen en sociale bewegingen, en het adviseren van maatschappelijke organisaties over discriminatievraagstukken door het ADV. Daarnaast werken de ADV en ons eigen meldpunt in het kader van de Wet goed verhuurderschap samen om woondiscriminatie tegen te gaan.

Uitvoering

Onze aanpak is een breed inclusieve en thematische aanpak waarbij we de nadruk leggen op overlappende problemen en gemeenschappelijke doelen rond inclusie en antidiscriminatie, en ook oog houden voor de meest voorkomende gronden en vormen van discriminatie. We werken aan antidiscriminatie door bewustwording, verbinding en samenwerking tussen en in groepen te stimuleren en te faciliteren. Ook zetten we in op bewustwording over discriminatie en hoe je dat kunt tegengaan door educatie, voorlichting en trainingen te faciliteren. Zowel intern als extern is de aanpak

vervlochten en verwerkt in de eerder beschreven thema's en methoden. Daarbij gaat aandacht uit naar de vijf veelvoorkomende gronden van discriminatie. Er zijn bepaalde gronden en vormen van discriminatie die extra aandacht vereisen omdat ze vaak voorkomen. Dit zijn specifieke gronden waarop het risico op discriminatie hoog is, zelfs in de vorm van negatieve behandeling, vernieling, bedreiging of geweld. Volgens gegevens van de antidiscriminatievoorziening (ADV), komt discriminatie op basis van afkomst en huidskleur relatief vaak voor. In ons lokale antidiscriminatiebeleid besteden we specifieke aandacht aan vijf veelvoorkomende gronden van discriminatie. Deze omvatten: anti-Zwart racisme, antisemitisme, discriminatie van lhbtq+-personen, discriminatie van mensen met een beperking en moslimdiscriminatie. In de verschillende domeinen waar discriminatie voorkomt (bijvoorbeeld onderwijs, woningmarkt en bedrijven), hanteren we in de basis een brede aanpak bij het voorkomen en bestrijden ervan. Toch zijn er bepaalde vormen die relatief vaak voorkomen waar we extra aandacht voor hebben, zoals stagediscriminatie, woondiscriminatie en straatintimidatie.

4.2. Tot slot

Diversiteit en inclusie zijn beleidsmatig vastgelegd als integraal onderdeel van ons beleid, zowel in de gemeente als in de eigen organisatie. In deze herijking hebben we een terugblik geworpen op de uitvoering van het diversiteits- en inclusiebeleid tot nu toe. Ook hebben we laten zien waarom we de noodzaak voelen om antidiscriminatiebeleid toe te voegen aan het al lopende beleid van de gemeente. Als gemeente maken we een strategische verschuiving van het behandelen van doelgroepen als thema, naar een brede inclusieve en thematische aanpak binnen ons diversiteitsbeleid.

Het creëren van een gemeenschap waarin mensen verbonden zijn en vrijheid ervaren om zichzelf te zijn, is een voortdurende verantwoordelijkheid voor zowel de gemeente als haar inwoners. Effectief antidiscriminatiebeleid wordt ontwikkeld in samenwerking met de gemeenschap. Om discriminatie in Diemen tegen te gaan, werken we samen met de ADV, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen en de sport- en cultuursector. We praten niet over mensen, maar met mensen. De herijking en het antidiscriminatiebeleid vormen daarom een kader, waarbij in de uitvoering nauw zal worden samengewerkt met experts en inwoners. Door actief contact te onderhouden met onze inwoners, kunnen we blijven controleren of we op de juiste weg zijn. De herijking is daarmee zowel een terugblik als een extra stap in de goede richting naar een inclusiever Diemen.