

ACTIEPROGRAMMA ALMERE DIVERS EN INCLUSIEF 2023–2026



Diversiteit
Antidiscriminatieagenda
Regenboogagenda
Inclusieagenda

	Pag		p.
INHOUDSOPGAVE			
VOORWOORD	3	4 REGENBOOG AGENDA 2023–2026	19
1 ALMERE DIVERS EN INCLUSIEF	4	1. Inleiding	19
1. Inleiding	4	2. Regenboogstad	20
2. Terugblik	4	3. Van en door de stad	
3. Participatie bij de uitvoeringsagenda's	5	4. Doelstellingen en thema's	20
4. Wat gaan we doen?	6	Thema 1: De gemeente geeft het goede voorbeeld	21
4.1. Ontmoeten, verbinden en verdiepen	6	Thema 2: Veiligheid	22
4.2. Diversiteitspact	6	Thema 3: Onderwijs, Jeugd en Sport	23
4.3. Diversiteitsdag: Connecting People	7	Thema 4: Zorg, Welzijn en Gezondheid	24
4.4. Ambassadeurs diversiteit en inclusie	7	Thema 5: Kunst, Cultuur en Uitgaan	25
4.5. Gedeeld verleden, gedeelde toekomst.	7	Thema 6: Zichtbaarheid	25
Keti Koti			
4.6. Voorbeeldrol van de gemeente	8		
.			
2 ANTI DISCRIMINATIE AGENDA	9	5 ALMEERSE INCLUSIE AGENDA	27
1. Inleiding	9	1. Inleiding	27
2. Voorbeeldrol van de gemeente	12	2. Werkwijze	27
2.1. De gemeente als normsteller	13	3. Terugblik	28
2.2. De gemeente als werkgever	13	Thema 1: Bewustwording en acceptatie	28
2.3. De gemeente als dienstverlener	14	Wat gaan we doen?	
2.4. De gemeente als lerende organisatie			
3. Arbeidsmarkt	15	Thema 2: Inclusief beleid, inclusie van ervaringsdeskundigheid	29
4. Winkelen, horeca en uitgaan	16	Thema 3: Toegankelijke openbare ruimte	30
5. Openbare ruimte	16	Thema 4: Toegankelijke gebouwen en voorzieningen (Vastgoed)	31
6. Onderwijs	17	Thema 5: Inclusief onderwijs	32
7. Overige thema's	17	Thema 6: Toegang tot informatie (communicatie)	32
8. Monitoring	18	Financien	32
4 REGENBOOG AGENDA 2023–2026	19	6 BUDGET ACTIEPROGRAMMA	33
1. Inleiding	19		
2. Regenboogstad	20		
3. Van en door de stad			
4. Doelstellingen en thema's	20		
Thema 1: De gemeente geeft het goede voorbeeld	21		
Thema 2: Veiligheid	22		
Thema 3: Onderwijs, Jeugd en Sport	23		
Thema 4: Zorg, Welzijn en Gezondheid	24		
Thema 5: Kunst, Cultuur en Uitgaan	25		
Thema 6: Zichtbaarheid	25		
5 ALMEERSE INCLUSIE AGENDA	27		
1. Inleiding	27		
2. Werkwijze	27		
3. Terugblik	28		
Thema 1: Bewustwording en acceptatie	28		
Wat gaan we doen?			
Thema 2: Inclusief beleid, inclusie van ervaringsdeskundigheid	29		
Thema 3: Toegankelijke openbare ruimte	30		
Thema 4: Toegankelijke gebouwen en voorzieningen (Vastgoed)	31		
Thema 5: Inclusief onderwijs	32		
Thema 6: Toegang tot informatie (communicatie)	32		
Financien	32		

Voorwoord

In diversity, there is beauty and there is strength

Maya Angelou

De vaststelling van het actieprogramma 2023–2026 is een belangrijk moment om stil te staan bij wat diversiteit en inclusie betekenen voor onze stad. Mens zijn is prachtig, veelomvattend, complex en persoonlijk voor iedereen. Maar de vanzelfsprekendheid waarmee veel mensen in Nederland hun leven kunnen inrichten zoals zij dat zelf willen, bestaat voor veel anderen nog niet.

In Almere moet iedereen zichzelf kunnen zijn en volwaardig mee kunnen doen aan onze samenleving. We zijn een diverse stad en vieren die verschillen. We willen ook een inclusieve stad zijn, waar iedereen volwaardig en gelijkwaardig kan deelnemen, ongeacht een fysieke of mentale beperking.

Niet voor niets prijkt op de gevel van ons stadhuis artikel 1 van de Grondwet. Daarmee dragen wij als gemeente uit dat Almere van ons allemaal is, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, genderidentiteit, huidskleur, (etnische) afkomst, mentale of fysieke beperking. Iedereen in deze stad is gelijkwaardig en moet ook zo behandeld worden. Als wethouder diversiteit en inclusie sta en strijd ik daarvoor.

Dit actieprogramma moet een brug slaan tussen wat wij als gemeente willen en wat mensen in het dagelijks leven ervaren. Het maakt hun realiteit leidend in de manier waarop wij ons beleid inrichten. Daarom zijn het de inwoners, belanghebbenden en ervaringsdeskundigen zélf die hebben aangegeven welke acties belangrijk zijn: ‘Niets over ons zonder ons’.

Met dit actieprogramma en de bijbehorende uitvoeringsagenda's willen wij recht doen aan de verschillen en een veilige en gelijkwaardige startpositie creëren voor iedereen. Ik hoop dat we ons samen, als familie, vrienden, burens, vreemden op straat, als stad en als samenleving als geheel, dag in dag uit blijven inzetten voor gelijkwaardigheid. Een samenleving waarin we naar elkaar omkijken. Waarin wij allen gelijkwaardig zijn. Een samenleving waarin diversiteit kracht is en wij dat allemaal uitstralen.

1 ALMERE DIVERS EN INCLUSIEF

Almere is van ons allemaal. Alle Almeerders moeten in al hun eigenheid zichzelf kunnen zijn, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, genderidentiteit, huidskleur, (etnische) afkomst, religie, levensovertuiging, politieke voorkeur, leeftijd of beperking. Almere is in vele opzichten een diverse stad met een verscheidenheid van talenten, achtergronden, ervaringen en zienswijzen. Juist die optelsom van eigenheid en veelzijdigheid maakt onze stad. Daar zijn we trots op. Naast een diverse stad willen we dat Almere ook een inclusieve stad is waar iedereen volwaardig en gelijkwaardig kan participeren ongeacht eventuele beperkingen.

Coalitieakkoord Almere 2022–2026, ‘Bouwen aan een gezonde toekomst’

1. Inleiding

Almere is de stad van emancipatie. Een diverse en jonge stad, waar iedereen in gelijkwaardigheid zich kan ontplooien en mee kan bouwen aan onze samenleving. Een stad waarin we iedereen de kans willen geven om zich te uiten, om te vieren en te koesteren wat van waarde is. De superdiversiteit van onze stad, waar geen bevolkingsgroep in de meerderheid is, is een krachtige en duurzame basis. Net zoals biodiversiteit beter, gezonder en mooier is dan een monocultuur.

Almeerders in al hun diversiteit maken Almere tot een unieke stad, met een volwassen eigenheid. Koesteren van diversiteit – één van onze Almere Principles – betekent voortdurende aandacht, zorg en inzet, met liefde voor en nieuwsgierigheid naar elkaar, naar alle Almeerders in al hun uniciteit.

We vieren onze diversiteit. We bestrijden discriminatie, uitsluiting en ongelijke behandeling, met de middelen die ons daarvoor ter beschikking staan.

Om een inclusieve stad te zijn waar iedereen vrijuit aan de samenleving deel kan nemen moeten we ook voorkomen dat we drempels opwerpen en moeten we obstakels wegnemen. Daarom werken we samen met organisaties en ervaringsdeskundigen om onze plannen en de praktische uitvoering daarvan zó in te richten dat niemand drempels hoeft te ervaren.

2. Terugblik

Ons streven is niet nieuw. En ook naast dit specifiek actieprogramma zet de gemeente zich al langer in voor een samenleving waarin iedereen zonder drempels kan deelnemen, bijvoorbeeld door deelname aan landelijke projecten zoals het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, gericht op een toegankelijke arbeidsmarkt voor iedereen.

De afgelopen jaren hebben we met diverse acties en specifieke projecten gewerkt aan bewustwording van diversiteit en inclusie, aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie, aan het toegankelijker maken van voorzieningen en aan de versterking van de positie van groepen die dat nodig hebben. Dat deden we met verschillende actieprogramma's. De oorsprong en aanleiding voor die actieprogramma's verschilde onderling, evenals de vorm en de mate van concreetheid. Hieronder blikken we terug, met een korte, niet uitputtende beschrijving van enkele resultaten.

Regenboogagenda

Sinds 2014 werken we samen met het Rijk en andere Regenbooggemeenten aan de sociale acceptatie en veiligheid van LHBTQIA+–inwoners. Voor de uitvoering van het bijbehorend actieprogramma ontvangt de gemeente subsidie van het ministerie van OCW. De afgelopen

jaren is het LHBTQIA+-platform versterkt, mochten we de aanleg van een regenboog- en transgenderpad vieren, en heeft Pride Almere zich trots ontwikkeld tot onze lokale Pride-organisatie. We zagen de expositie Oud Roze. We gaven aandacht aan LHBTQIA+-vluchtelingen en onderzochten hoe zij het beste ondersteund konden worden.

Lokale Inclusie Agenda Almere

In 2018 ging de eerste Lokale Inclusie Agenda van start, naar aanleiding van de ondertekening van het VN-Verdrag Handicap dat gemeenten verplicht een lokale Inclusieagenda vorm te geven. We droegen bij aan het toegankelijk maken van speelplekken en schoolpleinen, een oversteekplaats en een stembureau. Studenten onderzochten de bewegwijzering in de stad. De gemeentebalie verbeterde met de introductie van audio-ondersteuning voor slechthorenden. De Guusjes-bewustwordingscampagne is een begrip geworden. Samen met de griffie onderzochten we hoe de politieke markt voor iedereen volledig toegankelijk kan worden. De Almeerse Inclusieagenda kenmerkt zich door de concreetheid en veelheid van acties!

Diversiteit en antidiscriminatie

De extra inzet en een groter beroep op gemeenten bij het bestrijden van uitsluiting en discriminatie en de aandacht voor de kracht van diversiteit, is een brede maatschappelijke ontwikkeling. Samen met Avanti en Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (hierna genoemd: BGBF) gaven we vorm aan een veelheid van activiteiten en thema's van diversiteit en discriminatiebestrijding. Avanti hield talkshows, deed podcasts, interviews, lezingen en produceerde een stadsmagazine. Avanti vond onderdak in Casa Casla en groeide uit tot een sterk lokaal programmabureau dat inclusiviteit op de kaart zet. BGBF onderzocht discriminatie op de huurwoningmarkt, startte een project om stagemarktdiscriminatie aan te pakken en is financieel versterkt in de uitvoering van haar wettelijke taken. Met BGBF is het partnerschap in de aanpak van discriminatie versterkt.

We deden onze ervaring op bij de uitvoering van de – in de praktijk van elkaar gescheiden – actieprogramma's. We leerden ook dat de scheidslijnen soms gekunsteld zijn en doelgroepen deze scheidslijnen (onbedoeld) in stand kan houden.

Met ons Actieprogramma 'Almere Divers en Inclusief' zetten we het goede voort en actualiseren we onze acties. Daarbij brengen we, sterker dan voorheen, op meerdere manieren samenhang en continuïteit in onze aanpak: We zetten liever langjarige bewegingen en regelmatig terugkerende activiteiten in gang dan kortere eenmalige projecten. We geven partnerschap een grotere rol. En we brengen het principe van intersectionaliteit stapsgewijs in onze aanpak. Want mensen zijn méér dan alleen hun achtergrond, hun geloof, hun gender, hun beperking of hun geaardheid.

3. Participatie bij de uitvoeringsagenda's

'Niets over ons zonder ons', is bij de Inclusieagenda vaste praktijk. Bij de totstandkoming van de Inclusieagenda bepalen ervaringsdeskundigen en hun organisaties samen met gemeente de inhoud, de speerpunten en de uitvoering van de in te zetten acties. Die praktijk zetten we ook op bij de thema's in de uitvoeringsagenda's van antidiscriminatie en LHBTQIA+. Een praktijk van frequente gesprekspanels, bijeenkomsten en besprekingen, waarin we vaststellen welke problemen er spelen, waar aandacht voor nodig is, welke de speerpunten zijn. Bij de organisatie van deze bijeenkomsten gaan we onze partners BGBF en Avanti Almere meer betrekken. Samen met betrokkenen komen we zo tot de jaarlijkse uitvoeringsagenda's. Deze

jaarlijkse uitvoeringsagenda's communiceren we online en is tevens de basis voor onze verantwoording en rapportage.

De activiteiten die in het kader van ons Actieprogramma 'Almere Divers en Inclusief' op diverse plekken in de stad plaatsvinden, communiceren we in een online brede stadsagenda.

4. Wat gaan we doen?

- We faciliteren ontmoeting, verbinding en verdieping
- We sluiten een Diversiteitspact
- We organiseren een jaarlijkse Diversiteitsdag
- We ondersteunen ambassadeurs voor diversiteit en inclusie

Een aantal onderwerpen vragen onze specifieke aandacht:

- Gedeelde geschiedenis en gedeelde toekomst / Keti Koti
- Voorbeeldrol van de gemeente

En deze onderwerpen werken we uit in specifieke Agenda's:

- Antidiscriminatie
- Almere Regenboogstad
- Inclusie

4.1. Ontmoeten, verbinden en verdiepen

Iedereen moet vrij zijn om zichtbaar zichzelf te zijn. Juist in de diversiteit van onze stad ligt haar kracht. In elkaar verdiepen en met elkaar spreken brengt kansen met zich mee. We zullen initiatieven op dit vlak steunen, maar ook zelf met voorstellen komen om dit kleur te geven, bijvoorbeeld door een jaarlijkse feestdag. We gaan initiatieven vanuit de samenleving, om de verbinding in de diversiteit van onze stad te versterken, faciliteren en stimuleren.

Coalitieakkoord Almere 2022-2026 'Bouwen aan een gezonde toekomst'

We stellen middelen beschikbaar aan initiatieven die mensen en organisaties in al hun diversiteit samenbrengen, die bruggen slaan naar 'de ander'. Dat kan er verschillend uitzien, bijvoorbeeld een expositie, een evenement, een dialoogtafel, een organisatie die uitnodigt tot een 'kijkje in de keuken' die normaal voor de ander gesloten blijft. Wij ondersteunen initiatieven die verbinding leggen tussen verschillende religies en levensbeschouwingen, met name wanneer het organisaties zijn die een actieve en dienende rol in de stad, buurt en wijk nastreven. Wij voeren regelmatig overleg met gemeenschappen en zelforganisaties in Almere, zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau.

4.2. Diversiteitspact

De gemeente neemt het voortouw en nodigt organisaties in onze stad uit om mee te doen via een diversiteitspact. In dit diversiteitspact laten we zien hoe Almere de verscheidenheid samen met de stad verbindt tot kracht en een passende plek geeft in onze samenleving.

Coalitieakkoord Almere 2022-2026 'Bouwen aan een gezonde toekomst'

We bouwen gedurende deze periode toe naar een diversiteitspact. Het pact richt zich op maatschappelijke organisaties, bedrijfsleven, en instituties die vanuit hun werkveld bij de

diversiteit van de stad betrokken zijn en die de verscheidenheid van hun eigen mensen als kracht zien. Organisaties die willen bijdragen aan inclusie, aan gelijke behandeling, en aan het bestrijden van discriminatie. Zowel kleine als grote organisaties kunnen aansluiten. De weg naar het pact toe lopen we samen. In 2023 werken we het plan uit en starten we met netwerkbijeenkomsten.

4.3. Diversiteitsdag: Connecting People

We organiseren jaarlijks een feestelijke dag met de stad om onze diversiteit te vieren en hier met elkaar over in gesprek te gaan.

Coalitieakkoord Almere 2022–2026 ‘Bouwen aan een gezonde toekomst’

Onder de (werk)titel ‘Connecting People’ organiseren we samen met andere partijen een jaarlijks event, waarin we de kracht van diversiteit van Almere vieren. Naast het vieren geven we op die dag aandacht aan de complexiteit en problematiek die diversiteit ook met zich meebrengt. Dat doen we in workshops, lezingen, films, ontmoetingen waarin we organisaties uitnodigen hun diversiteit te laten zien en met elkaar in gesprek te gaan. In september 2023 starten we met een eerste versie. We evalueren de eerste Diversiteitsdag en ontwikkelen aan de hand daarvan de volgende jaarlijkse Diversiteitsdagen door.

4.4. Ambassadeurs diversiteit en inclusie

Diversiteitsambassadeurs en inclusieambassadeurs zijn mensen die in hun eigenheid en diversiteit een inspiratie voor anderen vormen, of die vanuit een bijzondere (ervarings)deskundigheid een aspect van diversiteit en inclusie op de kaart zetten. Wij ondersteunen in een programma voor deze ambassadeurs hun activiteiten of ‘hun thema’, hun inzet voor de Almeerse diversiteit en inclusie. Dat kan er verschillend uitzien: een talkshow of serie podcasts, een publicatie of korte documentaire, een serie lezingen of gastlessen, et cetera.

4.5. Gedeeld verleden, gedeelde toekomst. Keti Koti

*Stel uw hart open. ... Respecteer dat er verschillen zijn,
in beleving, achtergrond en voorstellingsvermogen.*

*Koning Willem Alexander,
bij de toespraak in het Amsterdamse Oosterpark, 30 juni 2023*

Met de excuses van de minister-president en recent de excuses en de vraag om vergiffenis van de koning, start landelijk het bredere maatschappelijke gesprek over wat herstel eigenlijk is. Dat is een gezamenlijk proces, waarvan de uitkomst nog niet vaststaat. De komma¹ die door het kabinet, maar ook recent door onze eigen burgemeester is beloofd, wordt ingevuld door als stad samen te kijken hoe we samen verder bewegen naar een gedeelde toekomst. Samen met die Almeerders die die zoektocht ook willen aangaan, en met de stichting Comité 30 juni – 1 juni (Stichting Keti Koti) willen wij dit herdenkingsjaar in Almere aangrijpen voor bewustwording, educatie en dialoog. In ons jaarlijks uitvoeringsplan laten we terugkomen welke activiteiten hiervoor worden georganiseerd.

¹ [Toespraak van minister-president Mark Rutte over het slavernijverleden](#) | [Toespraak](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

Avanti Almere, partner in diversiteit

Avanti is het Almeers programmabureau voor alles dat met inclusiviteit te maken heeft vanuit Almere. Avanti besteedt met en voor iedereen in de stad, tot ver daarbuiten, aandacht aan urgente maatschappelijke onderwerpen. De wijze waarop is divers.

Zie www.avanti.nl.

4.6. Voorbeeldrol van de gemeente

De gemeente wil een representatieve en inclusieve organisatie zijn, waarin medewerkers gelijke kansen krijgen voor hun ontwikkeling en doorstroming. We geven vorm aan inclusief werven en selecteren. De gemeente werkt eraan om een toekomstbestendige organisatie te zijn. Bij het bieden van een sociaal veilige werkplek betrekken we thema's van inclusie, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie. De gemeente heeft het Charter Diversiteit ondertekend en geeft vorm aan de doelen die we ons daarbij hebben gesteld. We nemen het voortouw om samen met partijen vanuit het Diversiteitspact de waarden van diversiteit en inclusie te benoemen. We spreken ons uit tegen ongelijke behandeling en nemen stelling tegen discriminatie. Waar nodig en wenselijk stellen we nadrukkelijker de norm.

Coördinerend wethouder, gemeentelijk manager, team Diversiteit en Inclusie

Voor het Actieprogramma Almere Divers en Inclusief is wethouder Diversiteit en Inclusie de coördinerend wethouder. Onze manager Diversiteit en Inclusie brengt de uitvoering van het Actieprogramma verder, samen met het ambtelijk team Diversiteit en Inclusie. Vanuit het team wordt tevens voorzien in advisering aan het bestuur, aan de gemeentelijke afdelingen en aan de unit Strategie, over beleid, vraagstukken en thema's van diversiteit en inclusie.

2 ANTI DISCRIMINATIE AGENDA

*The fight against discrimination is still
about that one same thing: Freedom!*

*Harcourt Klinefelter,
Voormalig persvoorlichter en persoonlijk medewerker van Martin Luther King,
bij de kickoff van het project tegen stagediscriminatie, 2022, ROC Almere Buiten*

*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.*

Artikel 1 Grondwet

1. Inleiding

In volle vrijheid je leven leven en deelnemen aan de samenleving, gelijkwaardig volwaardig, als ieder ander die zich in Almere bevindt. Dat is waar we voor staan. Iedere Almeerder heeft recht op gelijke behandeling en gelijke kansen. Daarom is er geen plek voor discriminatie. Het is onacceptabel dat er Almeeders zijn die vanwege hun afkomst, geaardheid, handicap, religie, leeftijd, levensovertuiging of welke grond dan ook niet hetzelfde worden behandeld of niet dezelfde kansen krijgen. Met ons eerste actieprogramma voor diversiteit en inclusie van 2020–2022 hebben we goede stappen gezet in de strijd tegen discriminatie. Wat we hebben opgebouwd zetten we door, en we zetten nu een volgende stap.

Discriminatie komt overal in de samenleving voor en is hardnekkig. De strijd tegen discriminatie is een zaak van de lange adem en vraagt om doorzetten. We zetten daarom in deze periode bij voorkeur in op een meer structurele aanpak: Zo kiezen we liever voor een *langjarige aanpak* om discriminatie op een terrein te verminderen dan kortere eenmalige projecten. Ook kiezen we, waar dat kan, binnen onze methodieken voor een *generieke aanpak*, een aanpak die meerdere discriminatiegronden tegelijk bestrijdt.² Ook het toewerken naar en het sluiten van het *Diversiteitspact*, waarin we ook afspraken maken om discriminatie tegen te gaan, toont onze intentie voor een structurele en bredere aanpak van discriminatie op meerdere terreinen in de samenleving. Ook zetten we een *structuur van regelmatige bijeenkomsten* of gesprekspanels op, met inwoners en organisaties, waarin we de actualiteit en ontwikkelingen volgen en waarin we vinger aan de pols houden.

Discriminatie komt overal voor en heeft schrijnende gevolgen

Het maatschappelijk debat over discriminatie is volop gaande, versterkt door actuele ontwikkelingen. Black Lives Matter-demonstraties, toenemend anti-zwart en anti-Aziatisch racisme, discriminatie op de stage- en arbeidsmarkt, de toeslagenaffaire en de verhitte discussie rondom gender en seksualiteit brengen aan het licht dat discriminatie overal

² Voorbeeld van een generieke aanpak: inclusief werven van personeel kan zowel discriminatie op grond van leeftijd alsook sekse, achtergrond, kortom alle discriminatiegronden voorkomen.

voorkomt en schrijnende gevolgen heeft. Het ervaren van discriminatie kan tot psychische klachten leiden, het vertrouwen in instituties neemt af, en werkzoekenden die gediscrimineerd worden geven eerder het zoeken op. Als bepaalde groepen mensen achtergesteld worden, kan het leiden tot verminderde verbondenheid met andere groepen.

Wat is discriminatie?

Bij discriminatie word je in gelijke gevallen ongelijk behandeld. Discriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken die er in de situatie niet toedoen, zoals afkomst, geloofsovertuiging, en de andere gronden van art. 1 GW.

Discriminatie kan er verschillend uitzien (bron: SCP):

- *Negatieve bejegening. Naroeven, pesten, onvriendelijke behandeling, negatieve beeldvorming in de media. Deze vorm van discriminatie komt het meest voor.*
- *Ongelijke behandeling. Zoals ongelijke betaling bij hetzelfde werk, geweigerd worden bij het huren van een huis of bij de ingang van een uitgaansgelegenheid.*
- *Geweld, vernieling of bedreiging. Denk aan mensen die op straat worden aangevallen, of het beschadigen, vernielen of bekladden van iemands spullen.*

Discrimineren gebeurt niet altijd opzettelijk en bewust. Juist onbewuste processen leiden tot uitsluiting: Ook als mensen zeggen geen onderscheid te maken, blijkt uit onderzoek dat mensen onbewust toch negatieve vooroordelen hebben over andere groepen en zich daardoor onbewust anders gedragen tegenover die groepen.

De diverse onderzoeken, cijfers en meldingen bij Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (hierna genoemd: BGBF) tonen dat Almere helaas geen uitzondering is. Maar de gemeente Almere accepteert geen enkele vorm van discriminatie en racisme. Samen met onze partners in de stad willen we de komende jaren blijven werken aan het bestrijden van discriminatie en racisme.

Wat is racisme?

- *Bewuste en onbewuste gedragingen, uitingen en ideeën van mensen en instituties waaruit superioriteit tot uitdrukking komt ten aanzien van andere mensen op basis van onder meer huidskleur en afkomst.*
- *Vooroordelen over een groep mensen waarbij de vooroordelen ook ondersteund en versterkt worden door instituties. Dit systeem leidt tot voordelen voor de dominante groep.*
- *Antiracisme is actief tegengaan van racisme. Dit betekent ook je actief inzetten tegen racistisch(e) wetten, beleid en uitingen.*

Oorzaken van discriminatie?

Mensen kunnen verschillende redenen hebben, bewust of onbewust, om te discrimineren. Waarschijnlijk hebben angst voor het onbekende en onzekerheid hier veel mee te maken. Sommige mensen ervaren andere groepen, die bijvoorbeeld een andere huidskleur, religie of cultuur hebben dan zijzelf, als een bedreiging. Of ze zien andere groepen als concurrentie, bijvoorbeeld bij het vinden van een baan, een woning of een opleiding. Discriminerend gedrag kan ook voortkomen uit de behoefte zich af te zetten tegen andere groepen. Er ontstaat een sfeer van 'wij' en 'zij'; 'wij' staat voor alles wat goed is en 'zij' voor wat niet deugt. Zeker als er ook vooroordelen zijn ten opzichte van de andere groep, kan deze negatieve sfeer leiden tot discriminatie.

Soms speelt het zondebokprincipe een rol. Mensen vinden het vaak makkelijk om anderen de schuld te geven van dingen die fout gaan. Meestal geven mensen dan de schuld aan groepen over wie ze al een negatief beeld of vooroordelen hebben, of aan mensen die tot een minderheidsgroep behoren en zich moeilijk kunnen verweren. Dit versterkt het 'wij tegen zij' gevoel. Bewustwording van wat onbewust speelt en het benoemen van deze mechanismen is de eerste stap in de aanpak van discriminatie.

Antidiscriminatievoorziening Zaandam

Samenwerking

BGBF en Avanti–Almere zijn bij de uitvoering de Antidiscriminatieagenda nauw betrokken. BGBF, onze lokale antidiscriminatievoorziening, is betrokken als kennispartner, onderzoeker, adviseur, voorziet ons van data, en zal veelal een actieve en faciliterende rol kunnen spelen bij de uitvoering van de aanpak. Wij volgen hierin het advies van de Rijksoverheid. In haar brief (d.d. 22–11–2022) aan de gemeenten adviseert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de gemeenten om de plaatselijke antidiscriminatievoorziening – als expert op het gebied van discriminatiebestrijding – te betrekken bij de lokale aanpak of lokale initiatieven.³

Avanti zal als Almeers programmabureau voor alles dat met inclusiviteit te maken heeft op haar wijze aandacht besteden aan de thema's van de Antidiscriminatieagenda. Avanti zal met name op het gebied van zichtbaarheid en bewustwording haar bijdrage kunnen leveren aan het actieprogramma. Wij stemmen ons actieprogramma met BGBF en Avanti af, zowel in onze planning alsook inhoudelijk.

Discriminatie is verboden

Discriminatie is in Nederland bij wet verboden. Op overtreden staan sancties.

Artikel 1 van de 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.”

Het grondwetsartikel is verder uitgewerkt in bijzondere wetten die discriminatie bestrijden.

Als je discriminatie ervaart er getuige van bent, kun je een melding maken bij BGBF (BGBF). Daar wordt de klacht geregistreerd en wordt melders van discriminatie, als ze dat willen, passende ondersteuning geboden. Bijvoorbeeld bij het doen van aangifte, of voor bemiddeling, of advies hoe om te gaan met toekomstige situaties.

Als er mogelijk sprake is van een strafbaar feit kunnen mensen ook direct melding maken of aangifte doen bij de politie.

Artikel 1 van de Grondwet is verder uitgewerkt in specifieke wetten en regelgeving rondom discriminatie. Niet iedereen is bekend met de wetten en regelgeving rondom discriminatie. Ook wordt de discriminatiewetgeving nog altijd aangepast en uitgebreid. Hierdoor wordt soms onbewust gediscrimineerd. Een werkgever mag bij werving en selectie bijvoorbeeld geen onderscheid maken op grond van leeftijd (bijv.: gezocht: medewerker tot 30 jaar). Veel werkgevers blijken niet op de hoogte van deze in 2004 in werking getreden wet. Onbekendheid met de wetten en regelgeving omtrent discriminatie komt voor op alle gronden van discriminatie..

Uitvoeringsagenda

Voor de uitvoering van de Antidiscriminatieagenda maken we een jaarlijkse uitvoeringsagenda aan de hand waarvan we kunnen communiceren, volgen, rapporteren en verantwoorden hoe het staat met de activiteiten en resultaten. Voor het bredere publiek communiceren we de anti–discriminatie–activiteiten in een stadsbrede agenda.

³ <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-629ddfb4089ba4d8c2d2a273ebf5674866056be2/pdf>

Voor allen die zich in Almere bevinden...

Onze Antidiscriminatieagenda is er voor álle Almeeders, voor iedereen die discriminatie op welke grond dan ook meemaakt. Die gronden kunnen samenlopen. Ook kan de soort en mate van discriminatie verschillen. Dat vraagt om een intersectionele blik en een aanpak of interventies die daar rekening mee houden. We kiezen dan ook voor het uitgangspunt: generiek waar mogelijk, specifiek waar nodig.

Effectief discriminatiebeleid

Discriminatiebeleid dat effect sorteert zet in op vier sporen: Preventie, sanctionering, het ondersteunen van slachtoffers en het versterken van kwetsbare groepen.

Uit: Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten, Ministerie BZK

Omdat discriminatie zich manifesteert in de directe omgeving van mensen, spelen gemeenten een belangrijke rol in de aanpak ervan. U weet vaak als beste wat er lokaal speelt en wat lokaal de belangrijkste kwesties zijn. In het Nationaal Programma van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme heeft de lokale aanpak dan ook een voorname plek gekregen. ... We moeten samen zorgen voor een gerichte aanpak en zorgen dat we discriminatie kunnen voorkomen.

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties Hanke Bruins Slot,

In haar brief aan gemeenten, 28 november 2022

2. Voorbeeldrol van de gemeente

We accepteren geen discriminatie. Dat dragen we als gemeente letterlijk uit: Art. 1 GW staat op de gevel van het stadhuis en diverse Almeeders in het hologram in de ontvangsthall spreken zich daarover uit. Ook als gemeentebestuur staan we daarvoor en dragen we dat zichtbaar uit. Dat doen we door zichtbaar te zijn bij activiteiten, evenementen en gelegenheden uit de stadsbrede agenda, en bij andere momenten die vanuit dit actieprogramma belangrijk zijn.

Bureau Gelijke Behandeling (BGBF)

Elke gemeente in Nederland heeft een antidiscriminatievoorziening. Voor Almere is dat BGBF. BGBF richt op het voorkomen & bestrijden van discriminatie op alle gronden. Iedere inwoner of organisatie die ervaring heeft met discriminatie of hier vragen over heeft, kan bij BGBF terecht. Klachtbehandeling, ondersteuning en advies door BGBF is gratis voor melders van discriminatie. BGBF besteedt veel aandacht aan preventie en educatie. Het creëren van bewustwording, (h)erkenning en verbinding staat aan de basis van een goede aanpak tegen discriminatie en voor gelijkwaardigheid. BGBF draagt daar onder meer aan bij door lessen en trainingen over vooroordelen, diversiteit en gelijke behandeling. BGBF organiseert regelmatig activiteiten georganiseerd gericht op bewustwording, empowerment, ontmoeting & verbinding.

2.1. De gemeente als normsteller

Als gemeenten willen kiezen voor een aanpak van discriminatie die het meest effectief is, dan moeten ze kiezen voor drie dingen: normeren, normeren en normeren.

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme Rabin S. Baldewsingh, op 30 maart 2023 bij het Platform Gemeenten en Mensenrechten, Jaarbeurs Utrecht

Onderzoek toont aan dat het stellen van een sociale norm van invloed is op het gedrag van mensen. Als mensen ervaren dat in hun omgeving de norm geldt dat discriminatie niet geaccepteerd is, dan zijn zij geneigd dit ook als norm voor zichzelf te stellen. Wanneer Almeerders en Almeerse organisaties merken – uit woord en daad – dat de gemeente discriminatie niet accepteert, dan draagt dat preventief bij aan het bestrijden en voorkomen van discriminatie. Dit effect is aanzienlijk. Daarom kiezen wij ervoor om onze normen actief en vaak uit te dragen. Niet om te betuttelen, maar omdat het verschil maakt. Omdat we willen dat Almeerders weten dat we er voor hen zijn.

Wat gaan we doen?

- Wij willen naar een situatie dat in onze *zakelijke relaties, contracten en subsidies* onze normen meer doorklinken en geïmplementeerd worden. We maken in onze subsidiegesprekken met door ons gesubsidieerde partners het thema inclusie en diversiteit een vaster onderdeel. Ook het diversiteitspact gaat bijdragen aan het laten doorklinken van onze normen. We gaan verkennen of het wenselijk is en welke mogelijkheden er zijn om ook bij het geven van opdrachten of het aangaan van contracten voorwaarden te stellen.
- Wij onderzoeken of we discriminerende berichten op onze *social media* voldoende bestrijden en we bevorderen het uitdragen van onze normen op onze online platforms.
- Wij dragen onze rol als normsteller uit door *activiteiten en initiatieven te stimuleren* en daarbij vaak aanwezig te zijn.
- De gemeente gaat een stimulerende rol spelen door het thema discriminatie onder de aandacht te brengen bij de politie, het Openbaar Ministerie en de burgemeester.

2.2. De gemeente als werkgever

De gemeente Almere wil een inclusieve organisatie zijn, met voor iedereen de mogelijkheid om in gelijkwaardigheid mee te doen, een plek waar mensen kunnen bloeien en doorgroeien. Een organisatie met een divers personeelsbestand en met een werkklimaat dat verschillen waardeert en waar mensen respectvol met elkaar omgaan.

Wat gaan we doen?

- Het jaarlijkse *medewerkersonderzoek* monitort signalen en ervaringen van discriminatie. De resultaten hiervan worden in de teams besproken.
- *Vertrouwenspersonen* zijn er voor meldingen van ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie.
- We communiceren de *stadsbrede agenda* ook intern en nodigen medewerkers uit hieraan deel te nemen.
- We bevorderen *kennis en deskundigheid*: we organiseren workshops en e-learning rond thema's van discriminatie en gelijke behandeling
- We hebben het *Charter Diversiteit* ondertekend en geven ook de komende jaren vorm aan specifieke acties waartoe het Charter oproept.

- We blijven ons wervings- en selectieproces inclusiever maken, door onze kanalen waar we werven *af te stemmen op de diversiteit van Almeeders*. We streven naar inclusiviteit in woord en beeld.
- We betrekken diversiteit en inclusie in onze ontwikkeling als *toekomstbestendige organisatie*. Bij het bieden van een sociaal veilige werkplek betrekken we thema's van inclusie, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie.

2.3. De gemeente als dienstverlener

Alle Almeeders worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. We willen dat mensen zich gezien en gehoord voelen.

Wat gaan we doen?

- Onze *holograminstallatie* in de entree van het stadhuis stelt de norm: in deze stad en in dit stadhuis is gelijkwaardigheid de norm, in Almere ben je volwaardig burger.
- We bekijken of onze *huisregels* verbeterd en zichtbaarder moeten worden. De huisregels beschrijven hoe we met elkaar omgaan in het stadhuis. Daarin wordt duidelijk gesteld dat discrimineren niet is toegestaan. De normen gelden twee kanten op: voor de bejegening van bezoekers en voor de bejegening van medewerkers. We stimuleren onze maatschappelijke partners hun huisregels te verbeteren, indien dat nodig is.
- We blijven de *deskundigheid van medewerkers* rond begripvol en sensitief werken bevorderen.
- We gaan onderzoeken of in onze communicatie het *taalgebruik* (voldoende) inclusief is. Een bewust of onbewust stereotyperend taalgebruik willen wij voorkomen.

2.4. De gemeente als lerende organisatie

De gemeente wil een voorbeeldrol innemen. Maar we hoeven daar niet mee te wachten tot alles perfect op orde is. Sterker nog: het erkennen en herkennen van tekortkomingen, het transparant en zichtbaar aanpakken van wat we moeten verbeteren, is een beter voorbeeld dan het 'perfecte plaatje'. We zijn een lerende organisatie, waarin we van en aan elkaar leren, samen met andere organisaties en Almeeders.

Wat gaan we doen?

- Binnen de organisatie zijn er medewerkers die in hun team, afdeling of werkveld als inclusie- en diversiteitsambassadeur fungeren. In onze vakteams komen thema's en ervaringen rond discriminatie en ongelijke behandeling regelmatig ter sprake, onder meer naar aanleiding van het jaarlijks medewerkersonderzoek.
- Een ambtelijk team Diversiteit en Inclusie en onze manager Diversiteit en Inclusie agenderen thema's bij de diverse gemeentelijke afdelingen en adviseren over scholing en e-learning. Dit team ondersteunt tevens het gemeentebestuur en de unit Strategie bij zaken en vraagstukken van discriminatie, diversiteit en inclusie.
- We leren daarnaast van en met ons kennisnetwerk van landelijke organisaties en lokale partners zoals Movisie, KIS (Kennisplatform Inclusief Samenleven), BGBF en Avanti Almere.

3. Arbeidsmarkt

Uit onderzoek over het discriminatieklimaat in Flevoland en uit de meldingen die bij BGBF binnenkomen blijkt dat de meeste discriminatie plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Discriminatie op de stagemarkt wordt weliswaar weinig gemeld, maar is eveneens een groot probleem, zo tonen onderzoeken aan. Dit wordt bevestigd door het project tegen stagediscriminatie dat in 2022 in Almere is uitgevoerd.

Het beeld in Almere is gelijk aan het landelijke beeld. Meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie kunnen gaan over de toegang tot en doorstroom op de arbeidsmarkt, maar ook over discriminatie op de werkvloer. Dit laatste wordt minder vaak gemeld, omdat men bang is voor de consequenties op de werksfeer of de carrièrekansen. Het gaat om verschillende soorten van discriminatie of uitsluiting: op basis van achternaam, migratieachtergrond en/of geloof, leeftijd, zwangerschap. Dit biedt kansen voor een generieke aanpak.

De huidige praktijk

Verschillende bedrijven, organisaties en instellingen geven aan met diversiteit en inclusie aan de slag te willen of doen dit al. Vaak zijn de intenties en de ambities groot, maar blijkt in de praktijk dat verandering moeizaam gaat. In de meeste bedrijven en organisaties is de daadwerkelijke inzet in uren van medewerkers die met het thema zijn ‘belast’, vaak te beperkt. Ook de steun van hoger management kan ontbreken, zo toont onderzoek aan. Per saldo is het resultaat dan beperkt.

Diversiteit maakt een bedrijf sterker

De noodzaak en – bij velen – de wil om van diversiteit en inclusie werk te maken is echter groot, en dan niet alleen om redenen van discriminatiebestrijding. Want ook de winst is groot: bedrijven trekken een diverser en groter potentieel aan werknemers aan, die vervolgens – met een inclusief werkklimaat – ook graag daar willen blijven werken. Onderzoeken tonen aan dat diversiteit in een team de productiviteit verhoogt, nieuwe ideeën binnenbrengt en andere netwerken aanboort. Een bedrijf houdt beter voeling met de maatschappij en kan een bredere doelgroep bereiken. Diversiteit is daarbij in Almere – zeker voor de jongere generatie studerende en werkzoekende – de alledaagse realiteit. Het Almeerse bedrijfsleven en de Almeerse samenleving hebben er alle baat bij om dat door te voeren in hun organisaties.

We zetten in op het vergroten van gelijke kansen en op het bestrijden van discriminatie op de Almeerse arbeidsmarkt

Wat gaan we doen?

- We gaan met een aantal organisaties in een meerjarig programma toewerken naar een *Diversiteitspact*, waar het voorkomen en bestrijden van discriminatie in de werkomgeving onderdeel van uitmaakt. Samen met de deelnemers aan het Diversiteitspact gaan we zoeken naar wat werkt, wat impact heeft, wat haalbaar is, en hoe we elkaar daarin kunnen ondersteunen. We zoeken geen quick fixes, maar een solide aanpak van diepgewortelde mechanismen van uitsluiting en discriminatie. We ‘namen en famen’ bedrijven die deze werkelijkheid erkennen en ondersteuning zoeken bij hun wil om die te veranderen. Een eerste periode zal gericht zijn op bewustwording, op deskundigheidsbevordering en kennisvergarig via bijvoorbeeld expertmeetings. Dat is een eerste stap richting een gezamenlijke aanpak. Aan de hand van onze bevindingen van de eerste periode bekijken

we hoe werkgevers en organisaties elkaar kunnen versterken en wat daar (ook financieel) voor nodig is.

- We bespreken met BGBF een voortgezette aanpak van *stagediscriminatie*, voortbouwend op de ervaringen van het eerdere project.
- We blijven inzetten op een personeelsbestand dat is afgestemd op de diversiteit van de samenleving.

4. Winkelen, horeca en uitgaan

In het uitgaansleven en bij winkels is een stijging te zien van het aantal meldingen van discriminatie bij BGBF. Het beleid dat organisaties hebben beperkt zich vaak tot huisregels, en dan is het meestal beperkt tot ‘discriminatie is niet toegestaan’. Maar weinig gelegenheden communiceren (online) een actief diversiteits- en inclusievriendelijk beleid, terwijl dat voor bezoekers vaak een indicatie is voor het zich veilig en welkom voelen en hun keuze voor het bezoek aan die horecagelegenheid kan beïnvloeden.

Wat gaan we doen?

- We willen samen met winkels en horeca werken aan verbetering, richting een inclusie- en diversiteitsvriendelijk en gastvrij imago van de Almeerse horeca. We onderzoeken of er hiervoor (landelijk) een keurmerk of standaard is waarbij kan worden aangesloten.
- We kijken samen met hen ook naar een actiever deurbedeidconcept, waarmee uitgedragen kan worden dat men openstaat voor alle Almeeders in alle diversiteit, dat men discriminatie afwijst en dat men hier ook op gecontroleerd kan worden.

5. Openbare ruimte

Discriminatie op straat neemt toe. In de afgelopen jaren steeg bij BGBF het aantal meldingen over discriminatie in de openbare ruimte (inclusief buurt en wijk). Ze gaan vooral over een vijandige bejegening, maar in toenemende mate ook over geweld en bedreigingen. Er is een verband met de verharding van de samenleving, anti-overheidssentiment, complotdenken, polarisatie en een normalisatie van steeds extremere uitingen in de maatschappij. Dergelijke uitingen hebben een grote impact en gaan in veel gevallen ten koste van het gevoel van veilig wonen in de wijk, het thuisgevoel, verbondenheid en vertrouwen in de ‘ander’. Meldingen bij BGBF gaan vaak over groepen jongeren die nare opmerkingen maken en in groepsverband dreigend overkomen.

Wat gaan we doen?

- *Inzetten op verbondenheid en een gemeenschapsgevoel* op wijk- en straatniveau blijft nodig. Daar draagt onder andere het buurthuis-, welzijns- en jongerenwerk aan bij, evenals het vele vrijwilligerswerk in de stad.
- Ook programma’s die helpen bij de vaardigheid om *in gesprek te blijven met elkaar* zijn van belang, zoals de pilot ‘Vreedzame Wijk in Almere’. In deze pilot (start 14 juni 2023) spreken 18 organisaties de intentie uit samen te willen werken om van Kruidenwijk, Waterwijk en Staatsliedenwijk een Vreedzame Wijk te maken. Wij volgen de resultaten van deze programma’s.
- Welke (verdere) insteek van een aanpak mogelijk en noodzakelijk is, *behoeft nader onderzoek*. Duidelijk is dat bij een aanpak de politie, scholen, gemeente, GGZ, en lokale maatschappelijke partners betrokken zouden moeten worden.

6. Onderwijs

Veel scholen maken gebruik van de gastlessen en voorlichting die worden verzorgd door BGBF, over discriminatie, vooroordelen en seksuele- en genderdiversiteit. Het doel is om dit bespreekbaar te maken en bij te dragen aan het onderwijsklimaat waarin alle leerlingen zich welkom weten. Samen met partners willen we bekijken hoe het bereik vergroot kan worden. We willen daarnaast verkennen of, en zo ja hoe, het curriculum zelf aandacht behoeft, waar het gaat over gelijkwaardigheid.

Wat gaan we doen?

- BGBF krijgt regelmatig meldingen en signalen over discriminatie of opmerkingen op scholen betreffende seksuele gerichtheid, genderidentiteit, migratieachtergrond of beperking. Wij gaan met BGBF de mogelijke acties in kaart brengen om hier verandering in te brengen.
- Scholen die eigenstandig initiatief nemen om problematiek gerelateerd aan onze beleidsdoelstellingen aan te pakken, of thema's van inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid beter in de school door te voeren, staan wij faciliterend en met advies bij.

7. Overige thema's

Bij de aanpak van discriminatie kunnen ook andere thema's aan de orde komen. En wij houden onze ogen open voor de actualiteit en voor nieuwe thema's die zich aandienen. Over onderstaande vraagstukken zullen wij in de jaarlijkse uitvoeringsagenda aangeven hoe en in welke mate we hier aandacht aan besteden en welke aanpak wij zullen hanteren.

Antiracisme

Van alle meldingen bij BGBF van racisme wordt in het bijzonder anti-zwart racisme het meest gemeld, komt het meest in ervaringsonderzoeken naar voren, kent een lange geschiedenis en is (ook) systemisch. Noties van racisme, stereotyperingen en onderscheid op basis van etniciteit kunnen – vaak onbewust, onbedoeld, of niet tot het acteren van bepaalde personen te herleiden – ook in (maatschappelijke) systemen sluipen.

Geslacht en gender

Bij dit onderwerp gaat het over emancipatie en intersectionaliteit, over genderrolpatronen die gelijkwaardigheid in de weg zitten, over intimidatie en onveiligheidsgevoelens. Maar het kan ook gaan over een onderwerp als 'het lichaam' in de zorg, waar het lichaam van de man vaak de standaard is als referentie.

Religie en levensbeschouwing

Meer dan 50% van de moslims in Nederland ervaart discriminatie en (gevoelens van) uitsluiting of een tweederangs gevoel. Bijvoorbeeld bij het vinden van een baan of de bejegening van de moskee. Ook uitingen van antisemitisme nemen landelijk toe. Het is zaak om gehoor te geven aan deze zorgen en signalen. Wij willen de relatie met en tussen religieuze organisaties en organisaties van levensbeschouwing versterken, onder meer door speciale aandacht en intensiever contact met gemeente.

8. Monitoring

Bij de monitoring van de Antidiscriminatieagenda betrekken wij de gegevens en onderzoeksbevindingen van BGBF, Almere in de Peiling, en waar relevant van landelijke instituten. Met name voor de langjarige thema's kiezen wij voor een monitoring op hoofdlijnen, veelal kwalitatief van aard (vertellen). We nodigen de raadsleden uit bij de thema's en activiteiten betrokken te blijven. Geplande activiteiten kunnen worden gevolgd in de stadsbrede agenda.

Over de jaarlijkse resultaten rapporteren wij in een beknopte jaarrapportage aan de raad, en een online publieksversie.

4 REGENBOOG AGENDA 2023–2026

1. Inleiding

In Almere heeft iedereen het recht op gelijke behandeling en alle Almeeders moeten in al hun eigenheid zichzelf kunnen zijn, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, genderidentiteit, huidskleur, (etnische) afkomst, religie, levensovertuiging, politieke voorkeur, leeftijd of beperking.⁴ De kern van de Regenboogagenda 2023–2026 heeft als doel om de acceptatie, emancipatie en veiligheid van alle Almeerse LHBTQIA+- personen te waarborgen. In deze Regenboog Agenda 2023–2026 leest u wat we daarvoor gaan doen.

Almere is in vele opzichten een diverse stad met een verscheidenheid van talenten, achtergronden, ervaringen en zienswijzen. Juist die optelsom van eigenheid en veelzijdigheid maakt onze stad. Daar zijn we trots op. Als stad hebben we de missie om te blijven werken aan een gezonde, veilige en inclusieve stad voor iedereen.⁵ Hoewel seksuele diversiteit en genderdiversiteit steeds meer geaccepteerd lijken, is er nog vaak sprake van schijntolerantie. Het is lang niet voor iedereen makkelijk en vanzelfsprekend om anders te zijn, hier open over te zijn en te participeren.⁶

Nederlandse LHBTQIA+-personen hebben nog altijd veel te maken met negatieve reacties en geweld. Biseksuele of bi+ vrouwen zijn relatief vaak slachtoffer. Ruim 2 op de 5 jongeren verbergen hun LHBTQIA+-zijn op school. Een op de vijf Nederlandse transgender personen werd slachtoffer van een fysieke of seksueel gemotiveerde aanval.⁷ Uit Nederlands onderzoek over LHBTQIA+-ouderen van 65 jaar en ouder blijkt dat 41% ooit last heeft gehad van vooroordelen of discriminatie door burens en 36% door zorgverleners. In de afgelopen jaren heeft de gemeente Almere meerdere onderzoeken laten uitvoeren om de ervaringen van LHBTQIA+-personen in Almere vast te stellen. In deze Regenboogagenda zijn de resultaten en aanbevelingen hiervan meegenomen.

Als gemeente hebben we de wettelijke plicht om discriminatie, uitsluiting en onwenselijk gedrag tegen te gaan om sociale veiligheid te garanderen. Hiermee richt de Regenboogagenda zich niet alleen op de LHBTQIA+- personen zelf.

Integrale en intersectionele blik

De benaming LHBTQIA+- is belangrijk omdat die zorgt voor zichtbaarheid en erkenning van de doelgroep. De LHBTQIA+- doelgroep is geen homogene groep. Dit betekent dat hun behoeften onderling ook sterk kunnen verschillen. De ene subgroep emancipeert sneller dan de andere subgroep. Almere kiest voor een intersectionele aanpak waarbij we ons focussen op meer aspecten die invloed hebben op onze leefsituatie. Denk hierbij aan opleiding, sociaaleconomische status, etnische achtergrond, levensbeschouwing, en gezondheid. Bij iedere individu kan de mix weer anders zijn. Een stapeling van discriminatiegronden kan een persoon kwetsbaarder maken. Hierdoor is het van belang om op een integrale en intersectionele blik naar situaties te kijken en maatwerk te bieden.

⁴ Coalitieakkoord 2022–2026 ‘Bouwen aan een gezonde toekomst’

⁵ Coalitieakkoord 2022–2026 ‘Bouwen aan een gezonde toekomst’

⁶ [Regenbooggids-voor-gemeenten-GHD2-2020.pdf \(movisie.nl\)](#)

⁷ [Verontrustende feiten en cijfers over acceptatie LHBTI-personen](#) | Movisie

2. Regenboogstad

Als gemeente werken we samen met uiteenlopende partijen met en voor de LHBTQIA+-gemeenschap om Almere sociaal veiliger en inclusiever te maken. Deze Regenboogagenda beschrijft de manier waarop we dat doen. Voor dit plan werkt de gemeente tevens samen met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). In oktober 2018 is de samenwerking van de 53 Regenboogsteden en OCW bekrachtigd, door de ondertekening van de intentieverklaring Regenboogsteden. De gemeente ontvangt voor de uitvoering van het plan subsidie van OCW. In september 2023 wordt de intentieverklaring voor de huidige coalitieperiode 2023–2026 ondertekend. Regenboogsteden hebben de ambitie om de veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van LHBTQIA+-inwoners verder te bevorderen en hebben daarbij de volgende ambities:

1. De sociale acceptatie van LHBTQIA+-personen neemt toe onder de hele bevolking.
2. Vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBTQIA+-personen nemen af.
3. LHBTQIA+-personen voelen zich gesteund, veilig en weerbaar op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in sport en in hun eigen sociale kring.

De Regenboogagenda maakt onderdeel uit van het gemeentelijk Actieprogramma Almere Divers en Inclusief. Het Actieprogramma en de Regenboogagenda werken ondersteunend aan elkaar om de kracht van diversiteit ten volle te benutten. Het investeren in een netwerk en de onderlinge relaties is een belangrijke voorwaarde om de doelstellingen van de Regenboogagenda te realiseren.

3. Van en door de stad

De afgelopen jaren heeft de gemeente met en via onze partners al inzet gepleegd op thema's als diversiteit en zichtbaarheid en ondersteuning van de LHBTQIA+-gemeenschap. Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (hierna genoemd: BGBF) geeft invulling aan de wettelijke taak in het kader discriminatiebestrijding en bevordering van gelijke behandeling en geeft daarboven – in afstemming met de gemeente – reeds vorm aan 'extra' inzet, zoals voorlichting op scholen, bewustwording rond de LHBTQIA+-thema's, gedragsverandering via communicatie en interventies, zichtbaarheid bij evenementen en bevordering van deskundigheid bij andere organisaties in de stad. Avanti Almere is het platform diversiteit dat in brede zin de dialoog over en tussen de diversiteit van Almeerders bevordert. Voor de komende jaren heeft de gemeente als doel om de uitvoering meer bij de stad te beleggen. Dit houdt in dat wij jaarlijks de LHBTQIA+-gemeenschap actief willen betrekken bij het vormgeven van de jaarlijkse uitvoeringsagenda. Het bestaande LHBTQIA+-platform willen we hierbij een grotere rol laten spelen. Ook stimuleren we LHBTQIA+-inwoners om budget aan te vragen via de gemeente om activiteiten te organiseren die bijdragen aan de LHBTQIA+ thema's.

4. Doelstellingen en thema's

De Almeerse Regenboogagenda heeft net als andere Regenboogsteden de volgende doelstellingen:

1. De sociale acceptatie van LHBTQIA+-personen neemt toe onder de hele bevolking.
2. Vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBTQIA+-personen nemen af.
3. LHBTQIA+-personen voelen zich gesteund, veilig en weerbaar op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in sport en in hun eigen sociale kring.

Voor de Regenboogagenda van 2018–2022 zijn met partners in de stad en inwoners de bovenstaande doelstellingen uitgewerkt in een aantal thema's. Voor de Regenboogagenda 2023–2026 worden deze thema's weer gebruikt, omdat deze thema's de afgelopen jaren door zowel professionals als inwoners ervaren worden als de belangrijkste thema's die spelen binnen de LHBTQIA+- gemeenschap. Daarnaast is het thema 'Kunst, Cultuur en Uitgaan' aan de lijst met thema's toegevoegd. Uit een aantal onderzoeken van de afgelopen periode is naar voren gekomen dat acceptatie niet vanzelfsprekend is binnen deze sectoren. De zes thema's reflecteren de leefgebieden van LHBTQIA+- personen waar we nog veel moeten inzetten op bewustwording en gedragsverandering. Door bewustwording te vergroten, stimuleren we een hogere mate van acceptatie van de LHBTQIA+ gemeenschap. Dit verbetert naar verwachting vervolgens het (fysieke en mentale) welzijn van LHBTQIA+- personen. De doelstellingen van de Regenboogsteden zijn in de volgende zes thema's uitgewerkt:

1. Voorbeeldfunctie van de gemeente
2. Veiligheid
3. Onderwijs, jeugd en sport
4. Zorg, Welzijn en Gezondheid
5. Kunst, Cultuur en Uitgaan
6. Zichtbaarheid

Thema 1: De gemeente geeft het goede voorbeeld

Als gemeente moeten we zelf het goede voorbeeld geven. Dit houdt in dat we een inclusieve organisatiecultuur creëren waar iedereen zich geaccepteerd voelt en in vrijheid zichzelf kan zijn. De gemeente stelt zo tevens een norm. Onze voorbeeldfunctie drukken we uit op drie wijzen:

1) Inclusieve organisatie, de gemeente als werkgever

Bij de voorbeeldfunctie hoort een divers personeelsbestand en een werkklimaat waar mensen zichzelf kunnen zijn. Een succesvol divers personeelsbestand draagt bij aan kansengelijkheid, integratie en verbinding in de samenleving. De gemeente bekijkt of het nodig is dit (nog) beter in het strategisch HRM-beleid op te nemen.⁸

Almere introduceert een transitieverlof voor haar werknemers: ambtenaren die in transitie zijn kunnen daarmee rekenen op betaald verlof tijdens hun geslachtstransitie.

Coalitieakkoord Almere 2022–2026 'Bouwen aan een gezonde toekomst'

2) Inclusief werken, gastvrije publieke dienstverlening

In het contact met gemeente willen we dat iedereen zich erkend, prettig en gehoord voelt. Dat vraagt van gemeentelijke medewerkers diversiteit-sensitief handelen. We trainen onze medewerkers hierin, waarbij de positie van LHBTQIA+-personen onderdeel uitmaakt. Diversiteit-sensitief handelen maakt onderdeel uit van de publieke dienstverlening. Wij verkennen of het wenselijk is onze publieke dienstverlening aan te passen, waar het gaat over

⁸ [Tips om je organisatie divers te maken | SER](#)

een genderneutraal taalgebruik en om aanpassing van formulieren die onnodig sekse registreren.

3) De gemeente als opdrachtgever en inkoper

Met de toenemende taken in het sociaal domein is de gemeente steeds vaker subsidieverstrekker of opdrachtgever. Wat de gemeente van zichzelf verwacht mag ze ook van andere organisaties verwachten. De positie van de gemeente biedt de kans om afspraken te maken hoe de uitvoerende partijen de acceptatie van LHBTQIA+- en de ondersteuning van kwetsbare LHBTQIA+-personen vormgeven.

Wat gaan we doen?

- Wij bekijken of onze training ‘sensitief werken’ verbetering behoeft, gericht op brede diversiteit, waaronder LHBTQIA+- (en daarbinnen met specifiek oog voor het publiek contact met transgenderpersonen).
- In het kader van diversiteit verbeteren we, waar nodig, de eigen ‘beeldbank’ van foto’s, met specifiek oog voor seksuele en genderdiversiteit.
- Wij gaan het transitieverlof voor transgenderpersonen bij de gemeente implementeren.
- Wij onderzoeken hoe we onnodige seksregistratie aan kunnen pakken.
- Onze intentie is om de verklaring van Dordrecht te ondertekenen. Deze verklaring is opgesteld door het Transgender Netwerk Nederland en moet ervoor zorgen dat transgender personen zich op de werkvloer geaccepteerd voelen en dat ze bijvoorbeeld met transitieverlof kunnen.

Thema 2: Veiligheid

LHBTQIA+- personen kunnen te maken krijgen met scheldpartijen, pesterijen, seksueel geweld, bedreigingen en fysiek geweld. Dit geweld kan zowel thuis plaatsvinden als op school, op het werk, in de buurt of in de openbare ruimte. Meestal melden zij deze gewelddadigheden niet bij de politie.⁹ Bijna een derde van de door de politie geregistreerde incidenten heeft betrekking op discriminatie op grond van seksuele gerichtheid.¹⁰

Bij de gemeente Almere wordt het thema veiligheid van LHBTQIA+- personen onderverdeeld in drie thema's:

- Zichtbaarheid en bewustwording
- Kennisdeling en samenwerking
- Aanpak straatintimidatie

Vanuit het ambtelijk team Diversiteit en Inclusie ligt de focus op *zichtbaarheid en bewustwording*. Denk hierbij aan gastlessen op scholen over gender en identiteit, campagne om de acceptatie van de LHBTQIA+- doelgroep te vergroten en voorlichtingen aan professionals. De onderwerpen *kennisdeling en samenwerking* en *aanpak straatintimidatie* worden binnen de gemeente door de afdeling Veiligheid opgepakt. Gendergerelateerd geweld is onderdeel van de aanpak straatintimidatie.

⁹ [Handreiking lhbti+ Feiten en cijfers – 2022.pdf \(movisie.nl\)](#)

¹⁰ [Discriminatiecijfers 2022, Discriminatiecijfers in 2022 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

Wat gaan we doen?

- LHBTQIA+-personen kunnen een melding doen bij BGBF, de politie en de gemeente. We onderzoeken hoe dit overzichtelijker kan voor de LHBTQIA+- doelgroep en hoe de verschillende partijen meer met elkaar kunnen optrekken en elkaars cijfers kunnen gebruiken om versnippering tegen te gaan.
- Om de veiligheid van LHBTQIA+- personen te waarborgen is het van belang dat meldingen bij de politie worden opgepakt en teruggekoppeld. We gaan met onze partners onderzoeken hoe dit proces verbeterd kan worden.
- Wij werken aan aan het verbeteren van handelingsperspectief van omstanders bij geweld en straatintimidatie.
- Wij gaan samen onderzoeken hoe we de LHBTQIA+- doelgroep beter kunnen beschermen tegen straatintimidatie en geweld. Wij bekijken de mogelijkheden om Roze in Blauw in Almere te laten opzetten, dat zich bezighoudt met de bestrijding van geweld tegen LHBTQIA+-personen en de ondersteuning van slachtoffers, bij meldingen bij de politie.
- Wij gaan met eigenaren van horecagelegenheden in gesprek over het omgaan met diversiteit, discriminatie en gelijke behandeling. Daarbij hoort het maken of verbeteren van de afspraken over veilig uitgaan.

Thema 3: Onderwijs, Jeugd en Sport

De pubertijd is voor vele tieners een spannende periode. LHBTQIA+- jongeren staan daarnaast voor extra uitdagingen. Negatieve reacties van leeftijdsgenoten en pesten komen veel voor. Ruim 2 of de 5 jongeren (41%) in de leeftijdscategoriegroep 18-24 jaar verbergt hun LHBTQIA+-zijn op school.¹¹ Het openlijk kunnen delen van persoonlijke gevoelens en ervaringen met vrienden over het LHBTQIA+ zijn heeft een positieve impact op jongeren. Jongeren die openlijk zichzelf kunnen zijn hebben minder last van angst en depressie dan jongeren die niet hun gevoelens delen.¹² Emancipatie en sociale acceptatie van de LHBTQIA+- doelgroep begint bij opvoeding. Opvoeding gebeurt thuis, maar ook op school en bij sportverenigingen. Het is hard nodig om in te zetten op het vergroten van de weerbaarheid van LHBTQIA+-jongeren.

In de sport, waar de sportieve prestaties en het plezierig samen sporten voorop staan, zouden inclusie en diversiteit eigenlijk vanzelfsprekend moeten zijn. Sporten is goed voor ieders welbevinden. Dan is het belangrijk je welkom en gewaardeerd te voelen. In de sportwereld worden LHBTQIA+-personen helaas nog steeds te vaak gediscrimineerd. De machocultuur binnen bepaalde sporten, zoals voetbal, maakt het moeilijk voor sommige LHBTQIA+-personen om uit de kast te komen.¹³

Wat gaan we doen?

- Wij stimuleren onderwijsinstellingen om binnen projecten rondom burgerschap aandacht te besteden aan LHBTQIA+- thema's.
- Wij laten BGBF gastlessen over LHBTQIA+- thema's verzorgen op scholen.

¹¹ [Handreiking lhbt+ Feiten en cijfers – 2022.pdf \(movisie.nl\)](#)

¹² Kaufman, et al. 2015

¹³ [Onderzoek: merendeel voetbalprofs geeft lhbt+acceptatie onvoldoende \(nos.nl\)](#)

- Wij stimuleren dat jongeren(werk)organisaties aandacht besteden aan (seksuele) diversiteit.
- Wij nodigen sportverenigingen uit de acceptatie van LHBTQIA+- gezien en ongezien beter uit te dragen, met name op dagen als Coming Out Dag en Paarse Vrijdag.

Thema 4: Zorg, Welzijn en Gezondheid

Onder bepaalde subgroepen LHBTQIA+-personen zoals ouderen, transgender personen en nieuwe Nederlanders, bestaan specifieke problemen met bijvoorbeeld eenzaamheid, (seksuele) gezondheid en traumaverwerking. Dat vraagt om maatwerk in de zorg.

Stress of spanningen omdat je ‘anders’ bent, noemt men ‘minderheidsstress’. Negatieve reacties, en de angst daarvoor, maar ook verminderde zelfacceptatie en ‘in de kast zitten’, kunnen voor deze stress zorgen, wat negatieve gevolgen kan hebben voor je gezondheid.¹⁴ Deze minderheidsstress kan vervolgens leiden tot depressie, angstklachten en zelfdoding. LHBTQIA+-personen hebben vaker zelfmoordgedachten dan niet LHBTQIA+-personen. Ook doen ze vaker een zelfmoordpoging dan leeftijdsgenoten.¹⁵

De mentale gezondheid van een individu is niet los te zien van de brede sociale, fysieke en maatschappelijke leefomgeving waarin het individu zich bevindt. Dit is de reden waarom wij inzetten op interventies die zich richten op zowel de thuis-, school-, wijk-, zorg- en werkomgeving. Je leefomgeving kan mede bepalen hoeveel je wordt blootgesteld aan leefomstandigheden die goed of slecht voor je mentale gezondheid zijn en in welke mate je kwetsbaar bent voor mentale gezondheid.¹⁶ Psychische gezondheid hangt bovendien in veel aspecten samen met seksuele gezondheid. Bij de (seksuele) gezondheid van LHBTQIA+-personen komen specifieke problemen en vragen naar voren. Ze kunnen een verhoogd risico lopen op hiv of gaan bijvoorbeeld een transitieproces in.¹⁷

Wat gaan we doen?

- Wij willen de sensitiviteit bij professionals, vrijwilligers en mantelzorgers voor de specifieke problemen en behoeften van LHBTQIA+-personen vergroten. Een uitwerking van hoe dit (het beste) kan nemen wij op in de uitvoeringsagenda.
- Wij doen mee aan de Week tegen Eenzaamheid om eenzaamheid onder LHBTQIA+-ouderen zichtbaarder te maken.
- Wij blijven de ‘Roze Loper’ (voor LHBTQIA+-vriendelijke zorginstellingen) onder de aandacht brengen en onderzoeken of en hoe dit voorwaarde kan worden in inkoop van ondersteuning en zorg.
- Wij stimuleren activiteiten die de deskundigheid bevorderen bij wijkteams, welzijnsorganisaties en zorginstellingen in het omgaan met kwetsbare LHBTQIA+-subgroepen als ouderen, dak- en thuisloze jongeren, bi-culturele jongeren en vluchtelingen.
- Wij blijven Diversity Almere ondersteunen in de ontwikkeling die het doormaakt.

¹⁴ [Handreiking lhbt+ Feiten en cijfers – 2022.pdf \(movisie.nl\)](#)

¹⁵ [Factsheet Suicidaliteit onder LHBT'ers.pdf \(113.nl\)](#)

¹⁶ [Nieuw kennisdossier zet belang van leefomstandigheden voor mentale gezondheid in de schijnwerpers – Trimbos-instituut](#)

¹⁷ [De seksuele gezondheid van LHBT's in Nederland | Soa Aids Nederland](#)

- We onderzoeken hoe safe spaces kunnen bijdragen aan het welzijn van verschillende subgroepen binnen de LHBTQIA+- doelgroep. Denk hierbij aan transgender personen, vluchtelingen, ouderen en LHBTQIA+-personen met een migratieachtergrond.
- We brengen LHBTQIA+- activiteiten in Almere meer onder de aandacht onder de LHBTQIA+ vluchtelingen, zodat zij in verbinding kunnen zijn met de LHBTQIA+- groep.
- We stimuleren ontmoeting door activiteiten te faciliteren.

Thema 5: Kunst, Cultuur en Uitgaan

Kunst, cultuur en uitgaan is voor iedereen. Iedereen moet zich welkom voelen in musea, horeca, bioscopen en andere uitgaansgelegenheden. De kunst- en cultuursector is een sector waarin diversiteit en jezelf mogen zijn vanzelfsprekend erbij hoort. Helaas zijn er ook in deze sector signalen dat er nog sprake is van discriminatie van de LHBTQIA+- doelgroep.¹⁸

De gemeente Almere heeft in 2022 onderzoek gedaan naar LHBTQIA+- veiligheid in de horeca. Uit dit onderzoek blijkt dat de veiligheid van LHBTQIA+-personen in de horeca ook niet vanzelfsprekend is. LHBTQIA+-personen missen een eigen horecagelegenheid waar zij zichzelf kunnen zijn. Ook is er behoefte aan het verbeteren van het meldingenproces. LHBTQIA+-personen voelen weinig vertrouwen in instanties, omdat zij niet weten wat er met meldingen gedaan wordt. Om het vertrouwen en gevoel van veiligheid te vergroten, zouden de politie, de gemeente en BGBF de meldingen op een transparantere manier kunnen oppakken.

Wat gaan we doen?

- Stichting Winterpride heeft aangegeven op zoek te gaan naar horecagelegenheid voor de LHBTQIA+- doelgroep. Als gemeente zullen wij Stichting Winterpride hierin steunen en eventueel faciliteren waar dat mogelijk en nodig is,
- Het vertrouwen in het oppakken van meldingen moet vergroot worden. Vanuit het thema veiligheid wordt hier verder aan gewerkt door een samenwerking aan te gaan met het gemeentelijk team Veiligheid, de Politie en BGBF,
- We gaan partijen in de sector stimuleren zich in te zetten bij het tegengaan van discriminatie en bij het uitvoeren van de Code Diversiteit en Inclusie,
- We gaan partners die het goede voorbeeld geven zichtbaar maken en belonen, zodat anderen hen kunnen volgen.

Thema 6: Zichtbaarheid

Het is belangrijk om zichtbaarheid te creëren voor de LHBTQIA+- gemeenschap. De sociale norm, het idee dat wij als mensen hebben van ‘wat hoort’ en ‘wat normaal is’, is een sterke voorspeller van gedrag, die ook belangrijk is in het tegengaan van discriminatie.¹⁹ Zo hijsen wij op de Coming Out Dag de inclusieve regenboogvlag. Hiermee maken we een statement dat we uitsluiting, haat, geweld en discriminatie jegens LHBTQIA+- personen afkeuren. In een publieke ruimte waar de acceptatie van LHBTQIA+-personen zichtbaar is gemaakt, weten

¹⁸ [Discriminatie in de kunst- en cultuursector: cijfers en oplossingen | Movisie](#)

¹⁹ [Het belang van symbolen zoals de regenboogvlag | Movisie](#)

alle Almeerders dat hun stad staat voor acceptatie en een gelijke positie, een stad waar je lief kunt hebben wie je wil.

Symbolen als de inclusieve regenboogvlag dragen bij aan een groepsgevoel. Dit zorgt vervolgens voor onderlinge solidariteit. Een andere veelgebruikte manier om te laten zien dat seksuele en genderdiversiteit er mag zijn in de openbare ruimte is het aanleggen van een regenboogzebrapad, zoals dat in Almere ook is gerealiseerd. Er zijn nog veel meer manieren om zichtbaarheid voor de LHBTQIA+- gemeenschap te creëren in de openbare ruimte.

Wat gaan we doen?

- Wij faciliteren stichting Winter Pride om jaarlijks de Winterpride in november te organiseren.
- Wij stimuleren en faciliteren een sterkere viering en zichtbaarheid van Coming Out Dag (11 oktober) en andere evenementen en gelegenheden waar LHBTQIA+-acceptatie mee bevorderd is. Zoals 4-5 mei, Paarse Vrijdag, Idahobit (International Day Against Homophobia, bifobia & Transfobia). We roepen bedrijven, horecagelegenheden en andere instellingen op zich hierbij aan te sluiten.
- Wij hijsen de regenboogvlag op alle gemeentelijke locaties tijdens Coming Out Dag en stimuleren partners dat ook te doen.
- Met de betrokken partijen geven wij vorm aan een zichtbare online agenda, waarin terug te vinden is wat er op het gebied van diversiteit(agenda) en LHBTQIA+- te doen is in de stad. Wij onderzoeken hoe we hierbij het beste social media in kunnen zetten en of we bij bestaande websites kunnen aansluiten.
- Wij roepen vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties en politiek vertegenwoordigers te staan voor 'Almere Regenboogstad' en aanwezig te zijn bij evenementen van belangenorganisaties.

Financieel kader

De Regenboogagenda is onderdeel van het bredere Almeerse Actieprogramma Almere Divers en Inclusief. Voor de Regenboogagenda ontvangt de gemeente jaarlijks een bedrag van 20.000 vanuit het ministerie van OCW. Vanuit de gemeente wordt jaarlijks eenzelfde bedrag beschikbaar gesteld. Waar sprake is van samenhang of overlap met het Actieprogramma, kan een beroep gedaan worden op het bredere budget van het Actieprogramma.

Ministerie	20.000	2023, 2024, 2025, 2026
Gemeente Almere	20.000	2023, 2024, 2025, 2026
Totaal jaarlijks	40.000	2023, 2024, 2025, 2026

In de uitvoeringsagenda die jaarlijks wordt opgesteld wordt aangegeven hoe het budget jaarlijks wordt besteed. Het bepalen van de speerpunten in de uitvoeringsagenda gebeurt in samenwerking met BGBF, het LHBTI-platform en ervaringsdeskundigen/inwoners.

5 ALMEERSE INCLUSIE AGENDA

1. Inleiding

Sinds 2016 geldt het VN-verdrag Handicap¹ in Nederland. Het doel van dit verdrag is dat de positie van mensen met een beperking wordt verbeterd. Iedereen, met of zonder beperking of chronische aandoening, heeft recht op gelijke behandeling en gelijkwaardig meedoen in de maatschappij. Iedere gemeente in Nederland is verplicht om hiervoor lokaal inclusiebeleid te ontwikkelen en uit te voeren.

De gemeente Almere wil een stad zijn waar iedereen gelijkwaardig en volwaardig mee kan doen en waar we niemand buitensluiten. Waar iedereen kan wonen, werken, uitgaan of sporten. Waar iedereen zich vrij kan bewegen in vervoer en op straat.

Deze agenda omschrijft de prioriteiten van Almere van 2023 tot en met 2026 om de samenleving inclusiever te maken. Deze prioriteiten zijn tot stand gekomen in samenspraak met ervaringsdeskundigen. “Niets over ons, zonder ons!” Dat is het motto. De verhalen en ervaringen van mensen met een beperking of chronische aandoening zijn leidend. Eind 2022 en begin 2023 is de input verzameld in twee brede inclusie-bijeenkomsten. Vervolgens zijn via een brede uitvraag per email de deelnemers aan die bijeenkomsten gevraagd naar de belangrijkste speerpunten voor deze periode.

2. Werkwijze

Deze Almeerse Inclusieagenda 2023 – 2026 is van en voor heel Almere. Het is belangrijk dat ervaringsdeskundigen bij alle stadia – van het maken van plannen tot aan de uitvoering – betrokken zijn. Daarom moeten ervaringsdeskundigen, gemeente en andere partijen goed met elkaar samenwerken om uitvoering te geven aan deze agenda. De gemeente heeft hierin een faciliterende en ondersteunende rol. De gemeente heeft de verantwoordelijkheid voor het tot stand (laten) brengen en coördineren van de uitvoering van de Inclusieagenda.

Er zijn veel Almeerse inwoners en partijen in de stad die zich inzetten voor inclusie en een toegankelijke samenleving. Denk hierbij onder andere aan de werkgroep ViP (VN-Verdrag in de Praktijk), Stichting ABRI, G-KRACHT politiek panel, Oogvereniging Flevoland, Kwintes Cliëntenraad, EigenWijze Saskia, NAH Forum Almere, Netwerk GoedGeregeld!, Gebarencafé, Meedoen & Sport van Triade-Vitree, Breed Overleg Plus, Adviesraad Sociaal Domein, Stichting MEE, Humanitas, VMCA, Avanti, Bureau Gelijke Behandeling Flevoland en gemeente Almere. Zij verschillen in hun organisatievorm, doelgroep en doelstellingen, maar hun inzet is onmisbaar.

Met een aantal van deze partijen bestaat een jarenlange subsidierelatie. In het bijzonder wordt werkgroep ViP financieel ondersteund vanuit het inclusiebudget. Daarnaast zijn er veel inwoners, die niet aangesloten zijn bij een organisatie, die zich inzetten voor inclusie. Dankzij ieders bijdrage zetten we samen stappen richting een meer inclusieve samenleving.

Het is mogelijk een aanvraag in te dienen voor ondersteuning bij de gemeente. Er is een inclusiebudget beschikbaar en daarnaast zijn er gemeentemedewerkers die meedenken en helpen waar mogelijk. Ingediende plannen moeten bijdragen aan de doelen van deze Inclusie Agenda. Hiervoor kunnen mensen contact opnemen met de gemeente via

diversiteiteninclusie@almere.nl

Minimaal tweemaal per jaar organiseert de gemeente samen met ervaringsdeskundigen een bijeenkomst om de ontmoeting en uitwisseling tussen ervaringsdeskundigen, de stad en de gemeentelijke organisatie te stimuleren. Hierbij wordt de voortgang van de Inclusie Agenda besproken en is er ruimte om te netwerken.

3. Terugblik

De in 2019 geactualiseerde Lokale Inclusie Agenda Almere 2018–2022 kende 39 voorstellen en projecten, ingedeeld in vijf thema's. Er is in deze periode veel bereikt. Zo zijn de bewustwording en het begrip voor mensen met een beperking vergroot, onder meer door een succesvolle Guusjes-campagne, de ViP-café's, Gebarencafé's, en door lezingen en netwerkbijeenkomsten. Inclusie heeft binnen de gemeente, binnen meer afdelingen, breder de aandacht gekregen door de inzet van een brede ambtelijke werkgroep. De toegankelijkheid binnen mobiliteit en vervoer zijn verbeterd. Een werkgroep heeft bijgedragen aan een goed toe- en doorgankelijke Floriade. Ook is de toegang tot (gemeentelijke) informatie verbeterd, onder andere door de invoering van 'Klik voor Teletolk'. De mogelijkheden voor mensen met een beperking om te sporten zijn verbeterd en er zijn diverse speeltuinen en schoolpleinen toegankelijk gemaakt. Met het inrichten van een nagenoeg volledig inclusief stembureau is het zelfstandig stemmen bij verkiezingen verbeterd. Er zijn nieuwe samenwerkingen met ervaringsdeskundigen ontstaan en de input en inzet van ervaringsdeskundigen bij de uitvoering van beleid bleek van grote waarde.

Prioriteiten stellen

De Agenda was zeer omvattend, waardoor helaas niet alle voorstellen uitgevoerd zijn. Daarom is voor de periode 2023–2026 gekozen voor een prioritering. We houden het goede vast en gaan door met wat we samen het belangrijkste vinden voor Almere.

Speerpunten

In gesprek met ervaringsdeskundigen en betrokkenen in Almere, is bepaald dat in de periode 2023 tot en met 2026 als speerpunten wordt ingezet op minimaal de hieronder genoemde thema's. Als er gedurende deze jaren behoefte is aan een andere prioriteitstelling, dan doen we dat in goed overleg. We stellen jaarlijks een beknopte uitvoeringsagenda op waarin we per speerpunt de activiteiten beschrijven die in het volgend jaar gedaan worden om het thema verder te brengen. Natuurlijk zijn er meer – evenzeer belangrijke – onderwerpen dan de hier genoemde speerpunten, zoals inclusieve mobiliteit, inclusief onderwijs, en inclusief werk. Ook toegankelijk wonen, mentaal welzijn en toegankelijkheid van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning zijn van belang. Ook kunnen tussentijds waardevolle initiatieven zich aandienen. We zullen deze onderwerpen en initiatieven oppakken indien en voor zover de capaciteit en de middelen dat toelaten. De agenda blijft zodoende in beweging, en zo blijven we doen wat nodig is.

Thema 1: Bewustwording en acceptatie

Het eerste en belangrijkste doel is om het begrip voor mensen met een beperking te vergroten. Niet alle Almeerders realiseren zich waar mensen met een beperking mee te maken krijgen. Het bevorderen van de sociale bewustwording en bejegening door burgers en professionals blijft nodig, zowel in relatie tot zichtbare maar vooral ook onzichtbare beperkingen. Bewustwording is een doorlopend punt door de hele agenda heen, om uiteindelijk te komen tot acceptatie.

Wat gaan we doen?

- **Guusjes–bewustwordingscampagne**
De Guusje–bewustwordingscampagne wordt voortgezet. Guusjes zijn illustraties met verschillende thema's, gedrukt op een formaat dat makkelijk te verspreiden is. Guusje kijkt vanaf een wolkje naar beneden en laat zien waar mensen met een beperking dagelijks mee te maken hebben. Guusje maakt mensen hiervan bewust en zet aan tot nadenken. De Guusje–campagne is een samenwerking tussen de werkgroep ViP, Geoffrey Cramm en de gemeente Almere.
- **Werkgroep ViP**
De werkgroep ViP organiseert verschillende activiteiten, waaronder maandelijks een inclusiecafé waar mensen met en zonder beperking bij elkaar komen om ervaringen uit te wisselen. De entree is gratis.
- **Netwerk Goed Geregeld!**
Ook Netwerk GoedGeregeld! organiseert bijeenkomsten waar mensen met en zonder beperking met elkaar in gesprek gaan over thema's rondom inclusie.
- **Aandacht Week van de Toegankelijkheid**
Ervaringsdeskundigen vragen in de landelijke Week van de Toegankelijkheid – de eerste week van oktober – extra aandacht voor het thema inclusie en toegankelijkheid. De gemeente ondersteunt deze week.
- **Inclusie bewustwording binnen de gemeente**
Binnen de gemeente wordt de bewustwording onder medewerkers vergroot. Een gemeentebrede groep medewerkers van verschillende afdelingen (interne inclusie–ambassadeurs) deelt onderling hun ervaringen en vraagstukken vanuit hun werkveld. Voor (advies over) scholing en deskundigheidsbevordering betrekken we ervaringsdeskundigen. Het ambtelijk team Inclusie en Diversiteit bevordert deskundigheid en kennis door het aanbieden van interne e–learning en ontmoeting met ervaringsdeskundigen.
- **Voorlichting op scholen**
Ervaringsdeskundigen geven voorlichting op scholen over bejegening en gewenning aan handicaps. Dit gebeurt reeds in samenwerking met Bureau Gelijke Behandeling.

Thema 2: Inclusief beleid, inclusie van ervaringsdeskundigheid

Om inclusief beleid en plannen te kunnen maken, is de invloed en tijdige input vanuit ervaringsdeskundigen noodzakelijk. Het doel is om deze meer in het beleid en plannen van de gemeente te verwerken en meer structureel te borgen.

Wat gaan we doen?

- **Netwerkbijeenkomsten**
De gemeente organiseert minimaal tweemaal per jaar een bijeenkomst waarbij ontmoeting en uitwisseling tussen ervaringsdeskundigen, partijen in de stad en gemeentemedewerkers wordt gefaciliteerd. Bij iedere bijeenkomst zal een bijzonder thema centraal staan, een thema dat inclusie op een concreet terrein verder kan helpen. Daarnaast wordt op de bijeenkomst de voortgang van de Inclusieagenda besproken en is ruimte om te netwerken,

zodat in gezamenlijkheid uitvoering kan worden gegeven aan de agenda en invulling aan beleid.

- **Inclusie–ambassadeurs**

De groep inclusie–ambassadeurs zet zich binnen de gemeente in voor het meenemen van toegankelijkheid in hun eigen afdeling of beleidsterrein, en voor uitbreiding naar afdelingen en werkterreinen waar dat nog niet het geval is

- **Samenwerkingen voortzetten**

Bestaande contacten tussen ervaringsdeskundigen en gemeentemedewerkers worden voortgezet om de input van ervaringsdeskundigen binnen beleid te waarborgen.

- **Inclusie tijdig bij beleidsvoorstellen en uitvoeringsplannen betrekken.**

Bij het tot stand brengen van gemeentelijk beleid en plannen is het goed om na te gaan of en hoe deze bijdragen aan inclusie. Dat kan het beste nog vóór daarover wordt beslist en voor het wordt uitgevoerd. Is er vooraf rekening gehouden met mensen met beperkingen? En staat dat duidelijk aangegeven? Het beleid inclusief maken betekent dat je daar vooraf al naar kijkt, zoveel mogelijk samen met ervaringsdeskundigen. Zodat er achteraf niet ‘aanpassingen’ hoeven plaats te vinden. De gemeente gaat eraan werken dat er structureel bij meer plannen en beleid inclusie voortijdig wordt bekeken en daarin plaats krijgt. We willen bereiken dat het een vanzelfsprekendheid wordt om inclusie ‘van begin af aan’ mee te nemen in de gedachtenvorming, beleid en uitvoeringsplannen. We willen voorkomen dat het een bureaucratische verplichting wordt. En we willen bereiken dat de juiste ervaringsdeskundige/deskundigheid op het juiste moment betrokken is. In 2023 wordt in een plan uitgewerkt hoe dat het beste vorm kan krijgen. De mogelijke opties worden samen met ervaringsdeskundigen bekeken. Zoals het opzetten van een pool van ervaringsdeskundigen, het starten van een pilot op één afdeling van de gemeente, of het ‘ineens’ vergroten van kennis door een grote groep gemeentelijke medewerkers hierin te scholen.

Thema 3: Toegankelijke openbare ruimte

Uitgangspunt is dat de openbare ruimte waarvan de gemeente de eigenaar of beheerder is, voor iedereen toegankelijk is.

“Meedoen is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Zeker niet wanneer je te maken hebt met een beperking. Daarom investeren we in toegankelijke voetpaden en geven we als gemeente het goede voorbeeld door gebouwen voor mindervaliden, doven, blinden en slechtzienden toegankelijk te maken.”

Coalitieakkoord Almere 2022–2026 ‘Bouwen aan een gezonde toekomst’

Wat gaan we doen?

De komende jaren hebben onderstaande punten prioriteit. Ervaringsdeskundigen gaan samen met de gemeente onderzoeken hoe de volgende onderdelen kunnen worden verbeterd.

- **Toegankelijke voetpaden en stoepen**

Op verschillende plekken in de stad vormen de op- en afritten van stoepen door hun helling of scheefliggen een waar obstakel. Ook zijn op- en afritten die niet tegenover elkaar liggen lastiger in gebruik voor mensen met een oogbeperking. Daarnaast zijn voetpaden soms te smal of te scheef. Dan kan een rolstoel bijvoorbeeld niet langs een auto die op een oprit staat. Ook kunnen er obstakels als reclameborden de route

versperren. De gemeente stelt in 2023 €76.000 beschikbaar voor aanpassing van voetpaden die verbeterd moeten worden.

- **Geleidelijnen**

Samen met ervaringsdeskundigen blijven we werken aan het verbeteren van geleidelijnen en aan het bevorderen van een onbelemmerd gebruik daarvan.

- **Treinstations en busstations**

Iedereen moet zelfstandig met de trein of bus kunnen reizen. Ook als je reist met een kinderwagen, bagage, rollator, rolstoel, aankoppelbike, scootmobiel, of als je een beperking hebt. Daarom willen we dat de (trein en bus-) stations en bushaltes toegankelijk zijn voor alle reizigers. De gemeente stelt in 2023 €250.000 beschikbaar voor aanpassing van treinstation Oostvaarders, busstation 't Oor en busstation Centrum.

We zetten de samenwerking met ervaringsdeskundigen voort en laten in ons jaarlijks uitvoeringsplan terugkomen welke aanpassingen op welke plekken kunnen worden gedaan, met de middelen die we daarvoor beschikbaar hebben.

Thema 4: Toegankelijke gebouwen en voorzieningen (Vastgoed)

Het is van belang dat er aandacht is voor de toegankelijkheid van openbare voorzieningen, zoals de gemeentelijke gebouwen, particuliere openbare gebouwen en stembureaus, en de buurt- en gezondheidscentra, scholen en zwembaden.

Wat gaan we doen?

Ervaringsdeskundigen gaan samen met de gemeente onderzoeken hoe aan onderstaande punten kan worden gewerkt.

- **Toegankelijke sanitaire voorzieningen**

Het is nodig dat er meer inclusieve sanitaire voorzieningen openbaar toegankelijk zijn, met name in de gebieden rondom stations en stadscentra. Dat is niet altijd snel te realiseren. De gemeente gaat in 2023 werken aan een plan hiervoor, waarvoor een extern bureau is ingeschakeld voor advisering. Flevoburen stelt hun inclusieve sanitaire ruimte open voor publiek. We maken goede afspraken met Flevoburen hoe hierover naar het publiek wordt gecommuniceerd.

- **Toegankelijke stembureaus**

Stembureaus horen toegankelijk te zijn voor mensen met een beperking. Voor een volledig inclusief stembureau is het nodig dat de locatie toegankelijk is voor scootmobielen en rolstoelen, dat er geleidelijnen liggen, dat er een stemmal en audio-ondersteuning aanwezig is en dat stembureau-medewerkers instructie krijgen over hoe om te gaan met stemmers met een beperking. De afgelopen twee verkiezingen is een zo inclusief mogelijk stembureau gerealiseerd.

De gemeente draagt er zorg voor dat er voortaan bij verkiezingen minimaal één volledig inclusief stembureau wordt ingericht, en dat daarnaast bij alle andere stembureaus merkbare verbeteringen krijgen, bijvoorbeeld door het aanbrenge van (minimaal) een eenvoudige geleidelijn. de inrichting van het inclusieve stembureau en

bij de verbetering van de andere stembureaus worden ervaringsdeskundigen betrokken.

Thema 5: Inclusief onderwijs

Volwassenen met en zonder beperking hebben de behoefte om door te leren en ontwikkelen, een leven lang. In Almere moet meer aandacht komen voor de doelgroep van 18+ personen met een beperking die door wil leren.

Wat gaan we doen?

- **Projectgroep Een Leven Lang Ontwikkelen**
De projectgroep Een Leven Lang Ontwikkelen zet zich in voor meer onderwijsmogelijkheden in Almere voor volwassenen met een beperking.

Thema 6: Toegang tot informatie (communicatie)

Het is belangrijk dat het voor iedereen mogelijk is om gebruik te maken van de gemeentelijke diensten en dat de weg hier naartoe voor iedereen te begrijpen is. Ook de bijeenkomsten van de gemeenteraad moeten voor iedereen goed toegankelijk zijn.

Wat gaan we doen?

- **Toegankelijke communicatie en websites**
De gemeente blijft zich inzetten voor toegankelijke schriftelijke communicatie en de toegankelijkheid van de gemeentelijke websites.
- **Toegankelijke Politieke Markt**
De griffie en gemeente onderzoeken samen met ervaringsdeskundigen hoe de Politieke Markt in alle opzichten inclusiever en toegankelijker kan worden gemaakt.

Financien

Ter uitvoering van deze agenda is voor het jaar 2023 een bedrag van 53.000 euro beschikbaar. Daarnaast is er in 2023 éénmalig een bedrag van 250.000 euro beschikbaar voor het verbeteren van de toegankelijkheid in de openbare ruimte en is er structureel 76.000 euro beschikbaar voor het verbeteren van toegankelijke voetpaden.

Enkele van de in deze Agenda genoemde organisaties ontvangen daarnaast op reguliere of incidentele basis subsidie van de gemeente voor hun werkzaamheden op het gebied van inclusie. Veelal gaat het om die organisaties die ook in het welzijnskader specifiek zijn benoemd als belangenorganisatie, met hun specifieke bijdrage aan het welzijn van mensen in een kwetsbaardere positie. Dat is één voorbeeld van hoe inclusie (al langer) onderdeel uitmaakt van andere beleidsterreinen. Die beweging zetten we voort, zodat het inclusiebudget vooral een aanjaagbudget is. En dat is precies de bedoeling, want inclusie is – ook beleidsmatig – van ons allemaal.

De gemeente blijft ervoor zorgen dat deze organisaties hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven doen.

6 BUDGET

De concrete besteding van onderstaande middelen wordt aangegeven in de jaarlijkse uitvoeringsagenda

	2023	2024	2025	2026
Diversiteit en Antidiscriminatie				
Diversiteitsdag	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
Beleidsuitvoering en diversiteitspact / diversiteitsmanager	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
Overig	€ 219.000	€ 212.000	€ 216.000	€ 216.000
Regenboogagenda *	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000
Inclusieagenda	€ 57.000	€ 57.000	€ 57.000	€ 57.000
Totaal budget Actieprogramma	€ 466.000	€ 459.000	€ 463.000	€ 463.000

* waarvan € 20.000 van OCW

Reguliere subsidie BGBF *	€ 251.000	€ 251.000	€ 251.000	€ 251.000
Reguliere subsidie Avanti	€ 208.000	€ 208.000	€ 208.000	€ 208.000
Totaal budget Reguliere subsidies	€ 459.000	€ 459.000	€ 459.000	€ 459.000

* waarvan € 167.739,00 voor de uitoefening van de wettelijke taken in het kader van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA)

Totaal budget actieprogramma en reguliere subsidies	€ 925.000	€ 918.000	€ 922.000	€ 922.000
Inkomsten OCW	€ -20.000	€ -20.000	€ -20.000	€ -20.000
Totaal	€ 905.000	€ 898.000	€ 902.000	€ 902.000

