Bijlagen bij de startnotitie inclusie

Hilversum een stad voor iedereen

We lenen Hilversum van de kinderen van morgen

Hilversum
Mediastad

1. Inclusie-initiatieven van de gemeente Hilversum, een eerste onderzoek

Onderstaande teksten zijn gebaseerd op deskresearch en gesprekken die tussen december 2024 en maart 2025 zijn gevoerd. Gesprekken vonden onder andere plaats tussen wethouder Kalk, enkele ambtenaren op het dossier inclusie en partners en betrokkenen uit de stad.

Beleidsplan LHBTI

De gemeente Hilversum is sinds 2017 regenbooggemeente. Het beleidsplan LHBTI 2019 – 2022 is verlengd met de periode 2023 – 2026. Dit beleid heeft als doel de bevordering van de sociale acceptatie, veiligheid en zichtbaarheid van mensen uit de LHBTIQA+ gemeenschap. Om dit doel te behalen zijn verschillende speerpunten geformuleerd: ontmoeting, sociale acceptatie, zichtbaarheid, veiligheid, voorbeeldfunctie. Vanaf 2020 worden de volgende activiteiten, zoals genoemd in het beleidsplan, ieder jaar opnieuw uitgevoerd. Denk hierbij aan het creëren van ontmoetingsplekken, het aanbieden van een lesprogramma in het basisonderwijs en het opzetten en ondersteunen van evenementen. Aan de stichting Gooi en Vecht Inclusief is de afgelopen jaren subsidie verstrekt en aan Diversion is de afgelopen jaren per schooljaar van september tot september subsidie verstrekt.

De lokale inclusieagenda 2023-2026

In 2023 is de lokale inclusieagenda (LIA) van start gegaan. Het doel van deze agenda: mensen binnen de doelgroep van het VN-verdrag Handicap kunnen meedoen in onze Hilversumse samenleving zonder uitsluiting te ervaren. Het is voor gemeenten verplicht om uitvoering te geven aan het VN-verdrag. Binnen de doelgroep vallen mensen met een lichamelijke beperking, een chronische ziekte, een verstandelijke beperking of een psychische aandoening.
In de lokale inclusie agenda zijn vijf speerpunten geformuleerd: ontmoeten, voorbeeldfunctie, vrije tijd, werk en inkomen en fysieke toegankelijkheid. Deze speerpunten zijn verder onderverdeeld met specifieke acties. Op basis van interne gesprekken met deelnemers van de werkgroep D&I en deskresearch, stellen we vast dat de lokale inclusieagenda onvoldoende wordt uitgevoerd, mede door het ontbreken van de projectleider. Op papier voldoet de gemeente Hilversum dus aan de wettelijke verplichting, maar voert deze acties onvoldoende uit.

Er is een aantal zaken opgepakt in 2023, zoals:

- het ontmoeten van ervaringsdeskundigen van het platform GZ&G;
- het opnemen van lokale inclusie in de jaarlijkse monitor Hilversum;
- het opnemen van lokale inclusie in de Cultuurnota, toegankelijkheid van evenementen en festivals;

- voortgang Banenafspraak binnen de ambtelijke organisatie;
- aansluiten bij de handboeken openbare ruimte en groen, en bij de woonvisie, omgevingsvisie, omgevingsplan en mobiliteitsvisie.

Daartegenover staat dat het overgrote deel van de acties en speerpunten niet is uitgevoerd.

De diversiteitsraad en het diversiteitsnetwerk

In 2018 werd de motie M18/84 Motie Diversiteitsraad aangenomen door de Hilversumse gemeenteraad. In de motie werd gevraagd om een diversiteitsraad die een afspiegeling vormt van de diverse bevolking van Hilversum; een divers personeelsbestand binnen de gemeentelijke organisatie is daarbij onmisbaar, was toen het idee. Het doel van het diversiteitsnetwerk was om het beleid beter af te stemmen op de diverse groepen inwoners. Tijdens de commissiebehandelingen kwam ook ter sprake dat de diversiteitsraad (c.q. -netwerk) gevraagd en ongevraagd advies zou moeten kunnen geven op beleidsnota's.

Na drie jaar kwam er in 2021 kwam een diversiteitsraad (en vrij snel een diversiteitsnetwerk). Zonder de juridische status werd het daarmee geen formeel adviesorgaan. Bovendien werden er ook geen formele adviesaanvragen ingediend of adviezen gegeven. Er was geen secretariële ondersteuning, geen voorzitter, geen projectleider. In het begin is er door persoonlijke acties van een aantal ambtenaren en de toenmalige wethouder een en ander in beweging gezet, na haar vertrek is er weinig gebeurd.

In voorbereiding op deze notitie hebben we gesprekken gevoerd met de leden van het diversiteitsnetwerk. Kernpunten uit gesprekken met de leden waren:

a. Organisaties die wij spraken, dragen met veel overtuiging en energie bij aan een inclusief en divers Hilversum.
b. Veel netwerkleden vonden het netwerk onprettig, omdat het doel en de richting van het diversiteitsnetwerk (te) onduidelijk waren.
c. Mensen stapten uit het netwerk, omdat het voor hen geen toegevoegde waarde had, de onderlinge samenwerking niet optimaal was, of mensen zich niet prettig voelden.
d. De manier waarop partijen willen en kunnen bijdragen, verschilt in omvang; sommigen richten zich op brede sociale vraagstukken zoals discriminatie aanpakken, anderen op het organiseren van activiteiten.
e. De samenstelling van het netwerk vormt geen werkelijk diverse afspiegeling van de samenleving, bepaalde gemeenschappen (zoals geloofsgemeenschappen of de lhbtqi+-gemeenschap) zijn bijvoorbeeld niet vertegenwoordigd.

Het Diversity Charter van SER Diversiteit in Bedrijf is een initiatief van de Sociaal-Economische Raad (SER) om diversiteit en inclusie op de Nederlandse arbeidsmarkt te bevorderen. Het charter biedt organisaties een concreet kader om zich in te zetten voor een inclusieve werkvloer.

Op 12 september 2019 ondertekende de burgemeester van Hilversum het Charter Diversiteit van de SER. Hiermee beloofde de gemeente om diversiteit en inclusie binnen haar organisatie en dienstverlening te bevorderen. Hilversum geeft daarmee aan een inclusieve organisatie te willen zijn die de diverse samenleving weerspiegelt.

De initiatieven die na ondertekening hebben plaatsgevonden zijn de volgende:

- *Oprichting Diversiteitsraad* in 2018. Na het beschikbaar stellen van uitvoeringsbudget en beleidscapaciteit is in 2021 de tweejarige pilot Diversiteitsraad gestart. Deze raad, bestaande uit inwoners en maatschappelijke partners, adviseert de gemeente over diversiteits- en inclusievraagstukken.
- *Samenwerking met SER*: Na de ondertekening heeft Hilversum, samen met een adviseur van de SER, gekeken naar verbeterpunten voor diversiteit en inclusie binnen de gemeentelijke organisatie. Hierdoor is onder andere de inclusiviteitsmonitor uitgevoerd.
- *Nederlandse Inclusiviteitsmonitor*: In 2022 heeft Hilversum deelgenomen aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), een initiatief van de Universiteit Utrecht onder leiding van prof. dr. Naomi Ellemers. De NIM bestaat uit de Beleidsscan Inclusiviteit en de Medewerkersscan Inclusiviteit. Deze scans helpen organisaties bij het creëren van een diverse en inclusieve organisatiecultuur.

Hoewel de NIM zich niet specifiek negatief uitlaat over de resultaten van deze monitor, scoort Hilversum op de vijf gemeten domeinen van de monitor opvallend laag, gemiddeld 14 van de 100 punten. De nadruk binnen Hilversum ligt op het creëren van een inclusieve

organisatiecultuur en er is aandacht voor de instroom van diverse medewerkers. Voor de doorstroom en uitstroom is bijvoorbeeld weinig beleid. Het advies is om SMART geformuleerde doelen te stellen. Hoewel Hilversum een visie heeft en er enkele acties worden uitgevoerd heeft het te weinig samenhang en is er ruimte voor verbetering. En hoewel de resultaten op het onderdeel ‘medewerkersscan inclusiviteit’ boven de Nederlandse ondergrens vallen, is het opvallend dat de minderheidsgroepen binnen de gemeente Hilversum lager scoren dat het Nederlands gemiddelde. Tegelijkertijd ervaren de meerderheidsgroepen binnen de gemeente Hilversum juist een positiever inclusiviteitsklimaat dan het Nederlands gemiddelde. Dit maakt het verschil in ervaring tussen meerderheids- en minderheidsgroepen significant groter dan in de rest van Nederland.

Gelijke Kansen Alliantie

Sinds 2021 is de gemeente aangesloten bij de Gelijke Kansen Alliantie (GKA). Dit is een initiatief van de Rijksoverheid en sinds 1 januari ondergebracht binnen het ministerie van OCW. De gemeente Hilversum werkt samen met scholen en maatschappelijke partners aan het verbeteren van kansengelijkheid in het onderwijs.

Interne werkgroep: betrokken ambtenaren

De verschillende ambtenaren die werken aan D&I komen sinds januari 2025 maandelijks samen in een interne werkgroep. Samenkomsten van deze werkgroep staan vooralsnog in het teken van het delen van informatie en ervaringen over D&I en meedenken over beleid. De werkgroep blijkt waardevol, omdat er kennisdeling, overzicht en

samenhang ontstaat. Opvallend is dat er onder de deelnemende ambtenaren een grote behoefte is om bij te dragen aan een inclusiever Hilversum, zowel binnen als buiten de organisatie. De algemene tendens is dat er behoefte is aan coördinatie en bedding van inclusie en antidiscriminatiebeleid in de breedte van de organisatie.

2. Wat zijn de wettelijke verplichtingen?

Gemeenten in Nederland hebben diverse wettelijke kaders waaraan zij zich moeten houden op het gebied van diversiteit en inclusie. Hieronder de belangrijkste:

1. Grondwet (Artikel 1)
De basis voor diversiteits- en inclusiebeleid ligt in Artikel 1 van de Grondwet, dat discriminatie verbiedt op basis van onder andere godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook. Gemeenten moeten beleid voeren dat dit principe waarborgt.

2. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
Deze wet verbiedt discriminatie op diverse gronden, waaronder ras, geslacht, seksuele gerichtheid en handicap. Gemeenten moeten hierop toezien en gelijke behandeling bevorderen, bijvoorbeeld in personeelsbeleid en dienstverlening.

3. Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGA)
Elke gemeente is verplicht een antidiscriminatievoorziening (ADV) aan te bieden waar burgers discriminatie kunnen melden. Deze meldpunten moeten onafhankelijk opereren en klachten behandelen.

4. VN-verdrag Handicap
Dit verdrag verplicht gemeenten om de toegankelijkheid van de openbare ruimte, gebouwen en dienstverlening voor mensen met een beperking te verbeteren. Het gaat hier om fysieke toegankelijkheid, maar ook digitale en sociale inclusie.

5. Participatiewet
Deze wet verplicht gemeenten om werkgelegenheid te bevorderen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een beperking en statushouders.

6. Wet gelijke kansen bij werving en selectie (nog in ontwikkeling)
Deze wet (gepland voor invoering) verplicht organisaties, waaronder gemeenten, om objectieve en eerlijke wervingsprocedures te hanteren.

7. Wet Inburgering (2022)
Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de inburgering van nieuwkomers en moeten zorgen voor een goede begeleiding naar werk, taalverwerving en sociale participatie.

8. Diversiteits- en inclusiebeleid in het sociaal domein
Op basis van de Jeugdwet, Wmo 2015 en Participatiewet moeten gemeenten beleid voeren dat kwetsbare groepen ondersteunt en bijdraagt aan gelijke kansen voor alle inwoners.

3. Mogelijke partners in de stad

Er zijn diverse partners in de stad. Van culturele organisaties, tot organisaties vanuit het maatschappelijk middenveld. Hieronder staan er een aantal genoemd. Zij zijn de partijen die we betrekken bij het participatieproces en we onderzoeken of er meer relevantie partijen zijn.

- *Internationale geloofsgemeenschappen*
  - Al Fath Moskee
  - Islamitisch Centrum Al-Amal Hilversum
  - Mevlana Moskee
  - Emmaüs-Paulus-parochie
  - PKN Hilversum
  - Korps Hilversum (Leger des Heils)
- *Sekse en vrouwenemancipatie*
  - Stichting Entre Femmes Gooi
  - Soroptimistclub Hilversum
  - Vrouwenvereniging Ruth
- *Culturele organisaties*
  - Stichting Milli Görus Hilversum
  - Vluchtelingenwerk Hilversum-Wijdemeren
  - Cultuur
  - Dynamic Arts
  - Filmtheater
  - De Vorstin
  - Cultuurnetwerk
- *Organisaties voor mensen met een beperking, handicap, neurodiversiteit, chronische ziekte*
  - Sherpa
  - MEE Gooi & Vecht
  - Autisme Vereniging (Hilversum)
  - Autismevereniging (NVA)
  - Platform Gehandicapten en Chronisch Zieken Hilversum:
- *Seniorenorganisaties*
  - Senver – Senioren Vereniging Hilversum
  - Philadelphia
  - Stichting vier het leven
- *LHBTIQ+*
  - Gooi en vecht inclusief
- *Jongerenorganisaties, of organisaties voor jongeren*
  - Scholen
  - Jongerencentrum
  - Jongerenwerk
- *Organisaties of initiatieven tegen discriminatie en racisme*
  - Antidiscriminatievoorziening, discriminatie.nl
- *Betrokken inwoners*
- *Experts*