Nota Inclusiebeleid 2023-2026



Mei 2023

GEMEENTE HOORN

Inhoudsopgave

1 Inleiding 3
1.1 Inleiding 3

2 Ambities en speerpunten 4
2.1 Visie op inclusie 4
2.2 Missie 4
2.3 Strategie 4
2.4 Ambitie en focus 4

3 Leidende principes 5
3.1 Uitgangspunten Lokale Inclusie Agenda 5
3.2 Rol van de gemeente 5

4 Werkwijze 6
4.1 Hoe gaan we het aanpakken? 6

5 Bestaanszekerheid en kansengelijkheid 7
5.1 Waarom? 7
5.2 Wat is onze ambitie? 7
5.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn? 8

6 Discriminatie en Racisme 9
6.1 Waarom? 9
6.2 Wat is onze ambitie? 10
6.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn? 10

7 Regenbooggemeente 11
7.1 Waarom? 11
7.2 Wat is onze ambitie? 11
7.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn? 12

8 Toegankelijkheid 13
8.1 Waarom? 13
8.2 Wat is onze ambitie? 13
8.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn? 14

9 Safe Streets 15
9.1 Waarom? 15
9.2 Wat is onze ambitie? 15
9.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn? 16

10 Financiën 17

11 Bijlage 1. Wettelijke kaders 18

12 Bijlage 2. Ontwikkelingen 20

13 Bijlage 3. Handreiking Lokale Inclusie Agenda VNG 22

14 Bijlage 4. Communicatieplan 24

15 Bijlage 5. Evaluatie inclusiebeleid 2019-2022 25
15.1 Terugblik 25
15.2 Verbeterpunten 27

1 Inleiding

1.1 Inleiding

In maart 2019 stelde de Hoornse gemeenteraad het Inclusiebeleid meerjarenvisie 2019-2022 vast. De focus lag hierbij op: meldpunt discriminatie, monitoring en aanvullend onderzoek, onderwijs, jongeren, werkvloer, woonomgeving en Hoorn regenboogstad. In deze visie is de eerder door het college vastgestelde meerjarenvisie 2019-2022 van Hoorn als regenboogstad meegenomen.

Het huidige inclusiebeleid van Hoorn is aan actualisatie en verbreding toe. Het huidige beleid is vooral gericht op antidiscriminatievoorziening en regenboogactiviteiten. Inclusie is breder dan dat.

Inclusie en diversiteit

Inclusie en diversiteit zijn niet hetzelfde. Bij diversiteit gaat het om alle kenmerken waarin mensen van elkaar verschillen. Zichtbaar, minder zichtbaar of zelfs onzichtbaar. Diversiteit geeft ons een beeld op basis van feitelijke kenmerken van onszelf en van anderen. Diversiteit is geen opvatting en gaat dus niet om het beeld dat we (kunnen) hebben over anderen.

Bij inclusie gaat het erom dat niemand wordt buitengesloten of wordt gediscrimineerd vanwege godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook. Inclusie gaat om acceptatie, respect en openstaan voor de ander zoals die is. Het draagt bij aan het sociaal welzijn en de gezondheid van mensen en het voorkomt isolatie en afzondering van elkaar.

Een inclusief Hoorn

Hoorn is al een diverse gemeente, maar wil ook een inclusieve gemeente zijn. Dit betekent een gemeente waarin iedereen er mag zijn, zich thuis voelt en meedoet.

Deze nota vloeit voort uit de startnotitie die meningvormend is besproken in de raadscommissie van 21 februari 2023. De nota geeft richting om de komende periode een inclusiever Hoorn te worden en is het uitgangspunt voor het jaarlijks opstellen en uitvoeren van de Lokale Inclusie Agenda (hierna: LIA). Daarbij biedt het een basis voor nieuw en staand gemeentelijk beleid. Denk aan het sociaal domein, de openbare ruimte, veiligheid of aan bedrijfsvoering. Bovendien sluit de nota aan bij lokale en landelijke ontwikkelingen, waarover meer is te lezen in de bijlage.

2 Ambities en speerpunten

2.1 Visie op inclusie

Hoorn is een gemeente waar inwoners met plezier wonen, werken en samenleven en niet worden buitengesloten of gediscrimineerd. Iedereen mag er zijn, zich thuis voelen en meedoen.

2.2 Missie

Inwoners van Hoorn voelen zich gehoord, geaccepteerd, gewaardeerd en veilig. Uitsluiting en discriminatie tolereren we niet en pakken we aan. Wij stimuleren initiatieven die inclusiviteit versterken en diversiteit uitdragen.

2.3 Strategie

De gemeente is er voor alle inwoners. Hier wordt geen onderscheid gemaakt in minderheden en meerderheden. De basis voor deze nota is dan ook artikel 1 van onze Grondwet:

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.

Onlangs is artikel 1 van de Grondwet gewijzigd. De discriminatiegronden handicap en seksuele gerichtheid zijn toegevoegd.

Om te voorkomen dat we niet over maar met inwoners praten, betrekken wij hen bij beleidsvorming. We zetten hierbij in op volledige sociale acceptatie, participatie en gelijkwaardigheid op alle terreinen en op veiligheid en weerbaarheid. Dit vraagt om een goede samenwerking tussen gemeente, inwoners, ervaringsdeskundigen, partners en instellingen. Samen kunnen we ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen in de samenleving.

2.4 Ambitie en focus

In de periode 2023-2026 zet de gemeente Hoorn in op de vijf focuspunten:

- Bestaanszekerheid en kansengelijkheid
- Discriminatie en racisme
- Regenbooggemeente
- Toegankelijkheid
- Safe Streets

3 Leidende principes

3.1 Uitgangspunten Lokale Inclusie Agenda

De volgende uitgangspunten worden gehanteerd voor de LIA:

De uitwerking en uitvoering van de LIA worden samen opgepakt
De gemeente werkt samen met inwoners, maatschappelijk partners en ondernemers. Hierbij is het niet slechts een kwestie van uitnodigen, maar stappen we ook actief op de mensen af. We willen breed de verbinding maken, met alle inwoners.

Wat goed gaat behouden en versterken waar het beter kan
We gaan uit van bestaande initiatieven en acties. Daarnaast gaan we op zoek naar de juiste aanvullingen.

Inclusie zoveel mogelijk inbedden in het reguliere werk
We implementeren en borgen inclusie zoveel mogelijk binnen staand en nieuw beleid en bijbehorende budgetten. Inclusie maakt niet alleen onderdeel uit van het sociaal domein, maar is in alle werkgebieden van de gemeente relevant.

Niet alles kan en hoeft tegelijk te worden aangepakt
We starten met aandachtgebieden, om stappen te kunnen zetten en vooruitgang te kunnen boeken. De aandachtsgebieden hangen samen met de actualiteit en kunnen in de loop van de jaren wijzigen.

Door middel van ervaringsdeskundigheid is er aansluiting bij de behoefte van de inwoners.
Ervaringsdeskundigen zijn van grote waarde bij het opstellen en uitvoeren van de LIA.

Integraliteit en communicatie zijn van groot belang
We benaderen acties vanuit verschillende disciplines. Voor alle onderdelen is goede communicatie een randvoorwaarde.

Inclusie is voor iedereen en soms is extra aandacht nodig voor inwoners in een kwetsbare positie
Gelet op de focuspunten kan in sommige situaties extra aandacht voor een bepaalde doelgroep nodig zijn.

3.2 Rol van de gemeente

Als gemeente willen we het goede voorbeeld geven. We stimuleren initiatieven die inclusiviteit versterken en diversiteit uitdragen. Daarnaast kunnen wij ondersteunend of faciliterend optreden.

Het is aan de gemeente om een meldpunt voor discriminatie te faciliteren. De gemeente is aangesloten bij een anti-discriminatievoorziening (ADV). Deze ADV neemt de meldingen in behandeling, registreert en rapporteert. Het is aan de gemeente en de ADV om de zichtbaarheid van het meldpunt te vergroten.

4 Werkwijze

4.1 Hoe gaan we het aanpakken?

Opstellen en uitvoeren LIA

De LIA wordt onderverdeeld in de vijf focuspunten die eerder zijn genoemd. De gemeente brengt per focuspunt partners en/of inwoners bij elkaar in een werkgroep. Bij de totstandkoming van deze nota is een aantal partners en inwoners betrokken geweest. Het is van belang om deze mensen vast te houden en tegelijkertijd de cirkel te verbreden, met name richting mensen die we nu nog minder op de radar hebben, zoals inwoners met neurodiversiteit. We vragen onze partners om actief (nieuwe) inwoners te betrekken. Dit kan door gebruik te maken van het bestaande netwerk en actief op de inwoners af te stappen in bijvoorbeeld wijkcentra en bibliotheken. Gezamenlijk zet de werkgroep acties uit die (kunnen) bijdragen aan de bijbehorende ambitie en doelstellingen. Alle acties tezamen vormen de LIA.

Monitoren en evalueren

Met de werkgroepen worden afspraken gemaakt om de voortgang te monitoren en de resultaten van de acties te evalueren. Op basis hiervan wordt de LIA jaarlijks geactualiseerd. Zo blijft de LIA een dynamisch document.

Voor het meten van resultaten wordt tevens gebruik gemaakt van het onderzoek van I&O Research naar de ervaringen rondom verbondenheid, culturele diversiteit en discriminatie in Hoorn. Dit onderzoek is in 2021 uitgevoerd en wordt bij voorkeur na vier jaar herhaald.

Stadsgesprek

In 2021 heeft het eerste seizoen van de Stadgesprekken plaatsgevonden over inclusie, discriminatie en over de manier waarop wij met elkaar samenleven. Omdat het gesprek over deze thema's nooit klaar is, heeft TwynstraGudde geadviseerd om hier een vervolg aan te geven in volgende seizoenen. Ook in het coalitieakkoord 2022-2026 is aangekondigd dat de gemeente Hoorn verder gaat met de Stadsgesprekken over discriminatie en racisme.
De werkvorm van de Stadsgesprekken is breed in te zetten, bijvoorbeeld op de focuspunten uit deze nota. Het plan is om, inspelend op de actualiteit, steeds een thema uit te lichten om over in gesprek te gaan met partners en inwoners. De gespreksvormen sluiten aan bij het betreffende onderwerp en de betrokkenen. Denk hier bijvoorbeeld aan de vormen die zijn gebruikt tijdens het eerste seizoen van de stadsgesprekken, zoals straatgesprekken en talkshowgesprekken. Voor gevoelige onderwerpen kunnen juist weer keukentafelgesprekken passend zijn.



5 Bestaanszekerheid en kansengelijkheid

5.1 Waarom?

Mee kunnen doen begint bij een goed bestaan en kansengelijkheid. Belangrijk hierbij zijn onderwijs en ontwikkeling, (vrijwilligers)werk en kunnen rondkomen.

Onderwijs en ontwikkeling

De gemeente Hoorn is aangesloten bij de Gelijke Kansen Alliantie (hierna: GKA). In het Nederlands onderwijssysteem blijkt herhaaldelijk dat leerlingen met verschillende (sociaaleconomische) achtergronden ongelijke kansen hebben in het onderwijs. Sommige jongeren hebben vanwege hun sociaaleconomische achtergrond een minder gunstige onderwijsloopbaan dan andere jongeren met hetzelfde denkniveau. Dit vraagt om inzet op het gebied van kansenongelijkheid door de overheid, ook om vroegtijdige schoolverlaters te voorkomen.

(Vrijwilligers)werk

Naast onderwijs is werk belangrijk voor de bestaanszekerheid. Werk kan zorgen voor inkomsten waarmee je in je bestaan kan voorzien, maar ook leuke activiteiten kunt betalen. Werk (betaald of onbetaald) kan je eigenwaarde vergroten en bijdragen aan een gevoel van maatschappelijke betekenis. Dat geldt voor iedereen, met of zonder beperking. Er zijn veel vacatures door krapte op de arbeidsmarkt. Dit betekent niet dat iedereen ook aan het werk kan. Sommigen hebben hierbij meer ondersteuning nodig. Bijvoorbeeld via (om)scholing of door intensieve begeleiding en coaching op de werkvloer.

Rondkomen

Hoewel de kloof tussen arm en rijk al jaren groeit, is het door de covid-pandemie, de huidige inflatie en de hoge energieprijzen voor veel mensen lastig(er) geworden om rond te komen en fatsoenlijk mee te doen aan de samenleving. Niet kunnen rondkomen kan leiden tot uitsluiting met alle gevolgen van dien voor het mentale en fysieke welzijn van onze inwoners. Dit vraagt om een stabiele basis voor mensen om rond te kunnen komen.

5.2 Wat is onze ambitie?

Alle inwoners van Hoorn hebben de kans om zich te ontwikkelen en een zeker bestaan op te bouwen.

Deze ambitie vertalen we in de volgende doelstellingen:

- Er is meer kennis op school over kansenongelijkheid en manieren om dit te verminderen.

  Dit meten we onder andere af aan de opbrengsten van de gelijke kansen markt. Betrokken partijen van de GKA delen hier hun opgedane kennis.

- Inwoners krijgen dezelfde kansen bij het vinden van werk.

  Dit meten we onder andere af aan de resultaten uit de Banen-afspraak en afspraken met partners als WerkSaam en Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland-Noord (RPA NHN).

- Inwoners met een Participatiewet-uitkering die niet ontwikkelbaar zijn naar werk weten wat hun mogelijkheden zijn om mee te doen in de samenleving en kunnen hierin worden ondersteund.

  Dit meten we onder andere af aan de resultaten van de inzet van de participatiecoaches.

- De gemeente Hoorn start met een lokale aanpak op laaggeletterdheid.

  Dit meten we onder andere af aan de aanpak met bijbehorend uitvoeringsplan op laaggeletterdheid,

- Inwoners die moeite hebben met rondkomen ontvangen laagdrempelige en toegankelijke ondersteuning om mee te kunnen doen aan de samenleving.

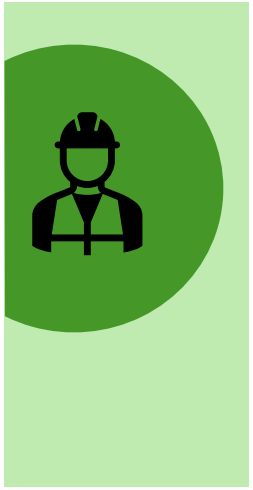
  Dit meten we onder andere af aan het gebruik van de inkomensondersteuning.

5.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn?



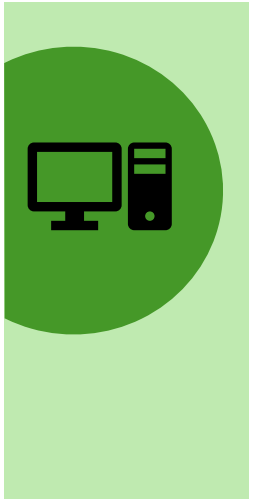
Nationaal Programma Onderwijs

Vanuit de NPO is een activiteitenprogramma van start gegaan, voor het verminderen van achterstanden. Dit programma is in het bijzonder gericht op groepen leerlingen voor wie sport en cultuur niet vanzelfsprekend zijn. Algemene culturele vorming en deelname aan sportactiviteiten dragen bij aan de algemene ontwikkeling, geletterdheid en motorische ontwikkeling van de scholieren en daarmee aan het toekomstperspectief.



Vormgeving Westfrisiapark

Samen met WerkSaam, bewoners en jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt werken we aan de vormgeving van het Westfrisiapark. Dit leidt tot mooie kennismakingen en ontmoetingen tussen inwoners en jongeren en zorgt tegelijkertijd voor meer begrip en respect voor elkaar.



Computerregeling

Wanneer ouders geen computer kunnen betalen voor hun schoolgaande kinderen, kunnen zij gebruik maken van de computerregeling. De gemeente stelt computers beschikbaar voor kinderen van 4 tot 18 jaar. Op deze manier kunnen kinderen meekomen in de klas. De computerregeling is onderdeel van de bijzondere bijstand.

6 Discriminatie en Racisme

6.1 Waarom?

Discriminatie en racisme komen overal in de samenleving voor: op het werk, in het onderwijs, op de woningmarkt, bij de sportvereniging, noem maar op. Racisme is ook deels institutioneel, wat betekent dat de processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Uit de rapportages van onze anti-discriminatievoorziening blijkt dat 'herkomst en huidskleur' al jaren de grootste discriminatiegrond is.

I&O Onderzoek

In 2021 heeft I&O Research een onderzoek gedaan naar de ervaringen rondom verbondenheid, culturele diversiteit en discriminatie in Hoorn[1]. Hieruit blijkt dat inwoners die discriminatie hebben ervaren (zelf of in hun omgeving) zich minder thuis of verbonden voelen met Hoorn dan inwoners die geen discriminatie hebben ervaren. Ook moeten zij meer moeite doen om erbij te horen. Veel van deze inwoners die discriminatie meemaakten, geven aan dat zij niet gelijkwaardig werden behandeld of te maken kregen met discriminerende opmerkingen of schelden. Deze discriminatie gebeurde veelal op basis van huidskleur, afkomst of leeftijd en vindt in een meerderheid van de gevallen plaats in de openbare ruimte binnen de gemeente Hoorn. Ruim een derde maakte dit mee in de eigen wijk.

Discriminatie kan ernstige negatieve gevolgen hebben, zoals angst en stress. Een deel van de respondenten vermijdt personen die te maken hadden met de discriminatie en mijdt locaties waar de discriminatie plaatsvond. Inwoners met een niet-westerse achtergrond hebben meer last van de discriminatie die zij meemaken. Veel inwoners (81%) delen hun ervaring met iemand uit hun sociale netwerk, maar minder vaak (17%) maken zij een melding bij een instelling of instantie.

Aanpak discriminatie

De meerderheid (62%) van de inwoners is van mening dat het de taak is van de gemeente om discriminatie te verminderen. Zij denken hierbij aan het innemen van een duidelijk standpunt, actie ondernemen en aandacht geven aan discriminatie. Ook het luisteren naar inwoners, informatie geven over discriminatie en het stimuleren van contact tussen groepen komt veelvuldig voorbij. Organisaties en inwoners zelf kunnen discriminatie verminderen door ervoor te zorgen dat mensen met verschillende achtergronden met elkaar in contact komen, iedereen gelijk behandelen, het bewust worden van eigen gedrag en actie ondernemen als er discriminatie plaatsvindt. In 2022 is het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme gepubliceerd.

Gemeentelijke organisatie

De gemeente Hoorn is er voor al haar inwoners. Om ongelijke behandelingen te voorkomen, is het belangrijk dat de gemeentelijke organisatie een afspiegeling is van de Hoornse samenleving. In 2019 heeft het CBS de migratie-achtergrondverdeling van het personeelsbestand van de gemeente Hoorn in kaart gebracht. Hier is gebruik gemaakt van de Barometer Culturele Diversiteit. Uit de resultaten bleek dat 7% van het personeel een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Onder de Hoornse inwoners is dit percentage 14%. De cijfers laten hiermee zien dat er ruimte is voor verbetering in het wervings- en selectiebeleid van de gemeente Hoorn. Een diverse personeelssamenstelling zegt echter niet alles. Het is ook van belang om te onderzoeken of deze medewerkers eerlijk worden behandeld en of zij zichzelf kunnen zijn. Uit het Great Place To Work onderzoek in 2022 blijkt:

- 92% van de medewerkers wordt eerlijk behandeld, ongeacht etnische herkomst en/of geloofsovertuiging;
- 90% van de medewerkers wordt eerlijk behandeld, ongeacht hun geslacht;
- 94% van de medewerkers wordt eerlijk behandeld, ongeacht hun seksuele geaardheid;
- 84% van de medewerkers kan zichzelf zijn.

[1] Bron: Onderzoeksrapport I&O Research - Thuis in Hoorn: verbinding en inclusie, 2021

6.2 Wat is onze ambitie?

In de gemeente Hoorn wordt niemand gediscrimineerd. Samen pakken we discriminatie en racisme aan.

Deze ambitie vertalen we in de volgende doelstellingen:

• In de gemeente Hoorn neemt de meldingsbereidheid van discriminatie toe.
Dit meten we af aan de cijfers van discriminatiemeldingen uit de jaarverslagen van de ADV.
• In de gemeente Hoorn werken we aan bewustwording over discriminatie en racisme en de gevolgen daarvan.
Dit meten we onder andere af aan de bewustwordingsacties die gaan plaatsvinden.
• In de gemeente Hoorn bevorderen we de saamhorigheid om buitensluiting tegen te gaan.
Dit meten we af aan de cijfers uit een vervolg van het I&O onderzoek 'Thuis in Hoorn: verbinding en inclusie'
• De organisatie van de gemeente Hoorn is een afspiegeling van de Hoornse samenleving.
Dit meten we onder andere af aan de cijfers uit een volgende Barometer Culturele Diversiteit.
• Het medewerkersonderzoek laat zien dat de medewerkers van de gemeente Hoorn zichzelf kunnen zijn en eerlijk worden behandeld.
Dit meten we af aan de cijfers uit een volgend medewerkersonderzoek.

6.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn?



Keti Koti viering en andere themabijeenkomsten

De gemeente Hoorn schenkt jaarlijks aandacht aan Keti Koti, waarbij we de afschaffing van de slavernij vieren. Denk hierbij aan het organiseren van een dialoogbijeenkomst of live muziek. Ook in de Week tegen racisme, de Week van Respect en dag van de empathie vinden veelal activiteiten plaats.



Inclusieve werkvloer

Via WerkSaam biedt de gemeente Hoorn werkgevers ondersteuning bij het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van diversiteit op de werkvloer. Ondernemers kunnen Proud Partner worden als zij maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast wordt het RPA geattendeerd op het geven van aandacht aan dit thema bij regionale evenementen zoals het Werkfestival.



Gedragscode

De gemeente Hoorn geeft binnen de eigen organisatie aandacht aan de gedragscode in het onboardingsprogramma. Daarin staat onder andere specifiek dat we met respect met iedereen omgaan, niemand uitsluiten, intimideren of discrimineren.

7 Regenbooggemeente

7.1 Waarom?

Iedereen in Hoorn mag er zijn en Hoorn is trots op haar status als regenbooggemeente sinds 2012. Het Rijk heeft deze status verlengd tot en met 2026. Het Rijk geeft aan dat extra aandacht nodig is onder jongeren, ouderen en in kringen waar LHBTIQA+[2] nog een taboe is. Het doel is dat vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBTIQA+ personen afnemen.

Data Regenboogpeiling 2022
In de periode december 2021 - maart 2022 is de Regenboogpeiling Noord-Holland-Noord uitgevoerd. Belangrijkste resultaten van dit online vragenlijstonderzoek zijn:

- Ruim twee derde van de LHBTIQA+ personen is (volledig) open over hun genderidentiteit en seksuele oriëntatie, maar de mate waarin men hierover open kan zijn hangt erg af van de groep mensen en de setting waarin men zich bevindt.
- Ongeveer vier op de tien LHBTIQA+ personen voelen zich in publieke ruimtes slechts redelijk of zelfs zeer weinig geaccepteerd.
- Ongeveer de helft van de LHBTIQA+ personen voelt zich onveilig in publieke ruimtes.
- Transgender personen, non-binaire personen en personen die biseksueel of panseksueel zijn voelen zich minder geaccepteerd, minder veilig en hebben vaker te maken gehad met geweld dan lesbische, homoseksuele en cisgender personen.
- De ervaren gezondheid en de mate van tevredenheid is onder LHBTIQA+ personen lager dan onder de totale bevolking.

[2] LHBTIQ+ is de afkorting voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer en andere (non-binbaire) seksuele en genderidentiteiten.

7.2 Wat is onze ambitie?

LHBTIQA+ personen voelen zich meer gesteund, veilig en weerbaar op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in de sport en in hun eigen sociale kring.

Die ambitie vertalen we in de volgende doelstellingen:

- Het veiligheidsgevoel onder LHBTIQA+-personen in de gemeente Hoorn is toegenomen.

  Dit meten we af aan de cijfers uit volgende Regenboogpeilingen Noord-Holland-Noord.
- De zichtbaarheid van de LHBTIQA+ doelgroep in Hoorn is vergroot.

  Dit meten we onder andere af aan communicatieve uitingen rondom themadagen en/of regenboogactiviteiten, zowel digitaal als fysiek.
- Het regionale regenboognetwerk is uitgebreid en versterkt.

  Dit meten we af aan nieuwe partners en inwoners die zich inzetten voor regenboogactiviteiten in Westfriesland.

7.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn?

Gender and Sexuality Alliance (GSA)

Verschillende scholen in Hoorn hebben een GSA. Dit betreft een groep leerlingen en leraren die ervoor zorgt dat iedereen zichzelf kan zijn op school, ongeacht gender of seksuele oriëntatie. De GSA biedt daarmee een veilige haven. De leerlingen die hierbij zijn aangesloten organiseren bijeenkomsten en ondernemen activiteiten met elkaar. Een hoogtepunt in het jaar is Paarse Vrijdag.



Regenboogweek

Jaarlijks in oktober wordt de regenboogweek georganiseerd. Standaard onderdeel is het hijsen van de vlag op coming-out dag. Daarnaast wordt de week vaak ingevuld met een regenboogviering, een roze brunch, filmvoorstellingen, karaoke en een etalagewedstrijd onder ondernemers.

Roze loper

Twee locaties van WilgaerdenLeekerweidegroep hebben een Roze Loper keurmerk. De Roze Loper heeft als doel om de sociale acceptatie en inclusie van LHBTIQA+ in zorg- en welzijnsinstellingen te bevorderen.

8 Toegankelijkheid

8.1 Waarom?

In deze nota heeft toegankelijkheid niet enkel betrekking op de openbare ruimte. Het gaat ook over toegankelijke (digitale) informatievoorzieningen en over sociale toegankelijkheid.

Fysieke toegankelijkheid

Bij fysieke toegankelijkheid gaat het om het gebruik kunnen maken van buitenruimten, openbare gebouwen, kantoren, woningen, vervoer, enzovoorts. Toegang zorgt ervoor dat mensen erbij kunnen zijn. Helaas zijn er in de praktijk nog altijd drempels en belemmeringen die mensen met een beperking uitsluiten of afhankelijk maken. In 2017 en 2018 zijn 59 openbare gebouwen en een klein deel van de openbare ruimte in Hoorn onderzocht door de organisatie Ongehinderd. Ongehinderd is de uitvoerende partij voor het Nederlands Keurmerk voor Toegankelijkheid. Naar aanleiding van dit onderzoek is een rapport opgesteld met voorgestelde maatregelen en een kostenberekening. Wanneer de gemeente groot onderhoud uit gaat voeren wordt onderzocht welke maatregelen bijdragen aan het toegankelijker maken van de straat. Denk hierbij aan het verbreden van trottoirs, toevoegen van noppen-, en ribbeltegels en het optimaliseren van opritjes om de straat zo veilig en comfortabel over te steken.

Toegankelijke (digitale) informatie

Of het nu gaat om een digitale enquête, een routebeschrijving of een uitnodiging voor een evenement: het is belangrijk dat de ontvanger de informatie begrijpt en er iets mee kan. Dit is echter niet vanzelfsprekend. Sommige inwoners hebben bijvoorbeeld moeite met basisvaardigheden als lezen, rekenen en digitale vaardigheden. Ook mensen met een auditieve of visuele beperking kunnen moeite hebben met informatiestromen via beeld en geluid. Wanneer je informatie niet goed begrijpt, is de kans groot dat je minder zelfredzaam bent en minder sociaal actief. Het heeft dus een uitsluitend effect. Door informatie zo toegankelijk mogelijk te maken kunnen we dit tegengaan.

Sociale toegankelijkheid

Sociale toegankelijkheid betekent dat er op een gewone manier met je wordt omgegaan. Sociale toegankelijkheid heeft veel te maken met bejegening. Bijvoorbeeld dat je gastvrij ontvangen wordt, dat je goed te woord wordt gestaan en dat je makkelijk bij de juiste informatie kunt komen. Een gastvrij ontvangst betekent dat je ontvangen wordt met open houding, dat activiteiten worden afgestemd op verschillende groepen mensen. Het betekent ook dat mensen je uitnodigen bij activiteiten en dat er rekening gehouden wordt met wat je wilt en kunt.

8.2 Wat is onze ambitie?

Alle inwoners in Hoorn kunnen goed gebruik maken van de openbare ruimte en diensten en hebben toegang tot informatie.

Die ambitie vertalen we in de volgende doelstellingen:

- Medewerkers van de gemeente Hoorn zijn zich bij elk raadsvoorstel over ruimtelijke inrichting bewust van het thema toegankelijkheid.

Dit meten we onder andere af aan de getoetste raadsvoorstellen.

- In de huidige bestuursperiode komt nieuw toegankelijkheidsbeleid voor de openbare ruimte tot stand.

Dit meten we af aan een visie met bijbehorend uitvoeringsplan op toegankelijkheid.

- Bij renovatie van de openbare ruimte worden maatregelen van het rapport Ongehinderd meegenomen.

Dit meten we af aan de voortgang van de toegepaste maatregelen uit het rapport Ongehinderd.

- Inwoners van Hoorn hebben de mogelijkheid om te kunnen sporten en/of te bewegen, ongeacht fysieke of sociale omstandigheden.

Dit meten we af aan de voortgang van het Hoorn Sportakkoord.

- Alle websites en applicaties van de gemeente Hoorn voldoen aan de wettelijke eisen van toegankelijkheid en hebben na een externe inspectie een A-label.

Dit meten we af aan de voortgang van het project digitale toegankelijkheid.

- De gemeente Hoorn communiceert zoveel mogelijk op B1 niveau en behandelt alle inwoners gastvrij en met respect.

Dit meten we onder andere af aan de resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek.

8.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn?



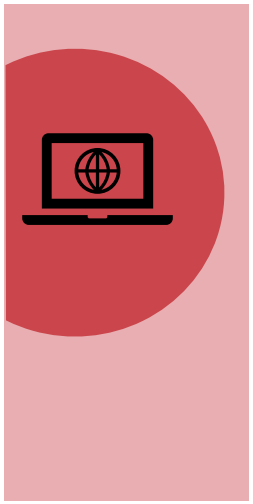
OldStars in de wijk

Voor een kleine bijdrage kunnen ouderen kunnen wekelijks meedoen met 'OldStars in de wijk'. Deze instuif-lessen worden gegeven in de Kersenboogerd, Risdam, Bangert & Oosterpolder en de Grote Waal. De lessen zijn speciaal voor mensen met een chronische aandoening, maar ook voor mensen die extra ondersteuning bij het bewegen willen.



Prikkelarme kermis

De kermis is jaarlijks voor een dagdeel prikkelarm. Kermisexploitanten zorgen ervoor dat de lampjes zo min mogelijk knipperen, de attracties niet op volle snelheid draaien en de volumes minder hard zijn. Zo kunnen mensen met autisme, epilepsie, ADHD, een lichtverstandelijke beperking of hooggevoeligheid ook van de kermis genieten.



Digitale dienstverlening en communicatie

Er worden alleen websites, apps, applicaties of andere digitale toepassingen ingekocht waarvan de leverancier aantoonbaar kan (gaan) voldoen aan de toegankelijkheidswetgeving. Bij het (laten) bouwen van websites, apps en andere digitale toepassingen toetsen we op gebruikerservaring, gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid.

9 Safe Streets

9.1 Waarom?

Straatintimidatie wordt steeds meer erkend als een wereldwijd probleem, waartegen vooral lokale overheden moeten optreden. Ook in Nederland krijgt 80% tot 85% van de vrouwen en meisjes met straatintimidatie te maken. UN Women Nederland stelt daarbij dat een derde van de vrouwen en meisjes ook daadwerkelijk is betast in het openbaar vervoer, tijdens het uitgaan of op straat. Om het aantal slachtoffers terug te dringen, moet gezorgd worden voor veilige, groene, toegankelijke en inclusieve openbare ruimtes. Om gemeenten hierbij te ondersteunen, heeft UN Women Nederland het project ‘Safe Streets gemeenten’ opgezet.

Vrouwen én mannen zouden zich altijd en overal veilig moeten voelen op straat. Onafhankelijk van het tijdstip op de dag, wat ze dragen of in welke buurt ze lopen. Safe Streets roept gemeenten dan ook op om hier aandacht aan te schenken en bij te dragen aan het ontwikkelen van een veilige gemeente voor iedereen.

(Gender)gelijkheid en (on)veiligheid op straat vragen om structurele aandacht. Zowel stichting Stop Straatintimidatie als stichting Onbeperkt Hoorn herkennen de problematiek, en onderstrepen het belang van actieve inzet vanuit de overheid op deze thema’s.

Op wereldvrouwendag, 8 maart 2022, werd de Safe Streets intentieverklaring door de gemeente Hoorn ondertekend. De gemeente richt zich hierbij niet alleen op vrouwen, maar ook op (tiener)meisjes en jongens, LHBTIQA+-personen en mensen met een beperking. Safe Streets is ook als onderwerp opgenomen in het coalitieakkoord 2022-2025.

9.2 Wat is onze ambitie?

In de gemeente Hoorn zijn problemen rondom onveiligheid in openbare ruimten bespreekbaar en worden aangepakt. We richten ons hierbij op vrouwen, (tiener)meisjes en jongens, LHBTIQA+, en mensen met een beperking.

Die ambitie vertalen we in de volgende doelstellingen:

- De cijfers rondom (seksuele) intimidatie in de openbare ruimte zijn in kaart gebracht.

  Dit meten we onder andere af aan de meldingen die bij de politie zijn gedaan.
- Lopende initiatieven tegen (seksuele) intimidatie zijn in kaart gebracht en worden tegen het licht gehouden.

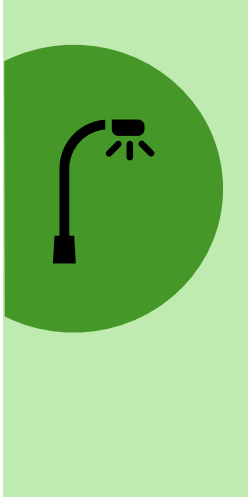
  Dit meten we onder andere af aan gesprekken en afspraken met onder andere handhavers, horeca en openbaar vervoer.
- Inwoners van de gemeente Hoorn weten waar zij een melding kunnen doen wanneer zij te maken hebben met (seksuele) intimidatie in de openbare ruimte.

  Dit meten we af aan de communicatie-uitingen en het aantal meldingen dat bij de politie is gedaan.
- Er wordt een actieplan opgesteld om het gevoel van sociale veiligheid te bevorderen.

  Dit meten we af aan de acties die uit het plan volgen.

9.3 Wat gebeurt er bijvoorbeeld al in Hoorn?

In de gemeente Hoorn zijn er nog geen acties bepaald voor de uitvoering van het Safe Streets initiatief. Onderstaande voorbeelden komen uit andere Safe Streets gemeenten.



Aanpassingen openbare ruimte en meer toezicht

Gemeente Almere heeft onderzocht dat inwoners zich veiliger voelen bij straatverlichting, zicht op de omgeving, aanwezigheid van camera's en nabijheid van toezichthouders.



Bewustwordingscampagne en voorlichting

Gemeente Amsterdam en gemeente Velsen hebben een postercampagne opgezet tegen (seksuele) intimidatie in de openbare ruimte.



Inloophuis

Gemeente Amsterdam heeft een inloophuis waar slachtoffers van (seksuele) intimidatie terecht kunnen voor strafrechtelijke hulp en informatie.

10 Financiën

Zoals in paragraaf 4.1 vermeld, wordt inclusie zoveel mogelijk geïmplementeerd en geborgd binnen staand en nieuw beleid en bijbehorende budgetten. Daarnaast is er jaarlijks 50.000 euro beschikbaar voor het inclusiebeleid. Ook ontvangt de gemeente Hoorn als regenbooggemeente een rijksuitkering van 20.000 euro. Passend bij de focuspunten, kunnen deze middelen worden ingezet voor (nieuwe) initiatieven die door partners worden aangedragen, dialogen, onderzoek en bewustwordingstrajecten.

De jaarlijkse LIA gaat gepaard met een begroting. Aan de verschillende activiteiten worden bedragen gekoppeld. Hierbij wordt ook inzichtelijk gemaakt waar de bedragen uit worden bekostigd.

11 Bijlage 1. Wettelijke kaders

Wetgeving

Gemeenten hebben de taak om ervoor te zorgen dat iedereen kan meedoen in de samenleving en iedereen een gelijke kans krijgt. Dit begint in artikel 1 van de Grondwet. De Participatiewet, Jeugdwet, Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en onder andere de Wet gelijke behandeling op grond van handicap op chronisch ziekte (Wgbh/cv) dragen bij aan het volledig en eerlijk deelnemen aan de samenleving.
Sinds de invoering van het VN-Verdrag Handicap heeft de gemeente hier nog een wettelijke taak bijgekregen.

In artikel 1 van de Grondwet staat dat 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 VN-Verdrag Handicap geeft de verplichting om in stappen te werken aan een inclusieve samenleving. Hierin moet de samenwerking worden gezocht met mensen met een beperking. Het verdrag gaat er van uit dat het beleid van de overheid bijdraagt aan inclusie en bepaalt dat er geleidelijke voortgang moet worden gemaakt in de inclusiviteit van de samenleving. Het verdrag omvat algemene basisrechten (vrijheid te kiezen) en rechten gekoppeld aan mogelijkheden deel te nemen aan de samenleving. Denk hierbij aan de toegankelijkheid van gebouwen en openbaar vervoer, het recht op de juiste zorg en behandeling. Maar ook aan cultuur, sport en vrije tijd, wonen, en werk en bestaanszekerheid.

De Wgbh/cz regelt dat personen met een handicap of chronische ziekte net als ieder ander behandeld moeten worden en hiertoe ook aanpassingen kunnen eisen. De aanpassingen moeten geschikt en doeltreffend zijn maag mag geen onevenredige belasting vormen.

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. Deze wet moet er voor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking.

Gemeenten moeten ervoor zorgen dat mensen zo lang mogelijk thuis kunnen blijven wonen. De gemeente geeft ondersteuning thuis via de Wmo.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de jeugdhulp. Zij kunnen de zorg dichterbij de inwoners organiseren, in samenhang met ondersteuning van gezinnen bij werk, inkomen en schulden. Dat staat in de Jeugdwet.

Global Goals

De VN heeft 17 doelen gesteld voor een betere wereld in 2030. Het gaat hierbij om de aanpak van armoede, ongelijkheid en klimaatverandering. Gemeente Hoorn is een Global Goal gemeente.

Doelen waar aan dit beleidsstuk bijdraagt:

- Doel 1 geen armoede
  Halveer het aantal mensen dat onder de armoedegrens leeft, zorg voor gelijke toegang tot basisvoorzieningen en gelijke economische rechten en vergroot weerbaarheid van mensen in kwetsbare situaties.

- Doel 3 goede gezondheid en welzijn
  Zorg voor toegang tot goede basis gezondheidszorg voor iedereen. Gezondheid bevordert zelfredzaamheid en welzijn en kan daarmee (sociale)uitsluiting voorkomen.

- Doel 4 kwaliteitsonderwijs
  Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder een leven lang leren voor iedereen. Door inzet op inclusief onderwijs wordt niemand buitengesloten en heeft iedereen de mogelijkheid om kwaliteitsvol onderwijs te genieten.

- Doel 5 gendergelijkheid
  Bereik gendergelijkheid. De tijd dat inwoners worden ondergewaardeerd (in bijvoorbeeld salaris) moet voorbij zijn. Door aandacht voor een inclusieve samenleving verdwijnt ongelijkheid.

- Doel 8 eerlijk werk en economische groei
  Bevorder inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen. Iedereen heeft eigen kwaliteiten die ingezet kunnen worden bij werk. Hoorn zet zich in om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk.

- Doel 9 industrie innovatie en infrastructuur
  Bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie. Zonder infrastructuur is het moeilijker om een baan te krijgen, zaken te doen en informatie te ontvangen. Met een betere infrastructuur worden doelen makkelijker bereikt en stijgt de kwaliteit van leven. Dit moet ook een vanzelfsprekendheid worden voor mensen met een beperking. Of het nu gaat om fysieke wegen of om toegankelijke informatievoorziening.

- Doel 10 ongelijkheid verminderen
  Dring ongelijkheid in en tussen landen terug. Landelijk hebben we hier weinig invloed op, maar lokaal kunnen we aan ongelijkheid werken.

- Doel 11 duurzame steden en gemeenschappen
  Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam. Iedereen heeft recht op een geschikte woning in een buurt waarin je je zelf kan zijn en je veilig voelt. Vanuit huis kunnen meedoen aan de samenleving draagt bij aan geluk en gezondheid.

- Doel 16 vrede, veiligheid en sterke publieke diensten
  Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen, want vrede, veiligheid en rechtvaardigheid zorgen voor ontwikkeling, en andersom.

- Doel 17 partnerschap om doelstellingen te bereiken.
  Samenwerken, verbinden, elkaar inspireren, samen delen en nieuwe partners vinden helpen om de andere doelen te bereiken. Iedereen kan meedoen! Zo zetten we samen met regionale partners in op een inclusievere arbeidsmarkt. Dit doen we door bij aanbestedingen te werken met social return on investment (SROI) en bijvoorbeeld door bij samenwerking met bedrijven bewust te kiezen voor bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022

Sinds oktober 2021 heeft Nederland een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). Dit naar aanleiding van de grootschalige Black Live Matters demonstraties en de onthullingen over institutioneel racisme bij de kinderopvangtoeslag door de belastingdienst.

De NCDR verbindt, jaagt aan en treedt op als waakhond als het gaat om de bestrijding van discriminatie en racisme.

Sinds september 2022 ligt er een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Hierin staan maatregelen om discriminatie en racisme beter te erkennen en te voorkomen en om beter te herkennen en te melden. Daarnaast staan er maatregelen in om slachtoffers van discriminatie en racisme beter bij te kunnen staan en te beschermen.

Coalitieakkoord 2022-2026 Durven. Doen! Dromen

Hier staat in dat Hoorn een inclusieve gemeente is. Iedereen mag er zijn, zich thuis voelen en meedoen. Hoorn is trots op haar status als regenbooggemeente en draagt diversiteit uit. Hoorn stimuleert initiatieven die inclusiviteit versterken en diversiteit uitdragen. Discriminatie en racisme wordt niet getolereerd en aangepakt. In het nieuwe inclusiebeleid wordt speciale aandacht besteed aan uitsluiting door armoede. Als Safe Streets gemeente zet Hoorn stevig in op preventie en er volgen plannen zodat iedereen zich altijd en overal veilig kan voelen op straat. Bij het toegankelijker maken van onze stad wordt aandacht voor mensen met een beperking geïntensiveerd.

Aansluiting op bestaand beleid in Hoorn

Deze beleidsnota Inclusie sluit aan bij bestaand beleid en kan worden gebruikt bij de actualisatie hiervan. Dit geldt ook voor nog te ontwikkelen beleid. Het is de bedoeling dat inclusie standaard onderdeel wordt van beleidsvorming binnen de gemeente. Denk bijvoorbeeld aan thema's als laaggeletterdheid, veiligheid, sport en gezondheid.

12 Bijlage 2. Ontwikkelingen

In het Coalitieakkoord 2022-2025 Durven. Doen! Dromen is volop aandacht voor inclusie. Hierin staat dat Hoorn een inclusieve gemeente is. Iedereen mag er zijn, zich thuis voelen en meedoen. Hoorn is trots op haar status als regenbooggemeente en draagt diversiteit uit. Hoorn stimuleert initiatieven die inclusie versterken en diversiteit uitdragen. Discriminatie en racisme wordt niet getolereerd en aangepakt. In het nieuwe inclusiebeleid wordt speciale aandacht besteed aan uitsluiting door armoede. Als Safe Streets gemeente zet Hoorn stevig in op preventie en er volgen plannen zodat iedereen zich altijd en overal veilig kan voelen op straat. Bij het toegankelijker maken van onze stad wordt aandacht voor mensen met een beperking geïntensiveerd.

Ook landelijk is al geruime tijd veel aandacht voor allerlei thema's die over inclusie gaan.

Discriminatie en racisme

Na de grootschalige Black Live Matters demonstraties en de onthullingen over institutioneel racisme bij de kinderopvangtoeslag door de belastingdienst, is er in 2021 een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) aangesteld. Deze coördinator verbindt, jaagt aan en treedt op als waakhond als het gaat om de bestrijding van discriminatie en racisme. In september 2022 is het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022 gepubliceerd.

Het koloniaal en slavernijverleden van Nederland speelt een belangrijke rol bij discriminatie en racisme. Er is en wordt veel onderzoek gedaan. Ook in Hoorn. In de eerste helft van 2023 wordt het koloniaal-en slavernij verleden van Hoorn onderzocht.

Bestaanszekerheid en kansengelijkheid

Iedereen in Nederland verdient een goed bestaan en moet mee kunnen doen. Dat begint bij het krijgen van dezelfde kansen. Het Rijk zet daarom in op onderwijs en ontwikkeling, kinderopvang, voor- en vroegschoolse educatie en versterking van het beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs. Ook wordt ingezet op sociale veiligheid en gelijke behandeling.

Naast kansengelijkheid zijn werk en inkomen belangrijk als het gaat om bestaanszekerheid. Het Rijk versterkt de bestaanszekerheid via hervormingen in de arbeidsmarkt en armoede en schulden verder aan .

Door de Covid-pandemie, de huidige inflatie en hoge energieprijzen is het voor veel mensen lastig(er) om rond te komen en mee te (blijven) doen aan de samenleving. Niet kunnen rondkomen kan leiden tot uitsluiting met alle gevolgen van dien. Dit vraagt om naar elkaar omkijken, elkaar helpen. Het is daarbij belangrijk dat iedereen eenvoudige, duidelijke en toegankelijke hulp kan krijgen. In de Beleidsvisie Rondkomen 2021-2025 staat hoe Hoorn integraal werkt aan preventie en goede ondersteuning en hulpverlening.

Arbeidsmarktinfrastructuur

De toegang tot werk moet eenvoudiger en beter. Landelijk is aangegeven dat de arbeidsmarktinfrastructuur gaat wijzigen om dit voor elkaar te krijgen. De huidige dienstverlening sluit onvoldoende aan bij de behoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Mensen met een flexibel contract, 55-plusser, mensen met een arbeidsbeperking en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt staan hierdoor lange tijd 'langs de kant'. In oktober 2022 verscheen de Kamerbrief uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Deze brief schetst uitgangspunten voor een uitwerking van de toekomstige dienstverlening op weg naar (ander)werk. Het kabinet wil toe naar regionale loketten waar werkenden, werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen voor de dienstverlening die zij nodig hebben. Gedacht wordt aan regionale samenwerkingsverbanden tussen sociale partners, gemeenten, UWV, SBB en onderwijsinstellingen. De gevolgen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden duidelijk in de loop van 2023/2024. Dan wordt ook duidelijk in hoeverre deze wijzigingen gaan bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt.

LHBTIQA+ emancipatiebeleid

Hoorn is sinds 2012 regenbooggemeente. In oktober 2022 werd bekend dat de regenbooggemeenten tot en met 2026 structureel geld krijgen voor de uitvoering van lokaal LHBTIQA+ emancipatiebeleid. Dit geld is bedoeld om in te zetten voor de veiligheid, weerbaarheid en verdere sociale acceptatie van LHBTIQA+ inwoners. Het Rijk geeft aan dat extra aandacht nodig is onder

jongeren, ouderen en in kringen waar LHBTIQA+ nog een taboe is. Het doel is dat vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBTIQA+ personen afnemen. LHBTIQA+ personen moeten zich meer gesteund voelen, veilig en weerbaar op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in de sport en in hun eigen sociale kring. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau van juli 2022 bleek onder andere dat niet heteroseksuelen minder vaak slachtoffer zijn van geweldsdelicten, respectloos gedrag, hacken en cyberpesten. Ook voelen zij zich minder vaak onveilig.

Het huidige regenboogbeleid liep tot en met 2022 en moet opnieuw worden vastgesteld. Dit is meegenomen in deze beleidsnota.

Toegankelijkheid

Vanuit het Rijk is steeds meer aandacht voor de toegankelijkheid van gebouwen en openbaar vervoer. Deze toegankelijkheid maakt onderdeel uit van het Verdrag over de Rechten van Personen met een Handicap van de Verenigde Naties.

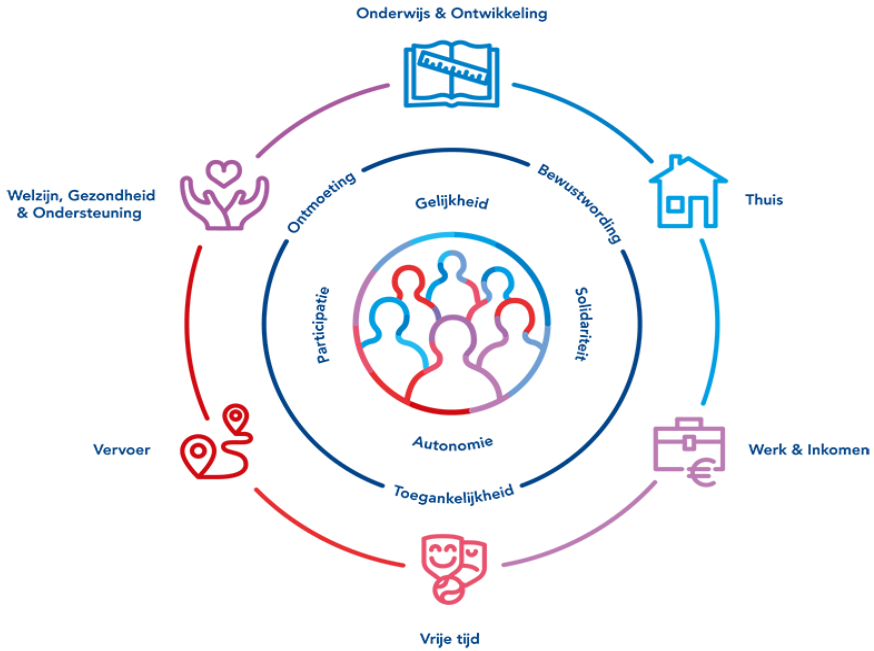
Met de introductie van het programma ‘Onbeperkt meedoen’ werden gemeenten verplicht om een lokale inclusie agenda op te stellen. Dat is in Hoorn nog niet gebeurd. Er is (nog) geen agenda maar er zijn wel activiteiten uitgevoerd. Zo heeft de organisatie Ongehinderd een onderzoek uitgevoerd naar de fysieke toegankelijkheid van tientallen openbare gebouwen en ruimtes in de gemeente Hoorn. Zij heeft een rapport opgesteld met aanbevelingen, waar de gemeente stapsgewijs uitvoering aan geeft. Zo volgt Hoorn bij de renovatie van gebouwen, de straat en speelplaatsen het advies op van Ongehinderd. Daarnaast wordt gekeken waar de toegankelijkheid verbeterd kan worden.

In de werksessies voorafgaand aan deze beleidsnota is specifiek aandacht gevraagd voor toegankelijkheid. De volgende aanbevelingen zijn gedaan:

- Maak gebruik van ervaringsdeskundigheid
- Denk samen (met ervaringsdeskundigen) aan de voorkant na over toegankelijkheid en niet pas wanneer er een probleem ontstaat
- Ga met elkaar in gesprek, niet over elkaar

13 Bijlage 3. Handreiking Lokale Inclusie Agenda VNG

De VNG heeft een handreiking gemaakt voor het opstellen van een Lokale Inclusie Agenda. De aanpak uit deze nota is gebaseerd op de drie ringen uit onderstaande index.



Middelste icoon

Iedereen doet mee, ongeacht geslacht, genderidentiteit, geslachtskenmerken, genderexpressie, seksuele oriëntatie, leeftijd, beperking, huidskleur, sociaaleconomische status, religie, culturele identiteit, migratiegeschiedenis, etc.

Eerste ring: de uitgangspunten

Het VN-Verdrag heeft als doel dat Nederland toegankelijk en inclusief wordt voor iedereen. Het VN-Verdrag noemt daarvoor een aantal uitgangspunten, namelijk:

- Gelijkheid - Mensen met en zonder beperking hebben dezelfde rechten.
- Solidariteit - Er is sprake van acceptatie en betrokkenheid tussen mensen onderling.
- Autonomie - Mensen maken zelfstandig besluiten of worden ondersteund als zij daartoe niet in staat zijn.
- Participatie - Iedereen doet mee.

Bij het maken van de Lokale Inclusie Agenda kan de gemeente de uitgangspunten gebruiken als toetssteen: Voldoet het beleid aan deze uitgangspunten? Gaat het uit van gelijke rechten? Draagt het bij aan de autonomie van mensen met een beperking? Laat het zien dat we in de gemeenten uitgaan van solidariteit? Zorgt dit beleid ervoor dat echt iedereen kan deelnemen?

Tweede ring: de inzet

Volgens de index zijn een paar onderwerpen altijd van belang, vaak zelfs noodzakelijk, om te komen tot een inclusieve samenleving. Namelijk bewustwording, ontmoeting en toegankelijkheid:

- Bewustwording is nodig om inwoners en medewerkers van een gemeente zich te laten realiseren dat er drempels in de samenleving zijn voor mensen met een beperking.
- Ontmoeting tussen mensen zorgt ervoor dat er begrip ontstaat voor de verschillende perspectieven van waaruit mensen denken.
- Toegankelijkheid is altijd een eerste voorwaarde om mee te kunnen doen. Wanneer het OV niet rolstoeltoegankelijk is, ben je minder mobiel. Wanneer afspraken bij de gemeente alleen telefonisch gemaakt kunnen worden, kun je met een gehoorbeperking geen afspraken maken. Het moet dus voor iedereen mogelijk zijn ergens (letterlijk) toegang te krijgen en ook weer veilig weg te gaan.

De buitenste ring: de levensdomeinen

Een inclusieve samenleving heeft betrekking op verschillende aspecten van het leven van inwoners. In de Index onderscheiden we zes levensdomeinen die voor iedereen van belang zijn: onderwijs & ontwikkeling, thuis, werk & inkomen, vrije tijd, vervoer en welzijn, gezondheid & ondersteuning. De gemeente Hoorn heeft een aantal van deze levensdomeinen aangepast naar de lokale situatie.

14 Bijlage 4. Communicatieplan

De gemeente Hoorn zorgt voor proactieve inzet van communicatie die aansluit bij de belevingswereld van inwoners. Een gevoel van herkenning en begrip in hun situatie is belangrijk voor een inwoner. Zo zorgen we voor een inclusieve benadering.

Interne doelgroepen

- Gemeenteraad;
- College;
- Ambtelijke organisatie/ ambtenaren direct- en indirect betrokken bij de focuspunten.

Externe doelgroepen

- Bestaande samenwerkingspartners;
- Nieuwe samenwerkingspartners en
- Inwoners van de gemeente Hoorn.

Communicatiestrategie inwoners

Bewustwording is het startpunt voor een inclusievere samenleving. Door elkaar te ontmoeten, met elkaar te spreken en naar elkaar te luisteren, ontstaat er begrip voor de verschillende perspectieven van waaruit mensen denken. Het doel van de communicatiestrategie is dat de inwoner geïnformeerd en gemotiveerd wordt om bij te dragen aan een inclusief Hoorn. Daarnaast draagt deze strategie bij aan de toegankelijkheid en bekendheid van de ADV te bevorderen. Dit werkt ondersteunend aan het behalen van de ambities uit deze beleidsvisie.

De boodschap en communicatiemiddelen worden aangepast voor de verschillende doelgroepen. In de communicatie wordt gebruik gemaakt van actuele, betrouwbare en begrijpelijke informatie en een duidelijk handelingsperspectief. We proberen daarin zoveel mogelijk herkenbare verhalen te gebruiken.

Pijlers van de strategie

- **Toegankelijkheid vergroten**
  Informatie moet eenvoudig en duidelijk vindbaar zijn. En dat op een toegankelijke manier. In zowel taal, beeld als middel. De in te zetten middelen zijn begrijpelijk voor verschillende doelgroepen, volgens de standaard van Helder Hoorns.

- **Promoten van informatie over de Lokale Inclusie Agenda**
  Inwoners en partners worden periodiek geïnformeerd door middel van gemeentelijke kanalen, zoals sociale media, het stadsnieuws en via digitale nieuwsbrieven, wijkkranten (Kersenboogerd, Grote Waal, Hoorn-Noord).

- **Communiceren over mijlpalen, projecten en activiteiten**
  De thema's binnen inclusie onder de aandacht brengen, zodat deze vaak gezien en gelezen worden. Onder andere bij nieuwe diensten/activiteiten, nieuwe acties, themaweken/ themadagen en landelijke /lokale actualiteiten. We mogen trots zijn op de resultaten, daar vertellen we dan ook over op onze kanalen.

- **Verbinding leggen door interne betrokkenheid**
  Interne aanpalende beleidscollega's en uitvoerende collega's moeten goed om te hoogte zijn van ontwikkelingen van inclusie zodat zij dit kunnen toepassen en verweven in andere beleidsactiviteiten en verbindingen kunnen leggen. Bijvoorbeeld door informatiesessies en informatie via het sociale intranet.

- **Zichtbaarheid van de ADV vergroten**
  De gemeente heeft een rol in het zichtbaar maken van de ADV. Dit kan bijvoorbeeld door inwoners in onze communicatie-uitingen te wijzen op de mogelijkheid om een discriminatiemelding te doen. Ook moet relevante informatie makkelijk te vinden en te begrijpen zijn op de gemeentelijke website.

15 Bijlage 5. Evaluatie inclusiebeleid 2019-2022

15.1 Terugblik

Voor 2019 had de gemeente Hoorn specifiek regenboogbeleid. Vanaf 2019 is dit breder getrokken naar inclusiebeleid. Het inclusiebeleid 2019-2022 was gericht op zeven speerpunten:

1 Meldpunt discriminatie
2 Monitoring en aanvullend onderzoek
3 Onderwijs
4 Jongeren
5 Werkvloer
6 Woonomgeving
7 Hoorn regenboogstad

Aan deze speerpunten zijn destijds doelstellingen en resultaten gekoppeld. Voor de uitvoering van het beleid werd jaarlijks een activiteitenplan opgesteld.

1. Meldpunt discriminatie

Doel: Het bieden van een laagdrempelig, professioneel en onafhankelijk meldpunt waar inwoners en professionals van Hoorn terecht kunnen voor een luisterend oor, advies en klachtbehandeling, conform de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA), het bijbehorende besluit van de Minister en de kwaliteitscriteria van de Landelijke brancheverenigingen tegen Discriminatie;

Resultaten:

- Inwoners kunnen het meldpunt vinden en weten wat aan dienstverlening geboden wordt waardoor de meldingsbereidheid toeneemt.
- Professionals kennen het meldpunt en verwijzen door of schakelen hen in bij discriminatievraagstukken.

Terugblik:

Ten opzichte van 2019 is het totaal aan discriminatiemeldingen gestegen.

	Art.1 NHN	Politie	Totaal
2019	12	26	38
2020	29	20	49
2021	21	28	49

Daarmee lijkt de meldingsbereidheid te zijn toegenomen. Of dit betekent dat ook de vindbaarheid van de ADV is toegenomen, is niet duidelijk. De stijging van het aantal meldingen kan ook te maken hebben met Black Lives Matter in 2020 en met de coronamaatregelen in 2020 en 2021.

Art.1 NHN is bekend onder een aantal instellingen zoals de politie, het onderwijs, de bibliotheek en Stichting Netwerk. Uit de jaarverslagen van Art.1 NHN is niet duidelijk of deze instellingen ook hebben doorverwezen naar Art.1 NHN of gebruik hebben gemaakt van hun expertise.

2. Monitoring en aanvullend onderzoek

Doel: De aard en de omvang van discriminatie in Hoorn beter in beeld krijgen.

Resultaten:

- De registraties van de meldingen en informatie voortkomend uit aanvullend onderzoek door het antidiscriminatiebureau geven een beeld van de omvang, aard en trends aangaande ervaren discriminatie in Hoorn;
- De informatie die voortkomt uit de registraties, rapportage en onderzoek wordt gebruikt door de gemeente Hoorn.

Terugblik:

Art.1 NHN heeft jaarlijks een verslag opgesteld met daarin informatie over de discriminatiegronden, terreinen en aard van de meldingen die zijn gedaan. Uit de cijfers blijkt afkomst/ras ieder jaar de grootste discriminatiegrond. De discriminatie komt het meeste voor in de buurt of wijk. De aard van de discriminatie-uitingen vallen voornamelijk in de categorieën ‘vijandelijke bejegening’ en ‘omstreden behandeling’. Vijandige bejegening omvat vooral beledigende scheldpartijen en bekladdingen. Omstreden behandeling gaat

over ‘anders behandelen’ en uitsluiting, vaak minder zichtbaar dan schelden en agressie.

3. Onderwijs

Doel: Alle scholen in Hoorn zijn inclusieve, diverse en veilige omgevingen voor alle leerlingen.

Resultaten:

- Scholen zijn ondersteund door de gemeente bij het opstellen van een inclusiebeleid.
- Het inclusiebeleid op scholen wordt schoolbreed gedragen en verandert van losse ad-hoc projecten naar een structureel programma.
- Docenten en andere professionals op scholen hebben gebruik gemaakt van ondersteuning door jongerenwerkers, jeugd- en gezinswerkers in de school, het antidiscriminatiebureau en de gemeente.
- Docenten en andere professionals op scholen kennen het actuele lesmateriaal, de werkvormen, de theater- en kunstvormen en bieden deze aan hun leerlingen aan.
- Discriminatie bij stageplaatsen van MBO studenten is afgenomen.

Terugblik:

Een aantal basisscholen in de gemeente Hoorn hanteert een inclusieaanpak, waarbij leerlingen de ondersteuning ontvangen die nodig is. Dit kan onderwijs gerelateerde ondersteuning of jeugdhulp zijn, maar kan zich ook richten op preventie: onder andere op de thema’s sociale vaardigheden, weerbaarheid, zelfvertrouwen en zelfbeeld. Daarnaast is de Gelijke Kansen Agenda vanuit de Gelijke Kansen Alliantie in 2022 van start gegaan. Dit betreft een samenwerking tussen de gemeente en schoolbesturen uit het PO en VO deel.

De gemeente Hoorn heeft zich de afgelopen 4 jaar aangesloten bij de Week van Respect, waardoor scholen gratis gebruik konden maken van een lespakket en gastlessen over verschillende thema’s omtrent inclusie.

Art.1 NHN heeft op een aantal scholen een thematheater met nagesprek georganiseerd over discriminatie.

Discriminatie bij stageplaatsen van MBO studenten is niet geregistreerd, dus het is onduidelijk of dit is afgenomen.

4. Jongeren

Doel: Hoorn is voor alle jongeren een inclusieve, diverse en veilige stad om in te wonen.

Resultaten:

- Het jongerenwerk heeft bijeenkomsten georganiseerd voor jongeren over thema’s rond inclusie en diversiteit.
- Jongeren herkennen en erkennen de mechanismen van discriminatie en uitsluiting bij zichzelf en anderen.
- Inclusie en diversiteit in breedste zin spreekt alle jongeren aan: je mag zijn wie bent.

Terugblik:

Er hebben activiteiten plaatsgevonden gericht op jongeren. Deze staan beschreven bij de speerpunten onderwijs en Hoorn regenboogstad.

5. Werkvloer

Doel: Op de werkvloer binnen de gemeente, bij uitzendbureaus en bij werving en selectie groeit bewustwording over diversiteit.

Resultaten:

- De gemeente Hoorn heeft de Charter Diversiteit ondertekend en praktisch vormgegeven.
- Een aantal grotere organisaties en werkgevers in Hoorn, waaronder uitzendbureaus, hebben de Charter Diversiteit ondertekend en praktisch vormgegeven.

Terugblik:

In 2019 zijn de mogelijkheden om de Charter Diversiteit te ondertekenen besproken met de HR-afdeling. Bij het tekenen van het Charter hoort ook de verplichting tot het maken van een plan van aanpak en daar invulling aan geven. Vanwege een beperkte capaciteit heeft dit uiteindelijk niet plaatsgevonden.

In 2019 heeft het CBS de migratie-achtergrondverdeling van het personeelsbestand van de gemeente Hoorn in kaart gebracht, via de Barometer Culturele Diversiteit. Uit de resultaten bleek dat 7% van het personeel een niet-westerse migratieachtergrond heeft. Onder de Hoornse

inwoners is dit percentage 14%. De cijfers laten hiermee zien dat er ruimte is voor verbetering in het wervings- en selectiebeleid van de gemeente Hoorn.

In 2021 heeft Art.1 NHN een training gegeven aan medewerkers van de gemeente Hoorn over onbewuste vooroordelen.

6. Woonomgeving

Doel: Buurtbewoners komen met elkaar in contact en leren van elkaar op het gebied van diversiteit.
Resultaten:

- Er hebben bijeenkomsten plaatsgevonden die georganiseerd zijn door (vrijwilligers)organisaties waarbij partijen en/of inwoners zijn geïnformeerd, geïnspireerd en/of kennis hebben verkregen over inclusie en diversiteit en welke eventueel ondersteunt en gefaciliteerd zijn door de gemeente.
- Er is een netwerk aanwezig van vrijwilligers(organisaties), ambassadeurs en rolmodellen in Hoorn op het gebied van diversiteit.

Terugblik:
In de afgelopen vier jaar hebben er bijeenkomsten plaatsgevonden, georganiseerd door (vrijwilligers)organisaties. Denk aan een filmvoorstelling met nagesprek over etnisch profileren tijdens de week tegen racisme. Of een dialoogbijeenkomst op Keti Koti.

Tijdens de stadsgesprekken is een aantal inwoners en organisaties naar voren gestapt om mee te denken en praten over inclusie, diversiteit en de manier waarop we met elkaar samenleven. Deze zijn niet officieel aangesteld als ambassadeurs maar hebben wel degelijk een bijdrage geleverd.

7. Hoorn regenboogstad

Doel: De zichtbaarheid, sociale acceptatie en veiligheid vergroten van de LHBTI-doelgroep in Hoorn en de regio Westfriesland.
Resultaten:

- De sociale acceptatie van LHBTI'ers neemt toe onder de hele bevolking, maar zeker onder jongeren, ouderen en in kringen waar dat nog een taboe is.
- Vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBTI'ers nemen af.
- LHBTI'ers voelen zich gesteund, veilig en weerbaar op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in de sport en in hun eigen sociale kring.

Terugblik:
In de afgelopen vier jaar vond de regenboogweek steeds plaats in oktober, rondom Coming-out dag. De activiteiten varieerden per jaar. Terugkerende onderdelen zijn het hijsen van de vlag, een regenboogviering en een roze brunch. Ook is er eens een foto-expositie georganiseerd, een drag karaoke en een *out of the closet sale*.

Het onderwijs besteedt jaarlijks aandacht aan Paarse Vrijdag. Het Horizon College en het Werenfridus organiseerden een aantal keer een debatwedstrijd op deze dag, met stellingen in het regenboogthema.

Een aantal scholen in Hoorn hebben GSA's. Dit betreft een groep leerlingen en leraren die ervoor zorgt dat iedereen zichzelf kan zijn op school, ongeacht gender of seksuele oriëntatie. De GSA biedt daarmee een veilige haven. De leerlingen die hierbij zijn aangesloten organiseren bijeenkomsten en ondernemen activiteiten met elkaar.

WilgaerdenLeekerweidegroep heeft in 2019 een Roze Loper keurmerk ontvangen. Hiermee dragen ze bij aan de sociale acceptatie van de LHBTIQA+ doelgroep in de zorg.

In 2019 is geen nulmeting uitgevoerd. Om deze reden weten we niet of de sociale acceptatie van LHBTIQA+ is toegenomen.

15.2 Verbeterpunten

De uitvoering van de activiteiten ten aanzien van inclusie was voor het grootste gedeelte ondergebracht bij een externe partij. In de praktijk waren veel activiteiten gericht op het regenboogthema.

Vanuit de inwoners kreeg de gemeente het geluid dat zij niet weten dat er inclusiebeleid is, wat het inhoudt en wat ze kunnen verwachten. Dit was ook te merken in het aantal inwoners dat deelnam aan de verschillende activiteiten.

Het bleek moeilijk om nieuwe mensen aan te trekken. Hier ligt ook de uitdaging voor in de toekomst. Vanaf 2023 wordt de LIA samen met partners en inwoners opgesteld en uitgevoerd. Ook worden zij in werkgroepen gekoppeld aan de vijf focuspunten. Op deze manier wordt er gewerkt aan meer draagvlak, samenwerking en zichtbaarheid.

Naar aanleiding van de Stadsgesprekken heeft het bureau TwynstraGudde geconcludeerd dat het inclusiebeleid moet worden geactualiseerd. Zij adviseerden om een concretere ambitie vast te stellen op het gebied van inclusiviteit en hierop te blijven monitoren en bijsturen. Ook hebben zij voorgesteld om armoede als uitsluitingsmechanisme mee te nemen in het nieuwe beleid.

Gemeente Hoorn
Nieuwe Steen 1
Postbus 603
1620 AR Hoorn
T 0229 25 22 00
www.hoorn.nl

GEMEENTE
HOORN