

STARTNOTITIE INCLUSIEBELEID 2023-2026 HOORN

Inhoud

1.	INLEIDING	2
1.1	INLEIDING	2
1.2	TOTSTANDKOMING VAN DEZE STARTNOTITIE	2
2.	INCLUSIE IN HOORN.....	4
2.1	ONZE VISIE OP INCLUSIE	4
2.2	ONZE MISSIE	4
2.3	ONZE STRATEGIE	4
2.4	ONZE AMBITIE EN FOCUS	4
3.	HOE GAAN WE HET AANPAKKEN?.....	6
3.1	UITGANGSPUNTEN LOKALE INCLUSIE AGENDA	6
3.2	ROL VAN DE GEMEENTE	6

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. Dit 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 en 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 startnotitie geeft richting om de komende periode een inclusiever Hoorn te worden. Daarbij biedt het een basis voor nieuw en staand gemeentelijk beleid. Denk aan het sociaal domein, de openbare ruimte, veiligheid of aan bedrijfsvoering.

1.2 Totstandkoming van deze startnotitie

In juni 2020 waren er in Hoorn demonstraties voor en tegen het standbeeld van Jan Pieterszoon Coen. Deze volgden op maatschappelijke discussies over racisme en discriminatie en het standbeeld. Naar aanleiding van de demonstraties besloten de raad en het college om stadsgesprekken te organiseren. Voorafgaand aan deze gesprekken vond een inventariserend onderzoek¹ plaats naar de ervaringen rondom verbondenheid, culturele diversiteit en discriminatie in Hoorn. Dit om in beeld te brengen in:

- hoeverre er sprake is van een inclusieve samenleving en
- welke mate inwoners te maken hebben met discriminatie.

Zowel het onderzoek als de stadsgesprekken vonden in de eerste helft van 2021 plaats. Hieruit bleek dat veel inwoners zich thuis voelen in Hoorn en zijn verbonden met de omgeving en de medebewoners van de stad. Dit gold niet voor iedereen. Niet elke inwoner kan meedoen en sommigen voelen zich minder welkom en minder verbonden. Een vijfde van de inwoners gaf aan gediscrimineerd te zijn, veelal vanwege huidskleur of afkomst. Ook zijn concrete voorbeelden van uitsluiting op andere gronden gegeven. Bijvoorbeeld door armoede en de Covidpandemie. Daarnaast bleek dat inwoners willen dat de gemeente duidelijke standpunten inneemt en actie onderneemt. Zij vinden het belangrijk dat de gemeente luistert

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

naar inwoners, informatie geeft (over discriminatie) en contact tussen groepen stimuleert².

De resultaten uit het onderzoek en de stadsgesprekken laten zien dat Hoorn nog geen inclusieve gemeente is en dat het inclusiebeleid aan actualisatie toe is. Het huidige inclusiebeleid is namelijk vooral gefocust op anti-discriminatievoorziening en regenboogactiviteiten. Daarom is vanuit het onderzoek en de stadsgesprekken aanbevolen om het inclusiebeleid te concretiseren. Zo wordt het makkelijker om de voortgang te monitoren. Er ontstaat dan beter (in)zicht in de effectiviteit en de bijbehorende maatregelen en acties. Ook wordt het makkelijker om bij te sturen waar dat nodig is.

Na deze aanbeveling zijn werksessies over inclusie georganiseerd met medewerkers vanuit de gemeente en organisaties en partners in de gemeente. In de eerste sessies is besproken welke onderwerpen en thema's niet mogen ontbreken in het nieuwe beleid. In een latere werksessie vond een verdiepingsslag op deze thema's plaats. De rode draad bij alle thema's was bewustwording. Daarnaast zijn toegankelijkheid, betrokkenheid van ervaringsdeskundigen en bereik van verschillende inwoners en de vindbaarheid van hulp als belangrijk in dit nieuwe beleid genoemd. Ook werd ons meegegeven dat aandacht voor racisme niet mag ontbreken.

² Bron: Eindrapport Stadsgesprekken Hoorn Seizoen 1, TwynstraGudde, 2021

2. Inclusie in Hoorn

2.1 Onze 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 Onze 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 Onze strategie

De gemeente is er voor alle inwoners. Hier wordt geen onderscheid gemaakt in minderheden en meerderheden. De basis voor deze notitie 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 of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Binnenkort wordt artikel 1 van de Grondwet gewijzigd. Voortaan is ook discriminatie op grond van handicap of seksuele gerichtheid expliciet verboden.

Om te voorkomen dat we niet over maar mét inwoners praten, betrekken wij inwoners 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 Onze ambitie en focus

In twee werksessies stipten maatschappelijk partners en inwoners een aantal focuspunten aan die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de Lokale Inclusie Agenda (LIA). Deze komen overeen met onderwerpen waar landelijk aandacht aan wordt gegeven. De komende periode wil de gemeente Hoorn inzetten op:

- **Bestaanszekerheid en kansengelijkheid**

Mee kunnen doen begint bij een goed bestaan en kansengelijkheid. Belangrijk hierbij zijn werk en inkomen, kunnen rondomen en onderwijs en ontwikkeling. 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 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.

- **Discriminatie en racisme**

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.

Landelijk is er steeds meer aandacht voor de bestrijding van discriminatie en racisme. In 2022 is bijvoorbeeld Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme gepubliceerd.

- **Regenbooggemeente**

Iedereen in Hoorn mag er zijn en Hoorn 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 LHBTIQ+ nog een taboe is. Het doel is dat vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBTIQ+ personen afnemen. LHBTIQ+ 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.

- **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. Daarentegen gaat het in deze startnotitie niet enkel over een toegankelijke openbare ruimte, maar ook over toegankelijke (digitale) informatievoorzieningen en sociale toegankelijkheid.

In de werksessies voorafgaand aan deze startnotitie is specifiek aandacht gevraagd voor toegankelijkheid, waarbij 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 mét elkaar in gesprek, niet óver elkaar.

- **Veiligheid en Safe Streets**

Erbij horen voelt veilig, en veiligheid is een basisbehoefte.

Discriminatie doet afbreuk aan het gevoel van veiligheid. Dit blijkt ook uit onderzoek onder onze inwoners van I&O research³. Onder de Hoornse inwoners die zich gediscrimineerd voelen, ervaart één op de drie ernstige negatieve gevolgen (zoals angst en stress), vermijdt personen die te maken hadden met de discriminatie en mijdt locaties waar de discriminatie plaatsvond. Een onveilig gevoel heeft invloed op de mentale gesteldheid en bijvoorbeeld op iemands prestaties op school of op het werk. Aandacht voor sociale veiligheid is dan ook van groot belang. Bovendien is de gemeente Hoorn – op initiatief vanuit de gemeenteraad – sinds 2022 een Safe Streets gemeente.

³ Bron: Onderzoeksrapport I&O Research - Thuis in Hoorn: verbinding en inclusie 2021

3. Hoe gaan we het aanpakken?

3.1 Uitgangspunten Lokale Inclusie Agenda

De inbreng vanuit de meningsvormende bespreking in de commissie verwerken we in een definitieve beleidsnotitie. Deze wordt voor besluitvorming voorgelegd aan de raad. Nadat de raad akkoord gaat met deze beleidsnotitie, gaan we aan de slag met de LIA. We hanteren hiervoor in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- **De uitwerking en uitvoering van de LIA wordt samen met de stad 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 álle inwoners.
- **Wat goed gaat behouden en versterken waar het beter kan**
We gaan uit van bestaande initiatieven en acties. Deze maken we inzichtelijk en op basis daarvan zoeken we 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. Deze kunnen we in de loop van de jaren waar nodig bijstellen of uitbreiden.

- **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. We zoeken daarbij naar meer kanalen en middelen om te zenden om het bereik te vergroten.
- **Inclusie is voor iedereen en soms is extra aandacht nodig voor inwoners in een kwetsbare positie**
De acties in de agenda zijn voor iedereen. In sommige situaties kan extra aandacht 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 faciliterend optreden of bijvoorbeeld een rol hebben bij het actief agenderen, prioriteren en borgen van de discussie over inclusie. Ook hebben wij de taak om de samenhang te bewaken – en waar nodig te versterken – tussen de voorzieningen die een bijdrage leveren aan een inclusievere samenleving.

De gemeente:

- Geeft als bestuur en organisatie het goede voorbeeld;
- Brengt partijen bij elkaar;
- Spreekt partijen aan op verantwoordelijkheid en faciliteert hen daarbij;
- Staat open voor kritiek op eigen taken en verantwoordelijkheden.

Tot slot faciliteert de gemeente een meldpunt voor discriminatie, door

aangesloten te zijn bij een anti-discriminatievoorziening (ADV). Deze ADV neemt de meldingen in behandeling, registreert en rapporteert. Het is de taak van de gemeente om de zichtbaarheid van de ADV te vergroten.