



## Raadsbrief

Datum 6 maart 2024

**Onderwerp** Update uitvoeringsplan Diversiteit en Inclusie  
**Versienummer** 1

**Portefeuillehouder** Dorrit de Jong

### Samenvatting

Het Uitvoeringsplan Diversiteit & Inclusie 2024 is het vervolg op het uitvoeringsplan 2023. Het Uitvoeringsplan geeft een overzicht van de acties uit 2023 die zijn uitgevoerd of in uitvoering zijn. Ook geeft het een overzicht van de nieuwe acties die in 2024 opgezet worden. Daarnaast informeren we uw raad met bijgevoegde raadsbrief ook over de uitvoering van een aantal moties en toezeggingen.

### Bijlagen

1. Uitvoeringsplan Diversiteit en Inclusie 2024
2. Plan van Aanpak Charter Diversiteit
3. Charter Diversiteit Zwolle
4. M-29 GL – Charter Diversiteit
5. 13-3 M VVD – HiddenDisabilitiesSunflower vriendelijke gemeente
6. M-36 CU Onderzoek Institutioneel Racisme
7. 17-1 M GroenLinks - Geen prijskaart meer op zelfbeschikking

### Openbaarheid

- ☒ Openbaar  
☐ Geheim

### Wij stellen u voor kennis te nemen van:

1. Het Uitvoeringsplan 2024 van het beleidsplan Diversiteit & Inclusie “Omarm het verschil” en de voorgestelde wijze van afdoening van toezegging 846: ‘Gesprek Caribische gemeenschap ihkv uitvoeringsplan diversiteit en inclusie’ en toezegging 847: ‘relatie arbeidsmarkt en inclusie in uitvoeringsplan’
2. De voorgestelde wijze van afdoening van toezegging 612 ‘nadere informatie eventuele mogelijkheden voorwaarden verbinden subsidieverlening anti-discriminatie’ en deze als afgedaan te beschouwen
3. De stand van zaken omtrent motie M-36 Onderzoek Institutioneel Racisme
4. De wijze waarop uitvoering gegeven gaat worden aan 17-1 M GroenLinks - Geen prijskaart meer op zelfbeschikking en deze als afgedaan te beschouwen.
5. De wijze waarop Discriminatie.nl/Vizier-Oost uitvoering geeft aan het uitvoeringsplan Diversiteit & Inclusie en de wijze waarop uitvoering is gegeven aan moties M-29 GL – Charter Diversiteit en M13-3 en HiddenDisabilitiesSunflower vriendelijke gemeente en deze als afgedaan te beschouwen

Datum

6 maart 2024

## Inleiding

Het thema "Inclusief Zwolle" is een van de vijf onderwerpen in het coalitieakkoord. Het college streeft ernaar om gelijke kansen, bestaanszekerheid en meedoen aan de maatschappij te bevorderen. Dit doen het college door rekening te houden met de verschillen tussen mensen en deze op een respectvolle manier te benaderen. We zijn actief bezig met verschillende initiatieven om dit te bereiken. "Inclusief Zwolle" betekent dat je vrijheid en veiligheid ervaart om jezelf te zijn. Het houdt in dat we obstakels wegnemen die deze vrijheid, veiligheid en gelijke toegang in de weg staan. We werken samen met partners zoals de Alliantie tegen discriminatie en racisme en bewoners om alle benodigde inspanningen te leveren. Op deze manier bouwen we samen aan de stad van morgen.

Diversiteit gaat over de verschillen tussen mensen. Inclusie gaat over hoe we met deze verschillen omgaan. In Zwolle zien we steeds meer mensen die hun eigen kleur, oriëntaties en achtergronden bijdragen aan de stad. Het waarderen en respecteren van elkaars verschillen is essentieel om samen te kunnen leven en brede welvaart te bevorderen. Als Hartstad Zwolle vinden we het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn. Met het beleidsplan "Omarm het verschil" heeft uw gemeenteraad vastgesteld welke doelen we willen bereiken op het gebied van diversiteit en inclusie. Het plan is op 19 december 2022 door uw raad aangenomen. De volgende drie doelen zijn opgenomen:

1. We behandelen iedereen gelijkwaardig
2. Iedereen heeft zo zelfstandig mogelijk toegang tot de maatschappij
3. We hebben aandacht voor en accepteren elkaars verschillen

In april 2023 heeft het college het uitvoeringsplan 2023 vastgesteld. Dit uitvoeringsplan was een incompleet, maar uitgebreid, overzicht van wat er binnen Zwolle gebeurt rond dit thema. Dit overzicht betrof zowel de interne organisatie en de samenwerking met partners. Verschillende partijen in de stad en beleidsterreinen voeren delen van dit plan uit.

In het uitvoeringsplan 2024 staan alleen acties die vanuit het thema Diversiteit en Inclusie uitgevoerd worden. Dit zijn de acties die te maken hebben met:

- Anti-discriminatie
- Gendergelijkheid
- Regenboog
- Mensenrechten
- Toegankelijkheid
- Culturele Verschillen

Sommige overstijgende onderwerpen zijn niet opgenomen in het uitvoeringsplan. Bijvoorbeeld de motie "Een leven lang jezelf kunnen zijn". Hoewel deze motie thematisch over diversiteit en inclusie gaat, gaat het inhoudelijk over onderwijs. Deze motie wordt dan ook meegenomen in de Uitvoeringsagenda Strategische Onderwijsagenda. Aandacht voor diversiteit en inclusie in het (primair) onderwijs is belangrijk. Het feit dat deze motie niet is opgenomen in de uitvoeringsagenda diversiteit en inclusie betekent niet dat er geen aandacht voor is. Diversiteit en inclusie heeft in 2023 meerdere keren op de agenda gestaan bij KO, PO en VO-overleggen.

In 2025 zal een uitvoeringsplan volgen voor 2025 en 2026. Richting 2027 zal het college het beleid en de uitvoeringsplannen evalueren.

Datum 6 maart 2024

## Kader

[Beleidsplan Diversiteit en Inclusie 2022 - 2026](#)

## Kernboodschap

Deze raadsbrief geeft een breed overzicht van de stand van zaken rondom het diversiteit en inclusiebeleid. Het uitvoeringsplan 2024 is hiervoor de leidraad. Met de raadsbrief informeert het college uw raad ook over de uitvoering van een aantal moties en toezeggingen.

## Toelichting

Met deze raadsbrief wenst het college uw raad een update te geven rondom diversiteit en inclusie. De aanleiding is het hernieuwde uitvoeringsplan. Daarnaast zijn er een aantal andere zaken waar het college uw raad over wil informeren. Deze raadsbrief vervult de rol van meerdere raadsbrieven. Een aantal kortere brieven staan in deze toelichting (zie punten 2, 3 en 4). Een aantal langere zijn ingevoegd in deze raadsbrief en staan helemaal onderaan deze brief.

Deze toelichting heeft dan ook vijf onderdelen:

1. Uitvoeringsplan diversiteit en inclusie 2024
2. Toezegging 612
3. Update motie M-36 Onderzoek Institutioneel Racisme
4. Uitvoering motie 17-1 M GroenLinks - Geen prijskaart meer op zelfbeschikking
5. Ingevoegde Bijlagen

### 1. Uitvoeringsplan Diversiteit en inclusie 2024

Het uitvoeringsplan geeft een integraal beeld van de manieren waarop de gemeente zich inzet voor diversiteit en inclusie. Het beleidsplan “Omarm het verschil” kijkt integraal naar de verschillende thema’s binnen diversiteit en inclusie. Het thema wordt breed gedragen en dat is nodig. Daarnaast laat het uitvoeringsplan zien waar vanuit Diversiteit en Inclusie acties en inzet op wordt gedaan. In het uitvoeringsplan wordt per doel beschreven met welke activiteiten en projecten we hieraan gaan bijdragen.

Ontwikkelingen op dit gebied gaan snel. Daarom wordt het uitvoeringsplan jaarlijks bijgewerkt. De opzet, doelen en ambities blijven gedurende de looptijd van het beleidsplan ongewijzigd. Hoewel we geen specifiek doelgroepenbeleid voeren, zijn er situaties waarin bepaalde groepen toch centraal staan. Dit gebeurt omdat we nog niet de volledig inclusieve samenleving zijn die we nastreven. Een voorbeeld hiervan is de vraag naar meer toegankelijke toiletten. Toegankelijkheid is van belang voor iedereen, maar specifieke groepen vereisen specifieke en verschillende acties ter verbetering. Soms besteden we ook extra aandacht aan bepaalde groepen, zoals bijvoorbeeld tijdens Zwolle Pride. In deze gevallen wordt zorgvuldig afgewogen waarom een specifieke benadering op groepsniveau toch nodig is, rekening houdend met de visie en ambities die zijn vastgesteld in het beleidsplan voor diversiteit en inclusie.

Dit uitvoeringsplan geeft (deels) uitvoering aan de volgende moties en toezeggingen:

- M-29: Charter Diversiteit
- M36: onderzoek institutioneel racisme
- M-18 SW Hoge Nood in Zwolle
- Motie 35: herdenkingsmonument Ketu Koti / Deskadená

Datum

6 maart 2024

- Motie 19-5 : Zwolle, toegankelijk voor iedereen
- Motie 23-1: Actie voor regenboogouderen
- 13-3 M VVD – HiddenDisabilitiesSunflower vriendelijke gemeente
- 17-1 M GroenLinks - Geen prijskaart meer op zelfbeschikking
- Toezegging 846: Gesprek Caribische gemeenschap ihkv uitvoeringsplan diversiteit en inclusie
- Toezegging 847: relatie arbeidsmarkt en inclusie in uitvoeringsplan

Voor een deel van deze moties en toezeggingen is de planning om deze in 2024 af te doen. Met deze raadsbrief geven we aan hoe uitvoering is gegeven aan deze moties en toezeggingen.

Sommige overstijgende onderwerpen zijn niet opgenomen in het uitvoeringsplan. Bijvoorbeeld de motie “Een leven lang jezelf kunnen zijn”. Hoewel deze motie thematisch over diversiteit en inclusie gaat, gaat het inhoudelijk over veiligheid op school en dus over onderwijs. Deze motie wordt dan ook meegenomen in de Uitvoeringsagenda Strategische Onderwijsagenda. Aandacht voor diversiteit en inclusie in het (primaire) onderwijs is belangrijk. Het feit dat deze motie niet is opgenomen in de uitvoeringsagenda diversiteit en inclusie betekent niet dat er geen aandacht voor is. Diversiteit en inclusie heeft in 2023 meerdere keren op de agenda gestaan bij KO, PO en VO-overleggen. Deze uitvoeringsagenda is dus geen compleet overzicht van alle acties rondom diversiteit en inclusie.

*Toezegging 846: Gesprek Caribische gemeenschap ihkv uitvoeringsplan diversiteit en inclusie*

De toezegging om met de Caribische gemeenschap in gesprek te gaan is opgenomen in het uitvoeringsplan. Er is contact geweest met de Werkgroep Caribische Gemeenschap die bij het Dominicanen Klooster actief is. Dit contact vindt niet alleen plaats in de context van de toezegging. Er is ook contact gezocht in relatie tot het thema slavernijverleden. Het gesprek moet op het moment van schrijven nog plaatsvinden.

*Toezegging 847: relatie arbeidsmarkt en inclusie in uitvoeringsplan*

Over een vergelijkbaar idee is al eens gesproken met Volt. Er is een actie toegevoegd aan het uitvoeringsplan 2024 om ontmoeting te faciliteren tussen Zwolse jongeren en rolmodellen en ondernemers met een migratieachtergrond. We hopen dit in het najaar te kunnen organiseren. We verkennen mogelijkheden om deze acties bij andere acties te betrekken. Bijvoorbeeld bij het onderzoek naar inclusief werkgeverschap in Zwolle

## **2. Toezegging 612: antidiscriminatie voorwaarden subsidies**

Bij het Raadsplein op 6 september 2021 heeft de wethouder toegezegd de raad nader te informeren over de mogelijkheden om aan subsidieverlening voorwaarden te verbinden omtrent anti-discriminatie.

Het verbod op discriminatie is vastgelegd in de grondwet. Naleving en toezicht hierop wordt uitgevoerd door justitie c.q. het meldpunt discriminatie. Landelijk is dat Discriminatie.nl, waarvan de lokale tak in Zwolle Vizier-Oost is. Iedereen, ook onze subsidiepartners hebben zich te houden aan de grondwet.

Datum

6 maart 2024

Afhankelijk van de aard van de activiteiten nemen we in onze subsidieverlening op dat deze voor eenieder toegankelijk dient te zijn. Een gesubsidieerde activiteit die dat vervolgens niet is, is in strijd met de subsidievoorwaarden.

Subsidie korten of weigeren is alleen mogelijk als de aanvraag niet voldoet aan het doel, vereisten of criteria van de regeling. Wanneer in een theoretisch voorbeeld een partij subsidie ontvangt voor het bevorderen van een gezonde leefstijl bij inwoners, is het vanuit subsidieoogpunt geen rechtvaardig argument om subsidie te korten of te weigeren wanneer lijkt dat inwoners met een migratieachtergrond niet welkom zijn. Dat zou alleen kunnen wanneer deze theoretische subsidie expliciet het doel zou hebben om de gezonde leefstijl bij inwoners met een migratieachtergrond te bevorderen. In dat geval zal de handeling namelijk in strijd met het doel, vereisten of criteria van de regeling zijn. Ook is het bewijzen van het motief hierbij problematisch. Wanneer dit motief wel bewezen is, is de organisatie mogelijk in overtreding van Art. 1 van de grondwet.

### 3. Update motie M-36 Onderzoek Institutioneel Racisme

Het onderzoek naar institutioneel racisme wordt uitgevoerd door Bureau Omlo en Vizier-Oost. Het onderzoek is gestart in het najaar van 2023 en wordt naar verwachting na het zomerreces 2024 opgeleverd. Het onderzoek is een verkenning van wat er al goed en minder goed gaat rondom het voorkomen van institutioneel racisme. Het geeft de organisatie de mogelijkheid hiervan te leren en te bekijken hoe risico's op institutioneel racisme kunnen worden verkleind.

Het onderzoek richt zich op twee teams binnen de gemeente: team Toezicht Openbare Ruimte van afdeling Fysieke Leefomgeving en team Inkomen van afdeling Inkomensondersteuning. Er is gekozen voor teams die contact hebben met inwoners uit Zwolle en vanuit verschillende domeinen. Deze teams zijn niet gekozen op basis van signalen over of vermoedens van institutioneel racisme.

Het onderzoek spitst zich toe op enkele gemeentelijke beleidsterreinen. Het is te kostbaar en tijdsintensief om de hele gemeentelijke organisatie te onderzoeken

Het onderzoek wordt in 4 fases uitgevoerd:

1. Uitwerking onderzoeksaanpak, in combinatie met deskresearch, ter voorbereiding van de interviews en focusgroepen.
2. Verkenning van de twee beleidsterreinen op basis van interviews en een focusgroep. Het doel is om ervaringen met institutioneel racisme, risico's en waarborgen in kaart te brengen.
3. Samen met betrokkenen reflecteren op bevindingen uit de verkenning. Samen zoeken naar manieren om risico's en kwetsbaarheden te verkleinen.
4. Rapportage en aanbevelingen.

### 4. Uitvoering 17-1 M GroenLinks - Geen prijskaart meer op zelfbeschikking

Op 16 oktober is motie 17-1 M GroenLinks - Geen prijskaart meer op zelfbeschikking aangenomen door de raad. In deze motie wordt het college verzocht om:

- De deskundigenverklaring die nodig is voor de aanvraag van een geslachtswijziging in de

Datum

6 maart 2024

BRP te vergoeden aan inwoners van Zwolle en dit te vermelden op de website en andere informatie-uitingen van de gemeente.

- Deze geschatte kosten a 3150,- euro per jaar te dekken uit het bestaande budget Diversiteit en Inclusiebeleid conform het preadvies uit de overdracht van 5 oktober.

Op [www.zwolle.nl/geslachtsregistratie-aanpassen](http://www.zwolle.nl/geslachtsregistratie-aanpassen) staat al informatie over het wijzigen van de geslachtsregistratie. We herschrijven de tekst die hier nu staat. Er wordt een kop toegevoegd waarin wordt uitgelegd onder welke voorwaarden en op welke wijze men aanspraak kan maken op de vergoeding.

Het werkproces is uitgewerkt en per 1 mei verwachten wij dat de aangepaste tekst zichtbaar is en de vergoeding verstrekt kan worden.

## 5. Ingevoegde bijlagen

Ingevoegd in deze raadsbrief staan twee bijlagen. Deze bevatten onderwerpen die normaliter als aparte raadsbrief naar uw raad verstuurd zouden worden. Er is besloten dit als een geheel naar uw raad te sturen. Dit doet het college vanwege de verwante onderwerpen en de overzichtelijkheid.

- **Bijlage 1: Bijdrage Vizier-Oost aan Diversiteit en Inclusiebeleid** (pagina 9)  
Het college informeert uw raad in deze bijlage over de wijze waarop DiscriminatieNL/Vizier-Oost uitvoering geeft aan de gestelde plannen. Naar aanleiding van technische vragen van de Zwolse ChristenUnie vragen (8 september 2023) informeren we uw raad in deze bijlage over de wijze waarop DiscriminatieNL/Vizier-Oost uitvoering geeft aan de gestelde plannen. Vizier-Oost-Oost is uitvoerder of coördinator van een aantal acties.

Verder contact met de partij wees uit dat er ook een vraag is rondom de financiering van Vizier-Oost. De financiering van antidiscriminatievoorzieningen zijn landelijk onderwerp van gesprek geweest n.a.v. een rapport van Berenschot. Met deze bijlage informeren we de gemeenteraad over hoe Vizier-Oost invulling geeft aan het beleidsplan en geven we een beeld van de financiële situatie.

- **Bijlage 2: Plan van Aanpak Charter Diversiteit** (pagina 13)  
De gemeente Zwolle wil gelijke kansen voor alle medewerkers in de organisatie bevorderen. Een inclusieve organisatie zijn, waar iedereen welkom is en zichzelf mag zijn. Waar we met nieuwsgierigheid (blijven) kijken naar anderen en open staan voor hoe het ook anders kan.

Op 9 oktober 2023 heeft de gemeentesecretaris het Charter Diversiteit ondertekend. Hierin hebben we vastgelegd dat we ons meer willen inzetten voor mensen met verminderd arbeidsvermogen door (onzichtbare) beperkingen en voor mensen met een andere culturele en/of etnische achtergrond. Het doel is een nog betere afspiegeling van onze stad te zijn. We doen dit door vooroordelen en hindernissen die dit in de weg staan terug te dringen en voorzieningen te verbeteren.

Datum 6 maart 2024

Met deze bijlage informeren we de raad over de manier waarop we uitvoering geven aan moties M-29 GL – Charter Diversiteit en 13-3 M VVD HiddenDisabilitiesSunflower vriendelijke gemeente.

### Maatschappelijk draagvlak & participatie

Een van de nieuwe initiatieven is ontstaan na een bijeenkomst van de jongerenraad over lhbtqia+. De uitvoeringsagenda vloeit voort uit het beleidsplan en is opgesteld in samenwerking met diverse partijen. In het kader van de Hervormingsagenda hebben we gebruik gemaakt van een gesprekstafel genaamd 'diversiteit en inclusie' om input te verzamelen bij partners in de stad. Daarnaast zijn aparte gesprekken gevoerd met COC Zwolle, Vizier-Oost en Toegankelijk Zwolle om input te verzamelen.

De resultaten van deze gesprekken zijn verwerkt in vastgestelde beleidsplan. Bovendien heeft de Participatieraad advies uitgebracht over het onderliggende beleidsplan.

### Communicatie

Communicatie is opgenomen in de communicatieparagraaf van het uitvoeringsplan.

### Financiën

In het uitvoeringsplan staat welke acties worden bekostigd vanuit het budget voor diversiteit en inclusie. Soms wordt samen met andere beleidsterreinen een bepaalde actie bekostigd. Zo komt de subsidie aan Zwolle Pride vanuit zowel het budget voor Diversiteit en Inclusie en het budget van Evenementenbeleid. Op onderstaande bedragen is geen indexering toegepast. Dit zijn dus de bedragen zoals aangevraagd bij de begroting 2023 en zoals ze zijn opgenomen in het beleidsplan.

| Thema                 | 2024      | 2025      | 2026      |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Antidiscriminatie     | € 106.000 | € 106.000 | € 106.000 |
| Gendergelijkheid      | € 30.000  | € 30.000  | € 30.000  |
| Regenboogbeleid       | € 20.000  | € 20.000  | € 20.000  |
| Mensenrechten         | € 38.000  | € 38.000  | € 38.000  |
| Toegankelijkheid      | € 100.000 | € 100.000 | € 100.000 |
| Culturele verschillen | € 50.000  | € 50.000  | € 50.000  |
| Totaal                | € 324.000 | € 324.000 | € 324.000 |

### Risico's

Diversiteit en inclusie zijn brede begrippen, die alle Zwollenaren aangaat. Een valkuil is dat we teveel willen oppakken en er onder scharen. Door de breedte van het begrip kan het zo zijn, dat we niet iedereen bereiken die we willen.

### Vervolg

Het uitvoeringsplan zal volgend jaar nog worden bijgewerkt voor de periode 2025-2026. Over verschillende acties binnen het beleidsplan en uitvoeringsplan zal uw raad geïnformeerd worden wanneer dat nodig is.



voorstel

Zwolle

Datum 6 maart 2024

**Openbaarheid**

Deze Raadsbrief is openbaar.

Burgemeester en wethouders van Zwolle,

burgemeester, Peter Snijders

secretaris, Dick Emmer



Datum

6 maart 2024

## Ingevoegde bijlage 1: Bijdrage Vizier-Oost aan Diversiteit en Inclusiebeleid

### Inleiding

Het college heeft aangegeven de Zwolse ChristenUnie verder te informeren over hoe DiscriminatieNL/Vizier-Oost uitvoering geeft aan het uitvoeringsplan. In dit uitvoeringsplan wordt Vizier-Oost een aantal keer genoemd als uitvoerder of als coördinator. Met deze ingevoegde bijlage informeren wij uw raad over de wijze waarop Vizier-Oost hier uitvoering aan geeft.

Hieronder staat een overzicht van de acties waar Discriminatie.nl/Vizier-Oost bij betrokken is en hoe ze hier uitvoering aan geeft. Vizier-Oost draagt op drie verschillende manieren bij aan anti-discriminatie binnen Zwolle. Namelijk door de uitvoering van hun wettelijke taak (Wet Gemeentelijke Antidiscriminatie), via preventieactiviteiten en door onderzoek.

#### Voor de wettelijke taken gaat Vizier-Oost verder onder Discriminatie.nl

Vizier-Oost is lid van de landelijke brancheorganisatie Discriminatie.nl. Het ministerie van BZK heeft besloten dat het voor inwoners in Nederland duidelijker moet worden waar men met discriminatiemeldingen terecht kan. Dit is besloten in navolging van het advies van Berenschot<sup>1</sup>. Eenduidige naamvoering kan daarbij helpen. Dat blijkt in bijvoorbeeld België gebleken, waar men viermaal zoveel meldingen ontvangt als in Nederland. Vanaf begin 2024 zal Vizier-Oost, net als alle andere antidiscriminatiebureaus, campagne gaan voeren onder de vlag van Discriminatie.nl. Meldingen kunnen dan zowel via de website van Discriminatie.nl als via de bestaande, eigen kanalen van Vizier-Oost gedaan worden. Meldingen die via Discriminatie.nl worden gedaan, worden in de backoffice doorgestuurd naar het juiste lokale bureau. Voor Zwolle blijft dat Vizier-Oost. Wanneer wij in het vervolg spreken over de wettelijk taken gebruiken we de naam Discriminatie.nl. Voor de preventie- en onderzoeksafdeling gebruiken we Vizier-Oost.

### Subsidieverlening Vizier-Oost

In deze toelichting lopen we langs de activiteiten die DiscriminatieNL/Vizier-Oost voor de gemeente uitvoert of coördineert. Ook ligt er een vraag of DiscriminatieNL/Vizier-Oost genoeg middelen ontvangt om hieraan uitvoering te geven. Daarom wordt eerst de subsidiëring aan Discriminatie/Vizier-Oost toegelicht. Hiermee beantwoorden we de vraag of Vizier-Oost genoeg subsidie ontvangt om hun activiteiten uit te voeren.

#### 2023:

In 2023 heeft Discriminatie.nl/Vizier-Oost een subsidie van €80.000 toegekend gekregen. Daarvan is ongeveer €60.000 voor de uitvoering van de wettelijke WGA taken en €20.000 voor preventieactiviteiten. Deze activiteiten bestaan onder andere uit:

- de coördinatie van de Zwolse alliantie tegen racisme
- lesaanbod op het VO
- mede organiseren van Wereldcafés in samenwerking met comité 30 juni/ 1 juli.

Daarnaast heeft Vizier-Oost in 2023 ook extra opdrachten uitgevoerd, welke verderop staan beschreven. Met deze extra opdrachten heeft Vizier-Oost in 2023 in totaal €97.000 aan subsidie ontvangen voor preventie activiteiten en de wettelijke taken.

---

<sup>1</sup> [Kamerbrief over rapport Inrichting, takenpakket en financiering ADV's | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)



Datum

6 maart 2024

**2024:**

In 2024 krijgt DiscriminatieNL/Vizier-Oost €89.000 subsidie. Daarvan is ongeveer €72.000 voor de uitvoering van hun wettelijke WGA taken en €17.000 voor preventie. De verwachting is dat er meer meldingen van discriminatie gedaan gaan worden. De redenen hiervoor zijn de overstap naar DiscriminatieNL en de rol die DiscriminatieNL/Vizier-Oost heeft gekregen rondom de aanpak van stagediscriminatie Stagepact.

De preventieactiviteiten in 2024 bestaan vooralsnog uit:

- De coördinatie van de alliantie tegen racisme
- Lesaanbod op het VO
- Stagepact
- Activiteiten rondom het Herdenkingsjaar slavernijverleden

Daarnaast zijn we in gesprek rondom andere activiteiten zoals het Wereldcafé. Een deel van deze activiteiten, waaronder de Wereldcafés, komen uit ander budget dan het budget voor Anti-Discriminatie. De subsidiëring van het deel aan Vizier-Oost zal pas plaats vinden wanneer er een nieuwe subsidieaanvraag voor de Wereldcafés is ingediend. Het is mogelijk dat er nog andere subsidies worden verstrekt aan Vizier-Oost voor activiteiten die we nu nog niet in het oog hebben.

Wettelijke taken en preventieactiviteiten

In 2022 heeft Vizier-Oost 35 meldingen van discriminatie in de gemeente Zwolle behandeld. De cijfers van 2023 komen later dit jaar. Vizier-Oost geeft aan per melding ongeveer 14 uur nodig te hebben voor een goede afronding.

Het verlagen van de drempel om een melding te doen is een doel van het beleid. Hoe succesvoller dit is, hoe groter de kans dat Discriminatie.nl meer subsidie nodig heeft. In de GGD IJssellandscan 2020 gaf 14% van Zwollenaren tussen de 18 en 65 aan zich weleens gediscrimineerd te voelen. Dit zijn zo'n 11.000 inwoners. DiscriminatieNL zou met een (hele grove) schatting €18 miljoen<sup>2</sup> nodig hebben om dit theoretische aantal meldingen te behandelen.

Samen met DiscriminatieNL/Vizier-Oost wordt er jaarlijks gekeken naar de juiste verhouding tussen de wettelijke taken en preventie-activiteiten. Hierdoor sluit het subsidiebedrag aan bij wat er nodig is aan beide kanten. We zetten in op voorkomen van de noodzaak van een melding en de juiste begeleiding bij een melding.

Bijdrage Vizier-Oost uitvoeringsplan diversiteit en inclusie

Hieronder vindt u een overzicht van de preventieactiviteiten waar Vizier-Oost bij betrokken is. Deze komen uit uitvoeringsplan diversiteit en inclusie.

- Meer inzicht in hoe vaak en wat voor gevallen van discriminatie voor komen.
  - Middel: Meldingsbereidheid te vergroten door middel van:
    - Communicatiecampagnes
    - Bekendheid Vizier-Oost vergroten
  - Doelgroep: Alle inwoners van de gemeente Zwolle

---

<sup>2</sup> Gebaseerd op de 35 meldingen en subsidiebedrag van €59.000 in 2022 omgerekend naar 11.000 meldingen



Datum

6 maart 2024

- Toelichting: Alle inwoners van de gemeente Zwolle moeten volgens de Wet Gemeentelijke Anti-discriminatievoorziening het gevoel van discriminatie kunnen melden. Vizier-Oost voert dit uit voor de gemeente Zwolle. Echter weten veel mensen Vizier-Oost niet te vinden. In 2023 heeft de gemeente gebruik gemaakt van de campagne “Niemand past in een hokje”. Daarnaast is DiscriminatieNL/Vizier-Oost diens netwerk aan het vergroten. Ze sluiten aan bij verschillende instanties (politie, scholen, zorginstanties etc.) en brengen deze op de hoogte van DiscriminatieNL/Vizier-Oost en diens werkwijze. De gemeentelijke ambtenaren dragen hier verder aan bij door DiscriminatieNL/Vizier-Oost zoveel mogelijk te betrekken bij zaken die anti-discriminatie betreffen. Ook binnen de ambtelijke organisatie is de wens DiscriminatieNL/Vizier-Oost meer naamsbekendheid te geven.
- Netwerk van partners versterken rondom antidiscriminatie en racisme.
  - Middel: Coördinatie Alliantie Antidiscriminatie en Racisme
  - Doelgroep: Verschillende organisaties
  - Toelichting: Samen met verschillende organisaties delen wij informatie en kennis. Daarnaast organiseert de Alliantie tegen discriminatie en racisme evenementen. Vizier-Oost is de trekker van de Alliantie en heeft de verantwoordelijkheid om bijeenkomsten en evenementen te organiseren.
- Meer aandacht op scholen voor discriminatie en racisme
  - Middel: Uitbreiding voorlichting op PO en VO over discriminatie en racisme in samenhang met bestaand aanbod voor scholen
  - Doelgroep: scholieren en docenten
  - Toelichting: Vizier-Oost verzorgt gastlessen, workshops en trainingen om de bewustwording van eigen vooroordelen en het ontdekken van de valkuilen van handelen naar vooroordelen (discriminatie) te stimuleren. Trainingen zijn gericht op trainen van docenten, zodat de gastlessen aan scholieren beter geborgd kunnen worden. Door docenten te trainen zijn de docenten beter in staat om discriminatie te herkennen en te erkennen. Ze weten welke stappen zij moeten nemen en kunnen deze kennis meenemen tijdens burgerschaplessen. Vanaf 2024 heeft Vizier-Oost ook lesaanbod rond het slavernijverleden.
- Tegengaan van stagediscriminatie
  - Middel:
    - Onderwijsinstellingen helpen met oppakken Stagepact (MBO-scholieren)
    - Verkennen mogelijkheden van tegengaan van stagediscriminatie voor ander type onderwijs zoals HBO
  - Doelgroep: Stagiaires, Stagedocenten
  - Toelichting: Samen met de Zwolse vier Mbo-Scholen, gemeente en Vizier-Oost is er een protocol bij stagediscriminatie gemaakt, waarin Vizier-Oost een belangrijke rol krijgt. Hierdoor weten stagebegeleiders, scholieren en Vizier-Oost elkaar te vinden bij een melding van stagediscriminatie. En wordt er gezamenlijk gekeken naar de preventie van stagediscriminatie. Deze samenwerking is onderdeel van het Stagepact MBO, waarin het tegengaan van stagediscriminatie een van de pijlers is. Ook zijn de



Datum

6 maart 2024

scholen, gemeente en Vizier-Oost de mogelijkheden voor gastlessen, zoals beschreven in het vorige punt, op het MBO aan het verkennen.

- Preventie Seksueel grensoverschrijdend gedrag
  - Middel: Aanpak straatintimidatie vormgeven i.s.m. partners
  - Doelgroep: alle inwoners van Zwolle
  - Toelichting: Vizier-Oost heeft tijdens Orange the World via een clean-graffiti aandacht gevraagd voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Verder zijn er meerdere straattrainingen georganiseerd, die aandacht vroegen voor de rol van omstanders bij seksueel grensoverschrijdend gedrag in de openbare ruimte.
- Wederzijds begrip en respect tussen verschillende groepen inwoners vergroten, over thema's zoals discriminatie, racisme en etniciteit.
  - Middel: Project Wereldcafé - Gesprekstafels organiseren rondom discriminatie, racisme, slavernijverleden, en andere gerelateerde onderwerpen.
  - Doelgroep: alle inwoners van Zwolle
  - Toelichting: Het Wereldcafé biedt een laagdrempelig manier om in een veilige, informele omgeving, belangrijke en gevoelige kwesties te bespreken. Hiermee wordt bewustwording gestimuleerd en verbinding gelegd tussen groepen inwoners.
- Aandacht voor Slavernijverleden (2024)
  - Middel: Samen met relevante partijen organiseert Vizier-Oost dit jaar vier activiteiten rondom het slavernijverleden en het herdenkingsjaar.
  - Doelgroep: alle inwoners van Zwolle
  - Toelichting: Dit jaar loop het herdenkingsjaar af. Maar in het proces richting een monument is het nodig om de aandacht niet te laten verslappen. Samen met relevante partijen en sleutelfiguren uit diverse gemeenschappen wordt hier invulling aangegeven.

## Financiën

Binnen het beleidsplan Diversiteit en Inclusie heeft uw raad in 2022 een bedrag van ongeveer €100.000 voor anti-discriminatie beschikbaar gesteld, binnen een groter budget voor Diversiteit en Inclusie. Daar waar nodig, en vanwege thematische overlap met de andere thema's uit het beleidsplan, kan dit bedrag worden aangevuld. Zo is er in de praktijk veel overlap tussen preventieactiviteiten binnen anti-discriminatie en aandacht voor culturele verschillen. De acties rondom Preventie Seksueel grensoverschrijdend gedrag dat Vizier-Oost heeft uitgevoerd zijn gefinancierd uit budget voor gender gelijkheid.

De gemeente ontving in 2023 ongeveer €110.000 vanuit het Rijk voor anti-discriminatie. Vanwege indexering is dit bedrag wat hoger dan in 2022. We laten dus geen budget liggen dat we van het rijk ontvangen. Dit bedrag is bedoeld voor de uitvoering van de WGA. Er is gekozen om een deel van dit budget te gebruiken voor preventieactiviteiten. Minister Hoge de Jonge van BZK heeft in een kamerbrief van 24 oktober jl. aan de Tweede Kamer kenbaar gemaakt dat het kabinet vanaf 2024 extra middelen uittrekt om preventie van discriminatie in gemeenten te ondersteunen. Bij de Voorjaarsnota 2023 is structureel €2,5 miljoen per jaar beschikbaar gesteld voor preventie van discriminatie.



Datum

6 maart 2024

## Ingevoegde Bijlage 2: Plan van Aanpak Charter Diversiteit

**Onderwerp** Plan van Aanpak Charter Diversiteit  
**Versienummer** 1

**Portefeuillehouder** Dorrit de Jong

### Samenvatting

Met deze raadsbrief informeer het college uw raad over het Plan van Aanpak van de Charter Diversiteit. Dit plan van aanpak maakt concreet duidelijk welke acties er op korte termijn worden ingezet om gelijke kansen binnen de organisatie te bevorderen. Dit plan van aanpak is medio december vastgesteld door de Directie. Met dit Plan van Aanpak is uitvoering gegeven aan moties M-29 GL- Charter Diversiteit en M13-3 VVD HiddenDisabilitiesSunflower vriendelijke gemeente.

### Bijlagen

1. Plan van Aanpak Charter Diversiteit Zwolle
2. Charter Diversiteit Zwolle
3. M-29 GL- Charter Diversiteit
4. M13-3 VVD HiddenDisabilitiesSunflower vriendelijke gemeente

### Inleiding

De gemeente Zwolle wil gelijke kansen voor alle medewerkers in de organisatie bevorderen. Een inclusieve organisatie zijn, waar iedereen welkom is en zichzelf mag zijn. Waar we met nieuwsgierigheid (blijven) kijken naar anderen en open staan voor hoe het ook anders kan.

Hiervoor is op 9 oktober 2023 het Charter Diversiteit ondertekend, waarin we hebben vastgelegd dat we ons meer willen inzetten voor mensen met verminderd arbeidsvermogen door (onzichtbare) beperkingen en voor mensen met een andere culturele en/of etnische achtergrond. Door vooroordelen en hindernissen die dit in de weg staan terug te dringen en voorzieningen te verbeteren, om zo een nog betere afspiegeling te kunnen vormen van onze stad.

### Kader

Beleidsplan Diversiteit en Inclusie.

### Kernboodschap

Het Plan van Aanpak beschrijft hoe er uitvoering wordt gegeven aan de ambitie gesteld in het Charter Diversiteit. We zetten in op gebruik van de Culturele Barometer van het CBS om te monitoren hoe vergelijkbaar de gemeentelijke organisatie is met de inwoners van Zwolle. We gebruiken het Hidden Sunflower Disabilities initiatief om meer aandacht te hebben voor werknemers met een onzichtbare handicap. We streven naar een betere spreiding van medewerkers met een beperking van het arbeidsvermogen over de organisatie.

### Toelichting

De aanpak staat inhoudelijk beschreven in het format 'Plan van Aanpak Carter Diversiteit' van *SER-Diversiteit in bedrijf*. De inhoud van dit document is tot stand gekomen met behulp van input van een



Datum

6 maart 2024

grote groep medewerkers. De basis ligt in de reacties van 138 respondenten op een SharePoint-poll, die 53 concrete suggesties hebben gedaan. Deze input is (samen met ideeën vanuit *SER-Diversiteit in bedrijf*) besproken met een groep medewerkers die we voorlopig 'werkgroep diversiteit' hebben genoemd. Deze werkgroep is samengesteld uit collega's die hebben gereageerd op de SharePoint-poll, op het artikel in Blauwdruk over Diversiteit & Inclusie van deze zomer en een oproep om mee te denken in een drietal brainstormbijeenkomsten. Deze werkgroep heeft gesproken over deze ideeën en suggesties en deze verder becommentarieerd en/of verrijkt en vertaald naar het format Plan van Aanpak in de bijlage.

Doelstelling 1: *Afspraken uit de Wet Banenafpraak worden jaarlijks gerealiseerd binnen specifieke onderdelen van de organisatie. Gemeente Zwolle wil deze realisatie inclusiever maken en breder binnen de organisatie bestendigen.*

Hieraan zijn in het plan van Aanpak de volgende maatregelen gekoppeld. Gemeente Zwolle:

- Bevordert gelijke kansen voor alle medewerkers in de organisatie, met specifieke aandacht voor medewerkers met verminderd arbeidsvermogen.
- Houdt het aantal medewerkers met een beperkt arbeidsvermogen minimaal stabiel.
- Streeft naar een 60/40 verdeling van medewerkers met een beperking van het arbeidsvermogen over de organisatie (60% AFAC/Fietsenstalling, 40% andere afdelingen) door actief extra mogelijkheden en kansen te creëren binnen andere afdelingen.
- Besteedt extra aandacht aan medewerkers met niet-zichtbare beperkingen. Dit doen we via het Hidden Disabilities Sunflower initiatief. Hier is inmiddels een abonnement opgenomen. Promotiemateriaal, trainingsmateriaal en andere mogelijkheden zijn beschikbaar en worden begin 2024 uitgerold.

Doelstelling 2: *Het aantal medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond binnen de gemeente Zwolle neemt toe, maar kan nog meer in verhouding gebracht worden met het aantal inwoners met een niet-Nederlandse achtergrond in onze stad.*

Hieraan zijn in het plan van Aanpak maatregelen gekoppeld. Gemeente Zwolle:

- Bevordert gelijke kansen voor alle medewerkers in de organisatie, met specifieke aandacht voor medewerkers met een andere culturele/etnische achtergrond.
- Heeft weinig zicht op het aantal medewerkers van niet-Westerse/buiten-Europese migratieachtergrond, waardoor we onvoldoende weten of we qua samenstelling een goede afspiegeling zijn van de stad.
- Creëert (door inzet van de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS) zicht op het aantal medewerkers van niet-Westerse/buiten-Europese migratieachtergrond, om aan de hand daarvan streefcijfers op te stellen voor een goede afspiegeling.

In algemene zin behouden en versterken we de aandacht voor diversiteit en inclusie in onze organisatie via het MTO, onze in- en externe communicatie en door het aanscherpen van ons werving- en selectieproces om onze objectiviteit in dit proces te vergroten en onze bias te minimaliseren.

### **Maatschappelijk draagvlak & participatie**

Niet van toepassing omdat het hier een interne aangelegenheid betreft.



Datum 6 maart 2024

### Communicatie

Na vaststelling van het Plan van Aanpak zal het worden ingediend bij *SER Diversiteit in bedrijf* en over worden gecommuniceerd via SharePoint. Rondom het Hidden Disabilities Sunflower Initiatief gaat nog communicatie plaats vinden.

### Financiën

De financiële effecten blijven beperkt tot max. €10.000,- en worden gedekt vanuit het HR-budget. De uitvoering, monitoring en verantwoording is belegd bij de beleidsmedewerker HR die verantwoordelijk is voor het thema Diversiteit & Inclusie.

### Risico's

- Om deel te kunnen nemen aan de [Barometer Culturele Diversiteit - algemene variant \(cbs.nl\)](https://cbs.nl) moet gemeente Zwolle (via een beveiligde portal) een bestand aanleveren met individuele loonheffingenummers van medewerkers aan het CBS. Het risico dat hier iets mee gebeurt is minimaal, gezien de [privacy procedure](#) van het CBS.
- De uitkomsten van de Barometer Culturele Diversiteit worden beschikbaar gesteld aan gemeente Zwolle, maar wordt ook openbaar toegankelijk via het CBS. Hiermee worden de cijfers ook voor de buitenwereld toegankelijk, uiteraard zonder dat informatie over individuele medewerkers afgeleid kan worden uit de uitkomsten.

### Vervolg

De activiteiten uit het Plan van Aanpak zullen samen met de 'werkgroep diversiteit' verder worden uitgezet. Gedurende het jaar wordt gekeken naar eventuele andere acties die opgepakt kunnen worden.