



Raadsbrief

Datum 4 juni 2025

Onderwerp Update uitvoeringsplan Diversiteit en Inclusie 2025/2026
Versienummer 1

Portefeuillehouder Dorrit de Jong

Samenvatting

Het uitvoeringsplan Diversiteit & Inclusie 2025 en 2026 is het vervolg op het uitvoeringsplan 2023 en 2024. Het uitvoeringsplan geeft een overzicht van de acties uit 2024 en 2025 die zijn uitgevoerd of in uitvoering zijn. Ook geeft het een overzicht van de nieuwe acties die in 2025 opgezet worden. Daarnaast informeren we uw raad met bijgevoegde raadsbrief ook over drie rapporten en een onderzoek.

Bijlagen

1. Uitvoeringsplan Diversiteit en Inclusie 2025 – 2026
2. Rapport D&I bij Zwolse Organisaties
3. Jaarrapportage WGA Zwolle 2024
4. Discriminatiemonitor Oost-Nederland 2024
5. Onderzoeksrapport grensoverschrijdend gedrag tijdens het uitgaan in Zwolle
6. Nadere toelichting verkennende studie institutioneel racisme
7. Verkennende studie institutioneel racisme

Openbaarheid

- ☒ Openbaar
☐ Geheim

Wij stellen u voor kennis te nemen van:

1. het uitvoeringsplan diversiteit en inclusie 2025/2026
2. het onderzoeksrapport naar inclusief werkgeverschap in Zwolle
3. de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGA) rapportage Zwolle 2024
4. het onderzoeksrapport naar veilig uitgaan
5. de verkennende studie naar institutioneel racisme bij de gemeente Zwolle
6. de ontwikkelingen rondom het thema mensenrechten



Datum

4 juni 2025

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 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.

Zoals genoemd bij het uitvoeringsplan van 2024 volgt er nu een update van het uitvoeringsplan voor 2025 en 2026. Hierin 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

Kader

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

Kernboodschap

Deze raadsbrief geeft een breed overzicht van de stand van zaken rondom het diversiteit en inclusie beleid. Het uitvoeringsplan 2025 en 2026 is hiervoor de leidraad. De update per activiteit vindt u in bijlage 1. Er zijn 13 acties afgerond. De rapporten over grensoverschrijdend tijdens het uitgaan, inclusief werkgeverschap, de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGA) rapportage Zwolle 2024 en het onderzoek naar institutioneel racisme zijn afgerond. Daarnaast wordt u geïnformeerd over de ontwikkelingen t.a.v. het thema mensenrechten.



Datum

4 juni 2025

Toelichting

Met deze raadsbrief geeft het college uw raad een update rondom diversiteit en inclusie. De aanleiding is het hernieuwde uitvoeringsplan. Dit is de laatste update van dit uitvoeringsplan in deze collegeperiode. Daarom betreft deze update zowel 2025 als 2026. Daarnaast informeert deze raadsbrief uw raad ook over drie rapporten en onderzoek die sinds de vorige update zijn afgerond.

De toelichting in deze raadsbrief heeft zes onderdelen:

1. Uitvoeringsplan diversiteit en inclusie 2025/2026
2. Rapport D&I bij Zwolse Organisaties
3. De WGA rapportage Zwolle 2024
4. Rapport Onderzoek Grensoverschrijdend gedrag
5. De verkennende studie naar institutioneel racisme
6. Mensenrechtenbudget & Shelter City

1. Update uitvoeringsplan diversiteit en inclusie 2025/2026

Het beleidsplan "Omarm het verschil" kijkt integraal naar de verschillende thema's binnen diversiteit en inclusie. In het uitvoeringsplan is te lezen waar vanuit Diversiteit en Inclusie acties en inzet op wordt gedaan. Er wordt per doel beschreven met welke activiteiten en projecten we hieraan bijdragen. Bijlage 1 is het uitvoeringsplan diversiteit en inclusie 2025/2026.

Dit is de laatste keer dat het uitvoeringsplan op deze manier een update krijgt. Er volgt er dus geen update in 2026. In 2026 wordt het beleid geëvalueerd en gekeken naar het vervolg voor 2027 en verder. Ook in relatie tot de meerjarig incidentele middelen die in 2026 aflopen voor de uitvoering van het plan.

In 2024 zijn er dertien acties uit het uitvoeringsplan afgerond. Dit zijn o.a. de zaken waar uw raad met deze raadsbrief over geïnformeerd wordt. Tien acties worden op dit moment uitgevoerd maar zijn nog niet afgerond. Negen acties zijn in uitvoering en zijn doorlopend. Twee acties zijn nog niet opgepakt. Daarmee lijkt het aannemelijk dat de acties uit het uitvoeringsplan binnen de looptijd van 4 jaar worden afgerond.

De resterende periode van het uitvoeringsplan worden er geen onderzoeken meer uitgevoerd, gelet op het stoppen van de middelen na 2026. We vinden het van belang dat er opvolging wordt gegeven aan de uitkomsten van een onderzoek.

2. Onderzoek naar diversiteit en inclusie bij Zwolse werkgevers

In opdracht van de gemeente Zwolle is er een onderzoek geweest naar inclusief werkgeverschap in Zwolle. Dit onderzoek biedt een eerste verkenning naar de wijze waarop organisaties in de gemeente Zwolle diversiteit en inclusie (D&I) vormgeven. Het rapport, gebaseerd op gesprekken met tien publieke en private organisaties, geeft inzicht in hun aanpak, uitdagingen en successen. Het licht enkele inspirerende voorbeelden uit en komt met aanbevelingen voor Zwolse werkgevers om met D&I (verder) aan de slag te gaan. Ook is er een aanbeveling over hoe de gemeente dit kan faciliteren. Er is speciale aandacht uitgegaan naar inclusief werkgeverschap in de context van statushouders.

Een samenvatting van de getrokken conclusie:



Datum 4 juni 2025

Dit onderzoek biedt een overzicht van hoe organisaties in Zwolle omgaan met diversiteit en inclusie (D&I) en de lessen die ze van elkaar kunnen leren. Uit de analyse blijkt dat veel organisaties nog in de beginfase zitten van hun D&I-beleid, waarbij grotere organisaties formeler te werk gaan dan kleinere. De start van een D&I-beleid brengt uitdagingen met zich mee, zoals het verkrijgen van draagvlak en omgaan met weerstand binnen het personeel. Organisaties richten zich vaak eerst op bewustwording en later op het bevorderen van een inclusieve cultuur en diversiteit in hun personeelsbestand. Monitoring en evaluatie van D&I-beleid wordt door slechts enkele organisaties serieus aangepakt, mede vanwege privacy kwesties en gebrek aan kennis. Er is een sterke behoefte om kennis en ervaringen uit te wisselen, en de gemeente kan hierin een ondersteunende rol spelen.

De gemeente heeft in dit onderzoek meegedaan als zowel werkgever als politiek orgaan. De onderzoekers komen met de volgende aanbevelingen voor de gemeente als werkgever:

1. Maak gebruik van beschikbare kennis en sluit aan bij netwerken en platforms om ervaringen en goede voorbeelden uit te wisselen.

Er zijn meerdere partijen in de stad bezig met diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt. Op diversity day 2025 (7 oktober) zal er een symposium georganiseerd worden rond dit thema. Het idee is dat dit ook een startschot is voor een Zwols netwerk rondom inclusief werkgeverschap. Dit netwerk vormt zich buiten de gemeente om. Vanuit de arbeidsmarktregio is ook aandacht voor inclusief werkgeverschap. We vinden het belangrijk om aan te sluiten bij initiatieven en kennisnetwerken vanuit de arbeidsmarktregio en het Expertisepunt nieuwkomers. Daar is ook zicht op wat er gebeurt in andere gemeenten, regio's en landelijke ontwikkelingen.

2. Begin klein met concrete initiatieven, zoals bewustwordingscampagnes, trainingen of zelfonderzoek, en bouw geleidelijk verder.

Zoals in het rapport te lezen valt, is de gemeente begonnen met zelfonderzoek:

“Zo heeft de gemeente Zwolle een intern onderzoek laten uitvoeren onder medewerkers, om zicht te krijgen op welke thema's medewerkers belangrijk vinden voor een D&I-beleid. Dit zorgt ervoor dat het beleid beter aansluit bij wat de medewerkers belangrijk vinden; dat is bevorderlijk voor het draagvlak.”

Daarnaast is de afdeling HR is bezig met het opzetten van een formele interne werkgroep diversiteit en inclusie. Sinds dit jaar worden er drie keer per jaar een training over het herkennen van discriminatie aangeboden aan gemeentewerknemers.

3. Besteed aandacht aan onbewuste vooroordelen in wervings- en selectieprocessen om divers talent aan te trekken.

De gemeentelijke organisatie is continu op zoek naar manieren om divers talent aan te trekken. Niet voor niets is het een doelstelling om een afspiegeling van de stad te zijn.

4. Erken dat D&I-beleid een essentieel onderdeel is van een eerlijk personeelsbeleid dat iedereen gelijke kansen wil bieden en thuis wil laten voelen in de organisatie. Dit vereist een duidelijke normstelling, bewustwordingscampagnes en het objectiveren van selectieprocessen.

Met het vaststellen van het Charter Diversiteit in 2023 heeft de gemeente als werkgever al stappen gezet. Hierin is al doel opgenomen dat de gemeentelijke organisatie een beter afspiegeling van de stad moet zijn. Dit is nog niet het geval.



Datum 4 juni 2025

5. Ontwikkel passende systemen voor monitoring en evaluatie van D&I-beleid, zodat beleid effectief kan worden bijgestuurd.

Ook de gemeente als werkgever loopt aan tegen drempels met betrekking tot monitoring op dit gebied. Er wordt gebruikt gemaakt van een monitor om de culturele achtergronden van medewerkers te monitoren. Hieruit blijkt dat de gemeentelijke organisatie nog geen afspiegeling is van de stad Zwolle. Momenteel werkt de gemeente aan het inclusiever maken van het werving en selectie proces en wordt ingezet op training (bewustwording).

6. Betrek alle lagen en onderdelen van de organisatie bij de ontwikkeling en borging van D&I-beleid.

Er is op dit moment een informele werkgroep diversiteit en inclusie. Vele collega's zijn ook (on)bewust bezig met diversiteit en inclusie. Het is belangrijk dat het belang van D&I beleid door de hele organisatie gedragen wordt. Er worden stappen gezet om de werkgroep te formaliseren.

Voor de gemeente Zwolle als beleidsmaker, regisseur en dienstverlener geeft het rapport de volgende aanbevelingen:

1. Faciliteer de oprichting van een lokaal D&I-platform om organisaties te ondersteunen in het delen van kennis en goede voorbeelden.

Het eerder benoemde symposium draagt hieraan bij. Er zijn een aantal partijen in Zwolle die met dit thema bezig zijn. De Gemeente als werkgever zal hier mogelijk aan deelnemen. Daar moet echter nog een keuze in worden genomen.

2. Zet D&I op de agenda als een kernonderdeel van eerlijk en inclusief personeelsbeleid

De gemeente wil op het gebied van inclusief werkgeverschap een goed voorbeeld zijn. Op dit moment wordt er niet structureel aandacht gevraagd over inclusief werkgeverschap bij subsidie- of inkoop partners.

3. Breid initiatieven uit om statushouders te ondersteunen bij hun integratie richting werk.

4. Ontwikkel een overzicht van vaardigheden en werkervaringen van statushouders in Zwolle om ze gericht onder de aandacht te kunnen brengen bij werkgevers.

Deze twee aanbevelingen zijn gedeeld met de desbetreffende medewerkers, waaronder van Tiem. Daarnaast worden ze meegenomen in de doorontwikkeling van het beleid rondom statushouders, we verwachten hierbij binnenkort met een visie op de participatie van statushouders naar de raad te gaan. Er lopen ook landelijk initiatieven om dit voor alle statushouders in beeld te brengen. We sluiten zoveel mogelijk aan bij hetgeen wat er al is.

3.Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (WGA) rapportage 2024

Elk jaar geeft anti-discrimatievoorziening Vizier-Oost een overzicht aan de gemeente over het aantal meldingen van discriminatie dat zij hebben ontvangen. Sinds januari 2024 vallen alle anti-discrimatievoorzieningen onder het landelijke koepel discriminatie.nl. Deze naam wordt vanaf nu gebruikt in deze raadsbrief wanneer het gaat over de WGA taken.

Daarnaast geeft Discriminatie.nl vanaf dit jaar ook het aantal meldingen van discriminatie die bij de politie zijn gedaan. Deze cijfers staan niet in de WGA-rapportage (bijlage 3). Ze zijn te vinden via de website van vizieroost.nl¹. In Zwolle heeft de politie in 2024 101 discriminatie-incidenten geregistreerd.

¹ <https://vizieroost.nl/gemeenten/>

Datum 4 juni 2025

De WGA rapportage geeft ook een overzicht van de meldingen en

- het maatschappelijk terrein (arbeidsmarkt, onderwijs, etc.)
- de discriminatiegrond (herkomst/huidskleur, seksuele gerichtheid, etc.)
- de wijze van discriminatie (Bedreiging, geweld, vijandige bejegening, etc.)

Daarnaast wordt gekeken naar de woonplaats van de melder en waar discriminatie ervaren is:

- Een melding van een Zwollenaar over discriminatie in Zwolle
- Een melding van een Zwollenaar over discriminatie buiten Zwolle
- Een melding over discriminatie in Zwolle van iemand die niet in Zwolle woont

Discriminatie.NL voegt deze meldingen samen tot:

- Het totaal aantal meldingen van Zwollenaren
- Het totaal aantal meldingen van discriminatie in Zwolle

Onderstaande tabel vergelijkt het aantal meldingen in de laatste 3 jaar.

Tabel 1 Aantal meldingen per soort in de afgelopen 3 jaar

	2022	2023	2024
Zwollenaar over discriminatie in Zwolle ¹	30	48	51
Zwollenaar over discriminatie buiten Zwolle ²	3	14	66
Bezoeker van Zwolle over discriminatie in Zwolle ³	5	13	18
Totaal aantal meldingen van Zwollenaren⁽¹⁺²⁾	32	62	117
Totaal aantal meldingen van discriminatie in Zwolle⁽¹⁺³⁾	35	61	69

Tabel 1 laat zien dat in 2024 er 8 meer meldingen zijn gedaan van discriminatie in Zwolle dan in 2023. Zwollenaren hebben in 2024 55 meldingen meer gedaan dan in 2023. Hiervan vonden 52 van de incidenten buiten de gemeente plaats.

Dit is een landelijke en regionale ontwikkeling. In de Discriminatie Monitor Oost-Nederland 2024 (bijlage 4), schrijft Discriminatie.nl hier het volgende over:

“Het afgelopen jaar is er een duidelijke toename geweest in het aantal bulkmeldingen. Er is sprake van een bulkmelding wanneer er een grote hoeveelheid meldingen binnenkomt over een specifiek incident...”

Het gaat daarbij meestal om incidenten die online, tijdens de uitzending van een tv-programma, in de politiek of in het openbaar, plaatsvinden en waarvan bij de verschillende ADV's in het land melding wordt gemaakt. Voorbeelden hiervan zijn de motie van kamerlid Becker, de uitspraken van Johan Derksen over Kamerlid de Hoop, de uitspraken van minister Keizer op televisie en de meldingen die zijn ontstaan na de heropleving van het conflict tussen Palestina en Israël.” (Pagina 10)

Dit is waarom er in 2024 19 meldingen zijn geweest van Zwollenaren over discriminatie dat te maken had met een publieke/politieke mening. In 2023 is hier geen melding van gedaan.

In 2023 betroffen de meldingen vooral discriminatie op basis van herkomst/huidskleur dat plaats vond op de arbeidsmarkt. In 2024 zijn de meeste meldingen gedaan over discriminatie die plaatsvond bij collectieve voorzieningen (zoals in de gezondheidszorg, uitkeringsinstanties, lokale en rijksoverheid). De meeste meldingen hebben ook in 2024 betrekking op herkomst/huiskleur.



Datum

4 juni 2025

Het is niet te zeggen of deze meldingen representatief zijn voor alle niet-gemelde gevallen van discriminatie. Door de afgelopen jaren met elkaar te vergelijken is het wel mogelijk om bepaalde ontwikkelingen te ontdekken.

4.Onderzoeksrapport grensoverschrijdend gedrag in het Zwolse uitgaansleven

In samenwerking met de nachtburgemeesters heeft de gemeente een onderzoek uitgevoerd naar grensoverschrijdend gedrag tijdens het uitgaan in Zwolle. In bijlage 5 vindt u het rapport. Het onderzoek bestond uit twee fases. De eerste fase had als doel om een voorzichtige indruk te krijgen van de mate waarin grensoverschrijdend gedrag wordt ervaren, en om e-mailadressen te verzamelen om later een uitgebreidere vragenlijst te kunnen toesturen. De nachtburgemeesters hebben in fase 1 respondenten geworven op verschillende manieren. Samen met een aantal anderen hebben zij mensen in cafés en op straat tijdens het uitgaan aangesproken en gevraagd een korte online vragenlijst in te vullen. Ook is aandacht gegeven aan de korte vragenlijst via social media, bij onderwijsinstellingen (o.a. via posters) en door middels van bierviltjes in cafés.

De eerste korte vragenlijst is ingevuld door 442 personen. Zij hebben tussen 28 maart en 7 mei 2024 meegewerkt aan deze eerste fase.

Halverwege juli 2024 hebben de personen die in fase 1 zijn geworven, via e-mail een uitnodiging ontvangen voor een langere vragenlijst, om iets dieper op de materie te kunnen ingaan. Deze vragenlijst konden zij tot half september 2024 invullen. Hieraan hebben 84 personen hun medewerking verleend.

Harde conclusies zijn niet aan de uitkomsten van het onderzoek te verbinden. De resultaten geven een globale indicatie van de ervaringen en opvattingen, maar zijn niet representatief voor de gehele doelgroep.

Kort overzicht uitkomsten

- Van de respondenten in fase 1 hebben er ruim 3 op de 5 wel eens grensoverschrijdend gedrag meegemaakt tijdens het uitgaan in Zwolle. Het gaat daarbij met name om fysiek en verbaal grensoverschrijdend gedrag. Vrouwen hebben deze ervaring meer dan mannen. Tussen personen tot 30 jaar en personen van 30 of ouder zijn geen noemenswaardige verschillen te zien onder de respondenten.
- Van de respondenten van fase 2 hebben er 58 zelf wel eens grensoverschrijdend gedrag ervaren tijdens het uitgaan in Zwolle in de afgelopen vijf jaar. Te zien is dat ongevraagde aanrakingen het meest zijn ervaren door de respondenten, gevolgd door seksueel getinte opmerkingen. Deze vormen worden meer door vrouwelijke respondenten ervaren dan door mannen. Mannelijke respondenten hebben het meest te maken gehad met uitschelden en fysiek geweld.
- Meer dan de helft van de respondenten die zelf grensoverschrijdend gedrag heeft ervaren, heeft daar geen melding van gemaakt. Ruim een derde deed dat bij barpersoneel en één op de zes bij de politie. Daarnaast noemen sommigen onder 'ergens anders' melding te hebben gemaakt bij de beveiliging of bij vrienden.
- Van de respondenten is 91% van mening dat er iets moet worden gedaan aan grensoverschrijdend gedrag tijdens, voor of na het uitgaan in Zwolle. Zij hebben de volgende suggesties voor te ondernemen acties.



Datum 4 juni 2025

- Strengere handhaving & sancties
- Duidelijke meldpunten & ondersteuning
- Meer bewustwording & educatie
- Sociale controle & preventie

Op 24 oktober 2024 is er een bijeenkomst georganiseerd n.a.v. de uitkomsten van het onderzoek voor geïnteresseerden en respondenten. Vervolgens is er gesproken met het Keurmerk Veilig Uitgaan (KVU) om vervolgstappen te bespreken. Daarin is afgesproken dat de uitkomsten van dit onderzoek in samenhang worden bekeken met een onderzoek dat het KVU uitvoert naar een verwant thema. Van daaruit worden gezamenlijk acties en vervolgstappen gemaakt.

5. Verkennde studie naar institutioneel racisme

Op 11 november 2022 is de motie M-36 onderzoek institutioneel racisme aangenomen. Het onderzoek is inmiddels afgerond. Het is uitgevoerd door Bureau Omlo en Vizier-Oost, de anti-discriminatievoorziening van Oost-Nederland. Bureau Omlo heeft ook onderzoek naar institutioneel racisme uitgevoerd bij de gemeente Utrecht en [Ministerie van Buitenlandse Zaken](#).

Het onderzoek was niet gericht op het bewijzen of en in welke mate er sprake is van institutioneel racisme of ongelijke behandeling van inwoners. Er zijn immers ook geen concrete signalen binnengekomen op dit vlak. Het doel van het onderzoek was een verkenning van wat er op dit vlak al goed gaat en minder goed gaat, hiervan te leren en te bekijken hoe risico's op institutioneel racisme verminderd kunnen worden. De hoofdvraag van het onderzoek is:

“Wat zijn risico's op institutioneel racisme in de gemeentelijke organisatie in haar contacten met inwoners en hoe kunnen waarborgen hiertegen worden versterkt?”

Het onderzoek is een verkennende studie naar ervaringen met institutioneel racisme binnen de gemeente Zwolle. Aangezien het een verkennende studie betreft, is ervoor gekozen het onderzoek niet in de hele gemeente, maar op twee verschillende afdelingen uit te voeren. Bij de keuze van afdelingen is er vooral gelet op dat de afdeling in direct contact staat met inwoners en dat er verschillende type diensten worden aangeboden. Er waren verder geen inhoudelijke aanleidingen of signalen om deze teams te vragen voor het onderzoek.

Het onderzoek heeft geleid tot een aantal aanbevelingen, die hieronder worden toegelicht. Een terugkerend thema daarin is om meer de dialoog te voeren met elkaar over thema's zoals institutioneel racisme. Het draait om bewustwording en met elkaar erover in gesprek gaan. De aanbevelingen die worden gedaan in het onderzoek gelden voor de gehele organisatie en niet alleen voor de twee betrokken teams.

In bijlage 6 leest u meer toelichting op de verkennende studie en in bijlage 7 vindt u het gehele onderzoek.

6. Mensenrechtenbudget & Shelter City

In het beleidsplan diversiteit en inclusie staat dat Zwolle een stad is die mensenrechten hoog in het vaandel staan. Elk jaar is er ruimte voor een project waarbij aandacht gegeven wordt aan een extra thema op het gebied van mensenrechten.



Datum 4 juni 2025

Tot en met 2022 heeft Zwolle in de context van het Shelter City programma jaarlijks een mensenrechtenverdediger opgevangen. Sinds Windesheim in 2022 gestopt is met de uitvoering hiervan, is er gezocht naar een andere uitvoerder. Dit is tot op heden helaas niet gelukt. Het budget dat aan mensenrechten is gekoppeld is om deze reden grotendeels ongebruikt gebleven.

We voorzien niet dat Shelter City in 2025 uitgevoerd gaat worden. Het budget wordt in 2025 onder andere gebruikt om de Zwolse Alliantie tegen Discriminatie door te ontwikkelen. Een goed functionerende Alliantie met meer status is een wens van zowel het college en de raad. Discriminatie is een schending van mensenrechten en het budget kan daarom hier goed voor worden ingezet.

Hier zal niet het gehele budget aan op gaan. In 2025 zal verder worden verkend welk andere project(en) we kunnen uitvoeren. Voor 2026 zal het college bij uw raad terugkomen met een voorstel voor de invulling van het thema mensenrechten.

Maatschappelijk draagvlak & participatie

het uitvoeringsplan 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.

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.



Datum 4 juni 2025

Vervolg

In 2026 zal het college het beleid en de uitvoeringsplannen van de afgelopen jaren evalueren. Dan zal ook aan uw raad worden voorgelegd hoe het proces t.a.v. het beleid diversiteit en inclusie na 2027 eruit ziet.

Openbaarheid

Deze raadsbrief is openbaar.

Burgemeester en wethouders van Zwolle,

burgemeester, Peter Snijders

secretaris, Dick Emmer