

**Onderwerp:** Herijking Diemen Divers en Inclusief 2024  
**Datum:** 19-03-2024  
**Portefeuillehouder:** M. van den Berg  
**Team:** Team Beleid Samenleving  
**Steller:** Ani Asoian, Michel Versteeg

**Gevraagde beslissing:**

1. Vaststellen van de Herijking Diemen Divers en Inclusief 2024
2. De financiële gevolgen betrekken bij de integrale afweging van de Kadernota 2025

## Relevante achtergrondinformatie

### Voorgeschiedenis

In september 2020 is het beleidsplan 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022' vastgesteld door de gemeenteraad. De nota formuleert de doelen en acties voor het diversiteitsbeleid van Diemen. De ambitie is om te werken aan een divers en inclusief Diemen waar iedereen zichzelf kan zijn, niemand aan de kant staat en niemand zich buitengesloten voelt. Diversiteit en inclusie zijn ook benoemd als belangrijke ambities in het coalitieakkoord 'Diemen Met Elkaar en Voor Elkaar 2022-2026'. Actief en concreet samenwerken met inwoners en partners aan inclusie staat in de nota's centraal. Ook antidiscriminatie, zichtbaarheid en ontmoeting, en blijvende inzet zowel intern als extern gericht komen terug in het coalitieakkoord. In de begroting is daarom ook opgenomen dat we investeren in activiteiten in het kader van diversiteit.

### Concrete aanleiding

Met de Herijking Diemen Divers en Inclusief 2024 (in het vervolg herijking) actualiseren we het beleid zodat het beter aansluit bij de ontwikkelingen en uitdagingen die we nu zien rond het thema. Zo sluiten we beter aan bij de leefwereld van inwoners. Vanuit de geleerde lessen kwam een noodzaak naar voren om een nieuw beleidsuitgangspunt toe te voegen om recht te doen aan het belang van het bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. We zetten een nieuwe toon waarmee we het onderwerp antidiscriminatie toevoegen aan het diversiteitsbeleid. Deze ambitie werd geïntroduceerd in het coalitieakkoord 'Diemen Met Elkaar en Voor Elkaar 2022-2026': "*Een diverse en inclusieve samenleving werkt aan antidiscriminatie.*"

## Inhoud en onderbouwing

### Beslispunt 1: Vaststellen van de Herijking Diemen Divers en Inclusief 2024

De herijking is een voortzetting van de nota 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022'. Het is zowel een terugblik op de afgelopen jaren als een extra stap in de goede richting naar een inclusiever Diemen. Als gemeente maken we een strategische verschuiving van het behandelen van doelgroepen als thema, naar een brede inclusieve en thematische aanpak binnen ons diversiteitsbeleid. Dit sluit ook aan bij de wens vanuit de gemeenteraad om meer bij te dragen aan antidiscriminatie. In de herijking is te lezen hoe het beleid wordt aangepast en welke stappen we de komende jaren willen zetten (zie hoofdstuk 'Aanpak') om bij te dragen aan preventie en *empowerment* rond antidiscriminatie.

Aan de herijking wordt geen jaartal verbonden. Door geen jaartal te verbinden aan de herijking, wordt er recht gedaan aan het karakter van het beleid. Het beleid wordt gekenmerkt door lange termijn doelstellingen. We verbinden ons daarmee niet aan een 'einddatum'. Elke twee jaar doen we een evaluatie om vast te stellen in hoeverre de doelstellingen van het beleid zijn gerealiseerd. De terugblik in de herijking (zie bijlage) is de evaluatie. Daarnaast houden we bij hoeveel bijeenkomsten er zijn geweest, hoe het diversiteitsnetwerk zich ontwikkelt en of we meer of minder initiatieven uit de gemeenschap faciliteren. Bij inclusiviteit en verbondenheid zijn echter ook factoren van belang die niet

te meten zijn. Zoals bewustwording, kennisopbouw en hoe mensen over bepaalde dingen denken. Hier blijven we kennis over verzamelen.

#### Argumenten en keuzemogelijkheden beslispunt 1

De onderwerpen diversiteit en inclusie zijn op verschillende plekken binnen en buiten de gemeentelijke organisatie succesvol op de agenda gezet. Er is veel gedaan in korte tijd en de ambitie voor een divers en inclusief Diemen is onverminderd aanwezig. Tegelijkertijd is het fundament voor sociale verbinding steeds minder vanzelfsprekend geworden. Zowel landelijk als lokaal zien we aan de ene kant meer aandacht voor diversiteit en inclusie in brede zin. Aan de andere kant zien we maatschappelijke onrust en polarisatie, en lijken we elkaar steeds minder goed te begrijpen en te accepteren. Ook in Diemen. Dit maakt dat we de noodzaak zien om antidiscriminatiebeleid toe te voegen aan het al lopende diversiteitsbeleid van de gemeente.

De beleidsnota 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022' biedt nog steeds een goede basis voor het gemeentelijke beleid. De herijking is daarom niet alleen nieuw beleid, maar ook een voortzetting van de nota. We geven hiermee invulling aan het coalitieakkoord om verder te werken aan diversiteit, inclusie en met name antidiscriminatie. Wederzijds begrip en sociale veiligheid vormen de basis voor de toevoeging van antidiscriminatiebeleid op het diversiteitsbeleid. De beleidsuitgangspunten en doelen uit de nota 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022' blijven overeind. In de nota staat goed beschreven wat diversiteit en inclusie zijn, waarom we dit belangrijk vinden en welke doelen we nastreven. De beleidsdoelen blijven met deze herijking onveranderd. Er wordt wel een beleidsuitgangspunt toegevoegd om recht te doen aan de ontwikkelingen en signalen vanuit de gemeenschap: Preventie en *empowerment* rond antidiscriminatie. Met deze herijking actualiseren we het beleid zodat het beter aansluit bij de ontwikkelingen en uitdagingen die we nu zien rond het thema. De onderbouwing is dat we niet aan inclusie kunnen werken in een gemeenschap dat niet verbonden is en waarin mensen zich niet veilig voelen vanwege discriminatie.

Antidiscriminatiebeleid maakt onze gemeente inclusiever. Het aanpakken van discriminatie draagt bij aan een veilige sociale omgeving waarin inwoners het gevoel hebben dat ze zichzelf kunnen zijn. Daarom is het antidiscriminatiebeleid een belangrijke toevoeging aan ons diversiteitsbeleid, waarmee we de inclusie en sociale veiligheid in onze gemeente versterken. Het uitgangspunt is daarom dat het bestrijden van discriminatie leidt tot een gevoel van sociale veiligheid. Diversiteit betekent niet automatisch dat iedereen zich ook deel voelt van de samenleving of het gevoel heeft altijd zichzelf te kunnen zijn. Diversiteit is simpelweg een feit van verschillen die er zijn. Met inclusie gaan we een stap verder; het betekent dat iedereen de kans moet krijgen om volledig deel te nemen aan de samenleving, en daarbij zichzelf kunnen blijven. Met andere woorden: inclusie kan gezien worden als het *doen* van antidiscriminatie, door inwoners die historisch gezien achtergesteld of gediscrimineerd worden, ondersteuning te bieden wanneer zij niet op 'eigen kracht' deel kunnen nemen aan de samenleving zoals zij dat graag zouden willen. Op deze manier zijn diversiteit, inclusie en antidiscriminatie met elkaar verbonden.

Het creëren van een gemeenschap waarin mensen verbonden zijn en vrijheid ervaren om zichzelf te zijn, is een voortdurende verantwoordelijkheid voor zowel de gemeente als haar inwoners. De gemeente draagt bij aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie door een sociale norm te hanteren dat discriminatie niet mag, wordt afgekeurd en dat we het tegengaan. Door discriminatie streng te veroordelen, gebeurt het ook minder. Op dit moment wordt er vaak naar de gemeente gekeken als het gaat om het stimuleren, organiseren en faciliteren van activiteiten. Het is duidelijk geworden dat een sturende rol van de gemeente in eerste instantie noodzakelijk is om een stevig en effectief netwerk op te bouwen. We streven naar een samenwerking waarbij het netwerk dient als fundament en waarin de gemeente voornamelijk een faciliterende rol speelt. Van daaruit kunnen we de stap zetten naar inwoners.

#### Kanttekeningen en/of risico's beslispunt 1

Een risico is dat een toevoeging op het beleid ook meer menskracht vereist. Uit de herijking blijkt dat we verschillende activiteiten niet hebben kunnen uitvoeren, vanwege een combinatie van onvoorziene omstandigheden en beperkte capaciteit op het thema. Dit laat zien dat er flexibiliteit mist op dit beleidsthema. Om uitvoering te geven aan de gemeentelijke ambities en deze ook uit te breiden is er extra capaciteit nodig om de activiteiten uit de nota duurzaam en structureel uit te voeren. Zonder extra capaciteit, continueren we de uitvoering van het beleid zoals we dit nu doen, wat betekent dat we prioriteiten moeten aanbrengen en weinig extra kunnen doen. Daarom stellen we voor het budget voor diversiteits-, inclusie- en antidiscriminatiebeleid te verhogen.

## Beslispunt 2: Instemmen met het voorstel van een structurele verhoging van het budget in de Kadernota 2025

Met een verhoging van het budget kunnen we de uren voor dit thema uitbreiden. Door dit te doen sluiten de ambities en de uitvoering beter op elkaar aan. Dit maakt de uitvoering van het beleid flexibeler en minder kwetsbaar. Hiermee doen we recht aan de ambities van het college en de gemeenteraad op dit thema.

### Argumenten en keuzemogelijkheden beslispunt 2

We constateren dat we diverse activiteiten niet hebben kunnen uitvoeren vanwege een combinatie van onvoorziene omstandigheden, denk hierbij aan de coronapandemie en de crisishulpverlening van Oekraïners, en de beperkte capaciteit die er voor dit thema beschikbaar is. Het Team Beleid Samenleving - waar het beleid tot stand komt en voor een groot deel wordt uitgevoerd - beschikt over voldoende kennis, kunde, enthousiasme en ambitie. De beperkte capaciteit maakt echter dat er onvoldoende flexibiliteit is in de uitvoering van het beleid, en er daardoor ook geen ruimte was om een inhaalslag te maken na de crises. Daarnaast zien we noodzaak iets toe te voegen aan het beleid. Dit maakt per definitie dat niet alles gaat passen in de uren die er momenteel beschikbaar zijn voor diversiteit en inclusie. Om deze reden wordt er voorgesteld extra budget vrij te maken om de capaciteit op orde te krijgen. Zo zorgen we ervoor dat de ambities en de uitvoering beter op elkaar aansluiten. Zie ook de financiële paragraaf.

### Kanttekeningen en/of risico's beslispunt 2

Een nieuw en ambitieus beleidsthema vroeg om pionieren. Elk beleidsdoel vraagt een andere inzet en rol van de gemeente. Het onderwerp was tot 2024 bij één medewerker belegd en met beperkte inzetbaarheid (0,38 fte=14 uur). De beleidsmedewerker was belast met diverse taken van beleid tot uitvoering. Dat is een vrij kwetsbare constructie. In 2024 zijn de taken verdeeld over twee medewerkers, zodat realisatietaken en beleidstaken beter tot hun recht komen en om een mate van continuïteit te waarborgen. Het nadeel hiervan is dat een beperkt aantal fte zich verdeelt over meerdere personen.

Wanneer uitbreiding niet mogelijk is, continueren we de uitvoering van het beleid zoals we dit nu doen, wat betekent dat we prioriteiten moeten aanbrengen en weinig extra kunnen doen.

## **Verbinding met andere onderdelen**

### Maatschappelijk effect

In het coalitieakkoord 2022-2026 staat dat Diemen streeft naar een inclusieve samenleving en een organisatie waarin we rekening houden met de diversiteit van onze inwoners. Actief en concreet samenwerken met inwoners en partners aan een inclusieve gemeente staat hierbij centraal. Ook antidiscriminatie, zichtbaarheid en ontmoeting, en blijvende inzet zowel intern als extern gericht komen terug in het coalitieakkoord. Met deze herijking worden er meer handen en voeten gegeven aan specifiek antidiscriminatiebeleid. Dit begint bij de sociale norm dat discriminatie afgekeurd wordt en moet worden bestreden. Het beoogde effect is een meer verbonden gemeenschap en een gemeente dat discriminatie streng veroordeelt en bijdraagt aan het voorkomen en bestrijden ervan. Inwoners en verschillende doelgroepen hebben hier baat bij omdat de gemeente samen met hen gaat werken aan zichtbaarheid, minder discriminatie en uitsluiting, en ondersteuning wanneer iemand of een groep achtergesteld of gediscrimineerd wordt.

Binnen de eigen organisatie hanteren we eveneens de sociale norm dat elke vorm van discriminatie afgekeurd wordt en dat we samen ervoor moeten zorgen dat de gemeente Diemen een plek is waar niemand gediscrimineerd wordt en iedereen zich veilig voelt. Dit moet ook helpen bij het verkrijgen van een meer divers personeelsbestand. Daarnaast bevordert dit de inclusieve beleidsopstelling. Op de lange termijn hebben de meest kwetsbare inwoners en groepen hier baat bij.

### Financieel

Het jaarlijks beschikbare budget van € 80.000,- voor capaciteit beleid, uitvoering en uitvoeringsbudget (voor onder andere activiteiten en subsidies) is niet toereikend. Om uitvoering te kunnen geven aan de herijking is er vanaf 2025 jaarlijks € 25.000 extra aan budget nodig. Voor 2024 is er geen extra budget nodig, omdat de kosten voor dit jaar binnen de begroting kunnen worden opvangen. Omdat in 2025 en verder geen budgetruimte is binnen de begroting, wordt voorgesteld om in de Kadernota 2025 structureel € 25.000 te claimen voor dit voorstel. Voorgesteld wordt dit te dekken uit de algemene middelen. Door de middelen beschikbaar te stellen, kunnen de ambities van de gemeente Diemen ten uitvoer gebracht worden.

### Juridisch

Niet van toepassing.

### Duurzaamheid

Niet van toepassing.

### Communicatie

Het ontwikkelen van een communicatiestrategie is een actie binnen de nota 'Diemen Divers en Inclusief 2020-2022'. Er is een communicatiestrategie opgesteld voor het sociaal domein. Aan de hand daarvan wordt er een communicatie- en participatieplan geschreven voor het thema diversiteit, inclusie en antidiscriminatie. Daarnaast wordt er na vaststelling van de nota een handzame en duidelijke versie van de nota ontwikkeld.

### Participatie

Inclusief en verbindend beleid kan niet slagen zonder participatie. De belangen en wensen van inwoners, belangengroepen en adviesraden rondom diversiteit en inclusie zijn belangrijk bij zowel het ontwikkelen als het uitvoeren van beleid. De herijking is tot stand gekomen in samenwerking met het diversiteitsnetwerk, het discriminatie meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam (voorheen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam), de gemeenteraad, de adviesraden (Wmo-raad, Cliëntenraad Participatiewet, Jongerenraad en Kinderraad), experts en collega's vanuit verschillende beleidsterreinen.

We blijven deze partijen ook bij de uitvoering van de herijkte nota betrekken. Als gemeente steunen we initiatieven vanuit inwoners, belangengroepen en adviesraden gericht op inclusie en antidiscriminatie. We nemen hierbij een faciliterende en verbindende rol aan. Ook zetten we actief in op versterking van het diversiteitsnetwerk en we willen individuen en groepen, die gediscrimineerd worden, actiever betrekken bij het ontwikkelen van beleid. Met de toevoeging van antidiscriminatiebeleid zetten we in op nadere samenwerking met experts op het gebied van antidiscriminatie, zoals het discriminatiemeldpunt. Participatie is daarmee een continu proces.

### Uitvoering en vervolg

Bij de totstandkoming en uitvoering van deze herijking zijn verschillende teams betrokken. Met name de teams Beleid Samenleving, Personeel en Organisatie (Duo+) en Communicatie. De beleidsadviseur Diversiteit & Inclusie geeft uitvoering aan het diversiteitsbeleid als aanjager en facilitator. Ook is er, binnen de beschikbare capaciteit, een medewerker belast met de realisatie-, en organisatietaken van het diversiteitsbeleid. Alle (nauw) betrokken teams zijn geïnformeerd over de totstandkoming en uitvoering van dit voorstel.

Inclusie en antidiscriminatie gaan evenwel de gehele organisatie aan. We blijven intern verder werken aan agendering van het onderwerp, bewustwording van medewerkers en het opbouwen van kennis over diversiteit, inclusie en antidiscriminatie door middel van bijeenkomsten en trainingen.

We stellen voor de herijking in april in de gemeenteraad te behandelen. Bij vaststelling zullen er enkele maanden nodig zijn om voorbereidingen te treffen voor de uitvoering van het beleid. Naar verwachting zal in het vierde kwartaal de uitvoering daadwerkelijk starten.

### **Bijlagen**

- Bijlage 1: Herijking Diemen Divers en Inclusief 2024
- Bijlage 2: Diemen Divers en Inclusief 2020-2022

Burgemeester en wethouders van Diemen,

de secretaris,  
G.T. Wildeman

de burgemeester,  
E. Boog

**Onderwerp: Herijking Diemen Divers en Inclusief 2024**

De gemeenteraad van Diemen in vergadering bijeen,

Gelet op de voordracht van het college d.d. 19-03-2024

**Besluit**

1. Vaststellen van de Herijking Diemen Divers en Inclusief 2024
2. De financiële gevolgen betrekken bij de integrale afweging van de Kadernota 2025

Aldus besloten tijdens de gemeenteraadsvergadering van 25-04-2024,

De voorzitter,

De griffier,