

Voel je thuis in Eemsdelta

Samen voor inclusie

Beleidsnota 2024-2027



December 2023

Gemeente Eemsdelta
Wilhelminaweg 14
9901 CM Appingedam
Mail: gemeente@eemsdelta.nl
Tel. 14 0596



Inhoud

	pagina
1. Inleiding	4
2. Visie en uitgangspunten	4
2.1 Visie	
2.2 Uitgangspunten en integrale benadering	
3. Doelen en doelgroepen	6
3.1 Doelstellingen	
3.2 Doelgroepen	
3.3 Cijfers en feiten	
3.4 Gemeentelijke organisatie	
4. Van beleid naar praktijk: aanpak en speerpunten	12
4.1 Beleidsterreinen en speerpunten	
4.2 Aanpak: drie sporen	
4.3 Koppelkansen	
5. Activiteiten 2023-2026	13
5.1 Activiteiten per beleidsterrein	
5.2 Activiteitenoverzicht 2024	
6. Organisatie, samenwerking en planning	17
7.1 Ontwikkelp proces	
7.2. Organisatie	
7.3 Samenwerking en participatie	
7.4 Planning op hoofdlijnen	
7. Monitoring en evaluatie	18
8. Kosten en financiering	19
Bijlagen	
I Documentatie en bronnen	20
II Landelijk kaders,, gemeentelijke taken en partners	21
III Lokaal kader	21
IV Discriminatieklimaat Groningen 2022; resultaten 5-meting 2022. I&O Research / Discriminatiemeldpunt Groningen, september 2022 (bijlage los toegevoegd)	21

1. Inleiding

Aanleiding

De gemeente Eemsdelta kent een bevolking die divers is van samenstelling, met zeer uiteenlopende achtergronden. Mensen van diverse pluimage, zoals een groeiend aantal ouderen, mensen met een migratieachtergrond, bi-cultureel, LHBTIQ+, jongeren, gezinnen, eenzame mensen, arm of rijk, mensen met een beperking, heel actieve en betrokken mensen ook. De voormalige gemeenten Delfzijl, Appingedam en Loppersum en het werkbedrijf Fivelingo zetten zich dan ook al voor de herindeling in voor diversiteit, emancipatie en inclusie. Daar hebben we bijvoorbeeld de Regenboogvlag aan te danken, de activiteiten tegen geweld tegen vrouwen van 'Orange the World' en verbetering van de toegankelijkheid en inclusie van mensen met een beperking. De samenleving, ook in de dorpen en wijken, wordt nog steeds diverser. Participatie van onze inwoners staat ook hoog op de agenda. Deze ontwikkeling brengt kansen met zich mee voor kwaliteitsverbetering en nieuwe perspectieven voor onze gemeente. En soms levert het spanningen op en obstakels die inwoners belemmeren om opgenomen te worden in de samenleving en mee te doen.

Toezegging raad en college

Het college en de gemeenteraad van Eemsdelta hebben het belang van inclusie, emancipatie en diversiteit van alle inwoners onderkent. Zo werd een motie voor de aanleg van een Regenboogzebrapad vrijwel unaniem aangenomen. Gemeenten hebben een opgave vanuit het VN Verdrag Handicap onder meer op het terrein van toegankelijkheid, onderwijs en arbeidsparticipatie. Er is daarom in 2022 een startnotitie opgesteld voor de ontwikkeling van een Lokale inclusieagenda voor mensen met een beperking in Eemsdelta. In november 2022 heeft het college de toezegging gedaan aan de raad dat er een inclusienota wordt opgesteld waar ook emancipatie, diversiteit en LHBTIQ+ beleid deel van uitmaken. Met deze nota "Voel je thuis in Eemsdelta - samen voor inclusie 2024-2027" geven wij hier uitvoering aan.

Deze nota is tot stand gekomen aan de hand van gesprekken met betrokken inwoners, ervaringsdeskundigen, belangenorganisaties, onderzoek, adviezen en beleidsinformatie van landelijke en provinciale instellingen.

2. Visie, uitgangspunten en aanpak

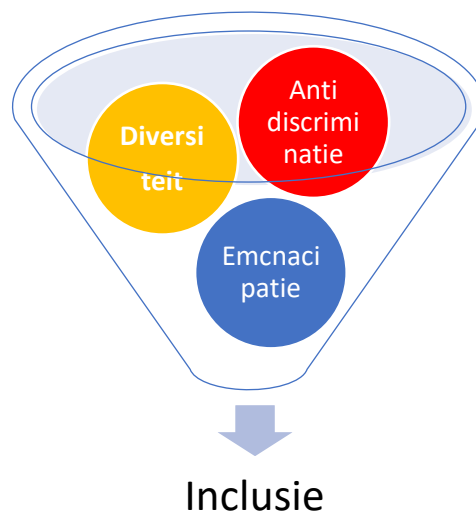
Visie



- * Eemsdelta is een aantrekkelijke gemeente waar iedereen welkom is, waar alle inwoners meetellen, meedoen en zich thuis voelen. Iedereen doet ertoe.
- * Inwoners van Eemsdelta kunnen ongehinderd hun talenten ontplooien en naar vermogen een bijdrage leveren. Eemsdelta gaat discriminatie tegen en neemt drempels voor participatie weg.
- * De gemeente houdt een open oog voor de onderlinge verschillen, verbanden en sociale samenhang in de dorpen en wijken.
- * De gemeente speelt een actieve en verbindende rol, die past binnen haar taken en mogelijkheden.

Uitgangspunten en integrale benadering

Inclusie is een veelomvattend beleidsterrein dat op diverse manieren ingevuld kan worden, bijvoorbeeld op basis van doelgroepen of thematisch. Uit onderzoek en recente ervaringen bij andere gemeenten blijkt dat een integrale benadering van inclusiebeleid de meeste kans op succes biedt¹. Een bundeling vanuit de bekende beleidsterreinen als antidiscriminatiebeleid, diversiteitsbeleid en emancipatie draagt effectief bij aan een inclusieve samenleving. Deze beleidsterreinen worden vaak als synoniemen of overlappende begrippen gebruikt, maar ze zijn niet identiek. Elk heeft een eigen invalshoek en instrumenten. Bij een integrale aanpak van inclusiebeleid komt dat samen en versterkt het elkaar.



- *Diversiteitsbeleid* heeft op een positieve manier oog voor de verschillen in de samenleving. Diversiteit betekent letterlijk: verschil, verscheidenheid tussen mensen en groepen in de samenleving, zonder waardeoordeel. Diversiteitsbeleid onderkent én viert het verschil tussen mensen en groepen. Diversiteitsbeleid werkt vanuit dat uitgangspunt toe naar gelijkwaardigheid en gelijke kansen voor iedereen.
Aandacht voor diversiteit binnen het inclusiebeleid biedt ruimte voor verdieping op specifieke kenmerken en behoeften van sommige groepen inwoners. Diversiteitsbeleid werkt vanuit die verschillen toe naar wederzijds respect en het benutten van de kansen. Zo ontstaat er ook ruimte om doelgroepen op te sporen die mogelijk extra aandacht, zorg en ondersteuning verdienen om mee te kunnen doen.
- *Antidiscriminatiebeleid* kijkt naar exclusie, tegenstellingen en de uitsluiting van mensen of groepen uit de samenleving op grond van hun verschillen. En naar het voorkomen daarvan. Welke mensen worden er buitengesloten uit (delen van) de maatschappij, waarom, hoe vaak, in welke omstandigheden? Wat kunnen we daar aan doen om het te voorkomen? Antidiscriminatiebeleid werkt aan het voorkomen van discriminatie en uitsluiting uit de samenleving. Preventie, voorlichting, melden en ervaringen delen komen in onderzoek naar voeren als interventies die goed blijken te werken.
- *Emancipatie* staat voor het wegnemen en bevrijden van hindernissen die het mensen moeilijk maken om volwaardig mee te doen. Dat kunnen fysieke drempels zijn, maar ook sociaal economische drempels. Wat houdt mensen tegen om te participeren en wat kunnen we daaraan doen, met oog voor verschillen en onderlinge binding? De cultuur in sommige sportkantines kan LHBTIQ+-ers ervan

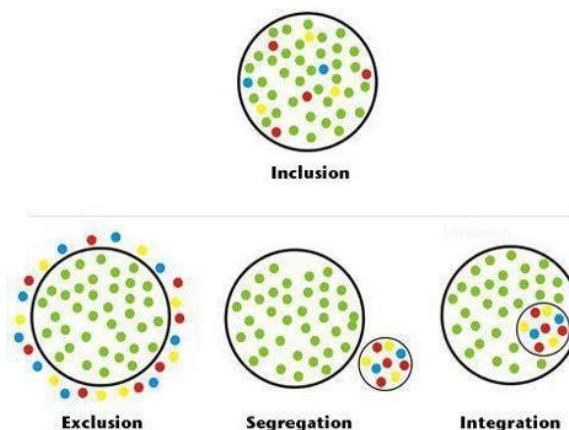
¹ Handreiking inclusief beleid voor gemeenten; Utrecht, Movisie, november 2023.

weerhouden om naar binnen te stappen of vrouwen om scheidsrechter te worden. Of een afwijzing bij een sollicitatie terwijl je vermoed dat daarbij leeftijd of zwangerschap een rol heeft gespeeld. Het wegnemen van dergelijke hindernissen begint meestal bij bewustwording van het feit dat het daadwerkelijk gaat om belemmeringen en dat daar iets aan te doen valt. Emancipatie is dan een logische vervolgstap in het proces op weg naar inclusie. Drempels gericht opsporen geeft handvatten om ze aan te pakken. Het ondersteunen en mondiger maken van inwoners in een kwetsbare positie en het bestrijden van discriminatie zijn daarbij behulpzaam.

- *Bij inclusie en inclusiebeleid komt dit allemaal samen.* Inclusie maakt het mogelijk dat alle inwoners mee kunnen doen in de samenleving, in elk dorp en in elke wijk. Inclusief beleid zorgt ervoor dat iedereen de vrijheid en mogelijkheden heeft om het eigen leven vorm te geven. Iedereen doet er toe. Niemand valt buiten de boot.
- Inclusiebeleid wordt soms specifiek gebruikt in relatie tot mensen met een beperking en het VN Verdrag Handicap, een heel duidelijke doelgroep voor inclusie. Het brede begrip inclusie is echter gericht op de hele samenleving: en alle inwoners van Eemsdelta.

In deze nota gaan we uit van dit bredere inclusiebeleid dat gaat over álle inwoners van Eemsdelta. Iedereen doet op eigen wijze mee. Een inclusieve blik kijkt naar de overeenkomsten, de wensen en talenten van mensen. Naar leefbaarheid, je thuis voelen en mee kunnen doen in eigen stad of dorp op een gelijkwaardige manier. Daarbij houden we vanzelfsprekend rekening met onderlinge verschillen, maar zonder iemand of groepen uit te sluiten of te discrimineren.

Onderstaand schema geeft weer waar brede inclusie om gaat: geen exclusie (uitsluiting van de samenleving), ook geen segregatie (mensen uitsluiten van de samenleving en apart zetten in een eigen cluster) of integratie (mensen opnemen als een subgroep binnen de samenleving), maar mensen volwaardig betrekken in alle geledingen van de hele samenleving.



3. Doelen en doelgroepen: wat, waarom en voor wie?



3.1 Doelstellingen

Het overkoepelende doel van het inclusiebeleid in Eemsdelta is het realiseren van een inclusieve gemeente voor, door en met alle inwoners. Alle inwoners tellen mee, doen ongehinderd mee, ze kunnen zichzelf zijn en een bijdrage leveren. Kortom, zij voelen zich thuis in Eemsdelta.

Dat is een ambitieuze, maar haalbare doelstelling ook in een gemeente die net een herindeling achter de rug heeft en worstelt met de gevolgen van de aardbevingen en de versterkingsoperatie. We blijven streven naar meer participatie en sociale samenhang. Daarom nemen we zoveel mogelijk drempels en andere hindernissen

weg voor de inwoners en bieden ondersteuning waar dat nodig is. De volgende doelstellingen dragen bij aan het vormgeven van een inclusieve gemeente.

Minder discriminatie, bewustwording en kennis vergroten

Antidiscriminatie is een wettelijke taak² die de gemeente Eemsdelta heeft belegd bij het Discriminatiemeldpunt Groningen (DMG). De taak van de antidiscriminatievoorziening is: "onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende onderscheid en de klachten te registreren." Inwoners die uitsluiting en discriminatie hebben meegemaakt kunnen hun ervaringen melden bij het DMG en krijgen steun als zij daar behoefte aan hebben. Het Discriminatiemeldpunt speelt een belangrijke rol in het signaleren, registreren en bestrijden van discriminatie. Zij verzorgen daarnaast voorlichting, geven lessen en brengen op verzoek advies uit onder het motto "Aander lu bin ook lu"

Inclusie als integraal beleid in de gemeente

In Eemsdelta gaan we inclusief te werk. Dat doen we zowel intern in de gemeentelijke organisatie als extern in de samenwerking met inwoners en specifieke doelgroepen. Zo streven we naar inhoudelijke en organisatorische kwaliteitsimpuls dwars door alle geledingen van de gemeente en de inwoners heen. Dit is een langdurig proces dat vraagt om een breed draagvlak en meerjarige inzet.

Gelijke kansen en evenredige vertegenwoordiging

De gemeente streeft naar een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling in vertegenwoordigende organen zoals de adviesraden en in de gemeentelijke organisatie. De gemeente Eemsdelta is hierin al actief op een aantal terreinen, zoals gelijke kansen voor kinderen en de adviesraad beperkingen Eemsdelta. Met het oog op een groeiend aantal inwoners dat een migratieachtergrond of bi-culturele achtergrond heeft, leeft met een beperking of te maken heeft met (soms onzichtbare) uitsluiting, is het belangrijk om deze inzet te versterken en een structurele plek te geven in de organisatie.

Drempels wegnemen en toegankelijkheid verbeteren

- *Fysieke drempels* die inwoners letterlijk of figuurlijk hinderen nemen we zoveel mogelijk weg. In het kader van het VN Verdrag Handicap wordt er al gewerkt aan een Lokale inclusie agenda gericht op toegankelijkheid van de openbare ruimten en openbare gebouwen. De Adviesgroep Beperkingen Eemsdelta (ABE), Zavier/ Zorgbelang en individuele inwoners adviseren ons daarin.
- *Sociale drempels* doen zich op zeer uiteenlopende terreinen voor. Gevoelens en ervaringen van discriminatie, van onveiligheid, en gebrek aan ontmoetingsmogelijkheden komen veel terug in gesprekken met de betrokken inwoners. De dienstverlening van de gemeente kent soms onbedoelde drempels die we weg kunnen nemen in het kader van inclusie.



² Wet Gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (2020).



3.2 Doelgroepen – mensen en cijfers

Inclusiebeleid is bedoeld voor alle inwoners van de gemeente Eemsdelta ongeacht hun leeftijd, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, beperkingen, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond of inkomen.

In dit deel volgen in aanvulling daarop feiten en cijfers over enkele specifieke doelgroepen in Eemsdelta in relatie tot discriminatie en andere drempels die meedoen kunnen belemmeren.

Discriminatie meldingen provincie Groningen

Informatie over specifieke doelgroepen in Eemsdelta is te vinden in de Discriminatiemonitor die het Discriminatiemeldpunt Groningen jaarlijks opstelt. Het aantal meldingen van discriminatie is de afgelopen jaren geleidelijk gestegen. De meldingen komen binnen bij de politie en bij het Discriminatiemeldpunt. Vooral tijdens de coronajaren 2020-2022 nam het aantal meldingen van discriminatie toe. Jammer genoeg wordt niet elk geval van discriminatie gemeld en sommige categorieën vertonen mogelijk overlap. Waarschijnlijk zien we zo slechts het topje van de ijsberg, maar de meldingen bieden toch bruikbare inzichten.

Wat opvalt is dat het aantal meldingen van discriminatie op grond van herkomst/huidskleur de afgelopen jaren is toegenomen, vaak in combinatie met geloof (moslims, antisemitisme ook) of nationaliteit. Discriminatie op grond van geslacht, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid (in combinatie met gender) komt ook regelmatig voor. Verder vallen de meldingen op die te maken hebben met bedreiging, vijandigheid en vervelende behandeling van diverse groepen.

TOTALEN 2021					
Discriminatiegrond		Terrein		Wijze van discriminatie	
Antisemitisme	0	Arbeidsmarkt	38	Bedreiging	6
Arbeidsduur/arbeidscontract	0	Buurt/wijk	12	Geweld	3
Burgerlijke staat	0	Collectieve voorziening	71	Omstreden behandeling	185
Geslacht (incl. transgender)	21	Commerciële dienstverlening	44	Vijandige bejegening	59
Godsdienst	5	Horeca	8	Overig/onbekend	3
Handicap/chronische ziekte	58	Huisvesting	10	Totaal 256	
Herkomst/huidskleur	63	Media/reclame	5		
Leeftijd	17	Onderwijs	5		
Levensovertuiging	0	Openbare ruimte	14		
Nationaliteit	4	Politie/OM	7		
Politieke gezindheid	0	Privésfeer	2		
Seksuele gerichtheid	8	Publieke/politieke opinie	5		
Niet-wettelijke gronden	74	Sport/recreatie	9		
Overig/onbekend	2	Overig/onbekend	5		
Totaal 252		Totaal 235			

TOTALEN 2022					
Discriminatiegrond		Terrein		Wijze van discriminatie	
Antisemitisme	3	Arbeidsmarkt	45	Bedreiging	18
Arbeidsduur/arbeidscontract	0	Buurt/wijk	13	Geweld	7
Burgerlijke staat	0	Collectieve voorziening	43	Omstreden behandeling	138
Geslacht (incl. transgender)	24	Commerciële dienstverlening	33	Vijandige bejegening	90
Godsdienst	15	Horeca	7	Overig/onbekend	9
Handicap/chronische ziekte	33	Huisvesting	9	Totaal 262	
Herkomst/huidskleur	103	Media/reclame	10		
Leeftijd	9	Onderwijs	14		
Levensovertuiging	1	Openbare ruimte	12		
Nationaliteit	6	Politie/OM	10		
Politieke gezindheid	0	Privésfeer	6		
Seksuele gerichtheid	12	Publieke/politieke opinie	4		
Niet-wettelijke gronden	29	Sport/recreatie	8		
Overig/onbekend	6	Overig/onbekend	6		
Totaal 241		Totaal 222			

Inwoners met een migratieachtergrond

In Eemsdelta woonden in 2022-2023 in totaal 7391 mensen met een migratie achtergrond. 3185 van hen kwamen uit een Westers land naar Eemsdelta en 4206 inwoners uit een Niet-Westers land. Op een totale bevolking van ruim 45.000 inwoners is dat een flink percentage, ruim 16 %.

Vanaf 2016 wordt het begrip "migratieachtergrond" gebruikt voor inwoners van wie ten minste één van de ouders in het buitenland is geboren, ongeacht hun eigen geboorteplaats. Een migratieachtergrond verwijst naar de situatie waarin iemand zelf of ten minste één van zijn of haar ouders in een ander land is geboren en/of afkomstig is uit een andere culturele of etnische groep dan de meerderheid van de bevolking in het land waarin ze wonen. De landen in Europa (exclusief Turkije) worden tot de groep Westerse landen gerekend, evenals Noord-Amerika en Oceanië. Ook Indonesië of Japan worden gerekend tot de Westerse landen. Niet Westerse landen zijn Turkije en de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië met uitzondering van Indonesië en Japan.

Deze definitie heeft voor Eemsdelta tot gevolg dat de inwoners met een Molukse achtergrond statistisch tot de mensen met een Westerse migratie achtergrond worden gerekend. Appingedam kende de eerste Molukse wijk van Nederland en behoort nog steeds tot de top tien van plaatsen met een hoog aantal inwoners met een Molukse achtergrond (zo'n 2% in Appingedam en 1% in Delfzijl)³.

Onderstaande tabel geeft de omvangrijkste migrantengroepen weer. Een uitgebreider overzicht te vinden van alle landen waaruit migranten in Eemsdelta afkomstig zijn: [Migratie: overzicht voor de gemeente Eemsdelta \(bijgewerkt 2023!\) | AlleCijfers.nl](#)

Migratie achtergrond (2022-2023)	Eemsdelta	Delfzijl-Centrum
Percentage		
Westers	7 %	12 %
Niet-Westers (NW)	9 %	13 %
NW-Marokkaans	0 %	0 %
NW Antilliaans	2 %	4 %
NW Surinaams	1 %	2 %
NW Turks	2 %	2 %
NW overig	4 %	4 %
Aantallen		
Westers	3185	
Niet-Westers (NW)	4206	
NW Marokkaans	79	
NW Antilliaans	1040	
NW Surinaams	380	
NW Turks	841	
NW overig	1866	

Bron: [Gemeente in Cijfers - Migratieachtergrond - 2022 - Delfzijl-Centrum](#) / CBS/ABF

Mensen met een migratieachtergrond geven aan dat zij vaker discriminatie ervaren en zich onvoldoende vertegenwoordigd voelen op de werkvloer, maar ook in adviesorganen en in de politiek. Er is behoefte aan ontmoeting en culturele activiteiten voor een goede binding en een gevoel van je thuis voelen. Dat blijkt onder meer uit de ervaringen die zijn opgedaan met de Adviesraad Diversiteit in Delfzijl en gesprekken met culturele organisaties in de afgelopen jaren. ⁴

³ Molukkers in Nederland; de sociaal economische positie van Molukse migranten, hun kinderen en kleinkinderen. Den Haag / Heerlen, CBS, 2020 . p. 22 e.v.

⁴ Iris Andersen e.a. *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, maart 2020

LHBTIQ+

De meest recente LBHT-monitor 2022 van het Sociaal en Cultureel Planbureau⁵ schat het aantal LHBT-ers in Nederland tussen 5- 7 % van de bevolking . De omschrijving van LHBTI-ers is de afgelopen jaren veranderd en uitgebreid, maar er zijn niet voldoende cijfers beschikbaar voor exacter beeld. Het SCP hanteert in haar onderzoek de term LHBT (lesbisch, homoseksueel, biseksueel en transseksueel) in verband met de vergelijkbaarheid van de gegevens door de jaren heen. In Eemsdelta gaat het naar schatting om 2250 tot 3150 inwoners.

Gevoelens van onveiligheid en ervaringen met geweld en discriminatie zijn de afgelopen jaren toegenomen blijkt uit dezelfde LHBT-monitor⁶ Van de LHBTIQ+ gemeenschap in Noord Nederland is bekend dat zij weinig meldingen doen van discriminatie, ondanks aantoonbaar geweld op straat of spreekkoren in het stadion. Dat heeft onder meer te maken met negatieve ervaringen bij het melden ("er wordt toch niets mee gedaan"), soms speelt schaamte een rol of zoekt men troost en steun in eigen kring.

Gevoelens van onveiligheid en ervaringen met geweld en discriminatie zijn de afgelopen jaren toegenomen blijkt uit dezelfde LHBT-monitor. Uit gesprekken met het COC en de provinciale Regenboogcoalitie komt dit beeld eveneens naar voren. Er is ook hier behoefte aan zichtbaarheid, ondersteuning en ontmoeting. "Vroeger was er veel meer te doen, veel vrouwenactiviteiten, een homocafé. Dat is verdwenen en het wordt gemist" Succesvolle activiteiten in de provincie Groningen zijn onder meer de Regenboogcafés, inclusie voor ouderen in verzorgings- en verpleeghuizen en voorlichting op school.

Mensen met een beperking of chronische aandoening

Eemsdelta telt relatief veel inwoners die te maken hebben met een beperking en/of chronische ziekte. Uit gesprekken met ervaringsdeskundigen blijkt dat zij veelvuldig te maken hebben met letterlijke drempels, bijvoorbeeld op straat of in gebouwen. Daardoor wordt meedoen en zich ontplooiën voor hen soms een hele opgave. Naast fysieke drempels kampen inwoners met een beperking regelmatig met vooroordelen en discriminatie bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt, in winkels of bij het sporten.

Uit de discriminatiemeldingen en gesprekken blijkt dat mensen met een beperking zich vaak niet gehoord of gezien voelen in de samenleving. De dienstverlening van de gemeente wordt in dat verband ook genoemd. De Discriminatiemonitor laat zien dat het aantal melding van discriminatie op grond van handicap toeneemt. Dat kan mede een gevolg zijn van een sterker zelfbewustzijn en meer gerichte actie vanuit belangenorganisaties.

Mensen met een beperking 19 jaar of ouder (2020) In Eemsdelta	%
Eén of meer lichamelijke beperkingen	17 %
Beperking in horen	4 %
Beperking in bewegen	12 %
Beperking in zien	6 %
Beperkt vanwege chronische problemen met gezondheid	38 %
Eén of meer langdurige aandoeningen	35 %

Bron: <https://eemsdelta.incijfers.nl> / Gezondheidsmonitor 2020.

Geweld tegen vrouwen en meisjes

Vrouwen voelen zich vaker onveilig dan mannen, zowel op het werk, als op straat en thuis. Eén op de tien vrouwen ervaart ongewenste seksuele aandacht, discriminatie, pesten of intimidatie op de werkvloer. Bij zo'n zes op de tien vermoorde vrouwen was de dader een man. Het bestrijden van huiselijk geweld is een gemeentelijke taak die vanuit de Wmo ondergebracht is bij Veilig Thuis. Recente cijfers van Veilig Thuis laten

⁵ Huijink, Willem, Roxy Damen en Lonneke van Kampen. *LHBT-Monitor 2022; De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Dan Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2022, p. 26-27.

⁶ Idem, p.38 e.v.

zien dat er in 2023 alleen al in het afgelopen kwartaal 1064 unieke meldingen waren van huiselijk geweld in de provincie.

In Eemsdelta ging het om 117 meldingen die samen hoorden bij 106 unieke casussen (er kunnen meer meldingen per casus zijn). Dit is erg veel in verhouding tot de grootte van onze gemeente, na Groningen komen wij op plek 2 in absolute getallen. Het is al een aantal kwartalen achter elkaar zo hoog. Het overgrote deel van de meldingen zijn meldingen van kindermishandeling (70), daarna partnergeweld (33). Dit is niet 1 op 1 hetzelfde als geweld tegen vrouwen, want dit kan ook andersom. De ervaring leert echter dat het bij partnergeweld vrijwel altijd gaat om geweld van de man tegen de vrouw. (man-man en vrouw-vrouw geweld komt ook voor). Dit is een zorgelijke ontwikkeling te meer omdat het levenslang een belemmering kan vormen en doorwerkt in volgende generatie (vergelijkbaar met armoede). Binnen het team wordt hier extra aandacht aan besteed. We onderzoeken tevens welke beschikbare interventies geschikt zijn in de richting van gender en kindermishandeling.⁷



3.3 De gemeentelijke organisatie

Gemeenten hebben een belangrijke taak in de aanpak van discriminatie, zowel extern als in eigen huis en in de eigen organisatie. Een recent onderzoek van het Kennisplatform Inclusief Samenleven laat zien dat discriminatie vaker voorkomt dan verwacht in de onderzochte gemeenten. De geïnterviewde ambtenaren geven onder meer aan dat zij een gebrek aan diversiteit zien op de werkvloer, soms discriminerende omgangsvormen en sfeer ervaren of gebrek aan steun bij integriteitsvraagstukken, etc.⁸

De gemeente Eemsdelta maakte geen deel uit van dit onderzoek. In haar rol als werkgever kan de gemeentelijke organisatie echter wel met soortelijke vraagstukken te maken krijgen, bijvoorbeeld bij werving en selectie of in de communicatie. Een ander voorbeeld is de loonkloof tussen mannen en vrouwen die het afgelopen jaar onverwacht weer groter geworden (zo'n 16%). Dat is een hardnekkig probleem dat in alle sectoren speelt, mogelijk ook in Eemsdelta. Vanuit het oogpunt van diversiteit en inclusie van mensen met een beperking is het ook zinvol om bijvoorbeeld de dienstverlening onder de loep te nemen. Het is daarbij belangrijk om kennis en bewustzijn in de organisatie te vergroten en inclusie integraal te benaderen. Dat biedt ons de kans om dit soort thema's goed in beeld te brengen en waar nodig aan te pakken. Al is het alleen maar om het goede voorbeeld te geven en alle medewerkers zich zo daadwerkelijk thuis voelen op het gemeentehuis.



⁷ Gendersensitieve aanpak van levensbelang om partnergeweld te bestrijden; checklist en acties voor lokale beleidsmakers. Utrecht, College voor de Rechten van de Mens, juni 2021. P. 7 e.v.

⁸ Koen Kros ea. Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever; een kwalitatief onderzoek onder gemeenteambtenaren bij zes gemeenten. Utrecht KIS< oktober 2023, p. 70 e.v.



4. Van beleid naar praktijk: aanpak en speerpunten

Hoe gaan we dat aanpakken? Hoe gaan we ervoor zorgen dat alle inwoners evenveel kansen krijgen en goed vertegenwoordigd zijn. Hoe voorkomen we discriminatie en zorgen we voor passende ondersteuning als dat nodig is?

De ervaring in andere gemeenten en organisaties leert dat inclusiebeleid complex en gelaagd is. Het is een zaak van lange adem, met af en toe een aansprekend succes. Onderweg naar inclusie laait soms een oude discussie weer op of is er een terugslag, denk aan geweld tegen sommige groepen in de samenleving. Sociale media spelen daar ook een rol in, zoals de afgelopen tijd met een opvlammende discussie rondom nut en noodzaak van gelijke beloning voor vrouwen. In de sportwereld lopen vrouwen, homo's en migranten nog steeds tegen uitingen van discriminatie en geweld aan, waardoor zij zich niet altijd veilig voelen. Maar gelukkig zijn er ook successen te vieren, bijvoorbeeld als het lukt om de toegankelijkheid voor rolstoelers te verbeteren en het vrouwenvoetbal een hoge vlucht heeft genomen.

4.1 Speerpunten

Inclusie beleid omvat een groot aantal beleidsterreinen. Als gemeente kunnen we niet alles tegelijkertijd aanpakken. Daarom moeten we keuzes maken en is er naast een integrale ook een gefaseerde aanpak nodig die:

- Haalbaar en betaalbaar is
- In samenwerking met de betrokken inwoners en doelgroepen wordt vormgegeven
- Een de lange termijn aanpak combineert met concrete acties, te beginnen bij het bekende laaghangend fruit.
- Die uitgaat van preventie en positieve gezondheid. Inclusie is niet een probleem, maar biedt juist veel kansen. Je mag er zijn, je doet ertoe, laat talenten zien en ontplooiën.
- En tot slot integrale aanpak introduceren. Dat is mogelijk door aan te sluiten bij lopend beleid, met praktische en doelmatige activiteiten en het benutten van koppelkansen. Deze aanpak is, net als positieve gezondheid, tevens gunstig met het oog op de financiële opgave voor onze gemeente.

Gesprekken met inwoners, ervaringsdeskundigen, organisaties en recente onderzoeken en cijfers hebben tal van aanknopingspunten opgeleverd waarmee we keuzes kunnen maken. Met deze gegevens in de hand en de doelstellingen voor ogen maken we een vertaling naar enkele speerpunten. Het gaat om veel voorkomende punten die kansrijk zijn en hoog op de agenda staan bij inwoners van Eemsdelta.

- a. Anti discriminatiebeleid uitbreiden met extra inzet van het Discriminatiemeldpunt, informatie en gesprekken, onder andere op scholen in de gemeente.
- b. Veiligheid. "Je veilig kunnen voelen, privé e op straat". Dat thema is veel genoemd, in het bijzonder voor vrouwen, LHBTIQ+ en migranten.
- c. Toegankelijkheid vergroten en het wegnemen van drempels
 - Lokale inclusie agenda gericht op het wegnemen van fysiek drempels
 - Het ondersteunen van ontmoeting, meedoen en in gesprek gaan met elkaar
- d. Communicatie en zichtbaarheid verhogen (er mogen zijn, gelijkwaardig en zonder waardeoordeel).
- e. Inclusiebeleid binnen de gemeentelijke organisatie vormgeven en borgen.

4.2 Drie sporen

Het inclusiebeleid in Eemsdelta krijgt vorm langs drie min of meer gelijktijdige sporen: (vgl. de benadering van participatie in de gemeente). Dat doen we samen met de beoogde doelgroepen, inwoners, ervaringsdeskundigen en deskundigen vanuit deelterreinen.

1. We werken allemaal inclusief en dat zien we overal terug. Inclusie gaat vanzelfsprekend en geïntegreerd deel uitmaken van alle beleidsterreinen en activiteiten waarvoor de gemeente Eemsdelta verantwoordelijk is. Inclusie wordt onderdeel van regulier beleid zoals positieve gezondheid, sociaal domein, welzijn, sport, werk en inkomen, cultuur, recreatie, wonen en fysieke

leefomgeving. Dat geldt zowel voor interne processen als voor projecten en de samenwerking met externe partners. Dit is bij uitstek een lange termijn proces.

2. We voeren de wettelijke taken van de gemeente uit die voortvloeien uit de Wet op de gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen, de gelijke behandelingswetgeving en het VN Verdrag Handicap.
3. Jaarlijks dragen we met een jaarplan en enkele concrete en zichtbare activiteiten bij aan de voortgang van het inclusie proces, het slechten van drempels en versterken van participatie. Deze activiteiten sluiten aan bij de signalen vanuit de doelgroepen, de betreffende beleidsterreinen en speerpunten.

In een volgende fase is het een optie door te ontwikkelen naar een zogenaamde 'intersectionele aanpak'. Het komt regelmatig voor dat mensen op verschillende manieren tegelijkertijd gediscrimineerd worden. Zo kan iemand die zwart is én moslim of vrouw én gehandicapt bijvoorbeeld te maken krijgen met tegenwerking op het werk, pesten en schelden op straat. Dan is er een multidisciplinaire aanpak nodig. In het sociaal domein hebben we daar al ervaring mee. De consultants van de teams Wmo, jeugd en inkomen krijgen regelmatig te maken met complexe casus waar bijvoorbeeld armoede een rol speelt, maar ook psychische problematiek, verslaving of mishandeling. Op landelijk niveau wordt de komende tijd ervaring mee opgedaan met deze benadering onder meer door de Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme. We kunnen op termijn gebruik maken van de resultaten en opgedane kennis..

Koppelkansen

Er zijn in Eemsdelta tal van lopende activiteiten die koppelkansen bieden en waarop we kunnen aansluiten. De gemeente kent al een traditie op onderdelen van inclusie. Zo wordt elke jaar de Regenboogvlag uitgehangen op het gemeentehuis. De vlag van 'Orange the World' wappert in de gemeente en diverse historische gebouwen worden oranje verlicht in de actieweek. Koppelkansen liggen er bijvoorbeeld ook bij het Pact tegen Eenzaamheid, participatie, toekomstbestendige zorg, Welzijn op recept, Kansrijk opgroeien in Eemsdelta, Lokaal Sportakkoord, projecten Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), de aanpak van het OOV team. Dat biedt zowel organisatorische als financiële voordelen.

Jaarlijks wordt er een uitvoeringsprogramma opgesteld waarin de ervaringen van het afgelopen jaar zijn opgenomen. Dat doen we aan de hand van signalen uit de praktijk, vanuit de betrokken doelgroepen en aan de hand van actuele trends.



5. Activiteiten 2024-2027 per speerpunt

5.1 Werkgroep inclusie en campagne binnen de gemeentelijke organisatie

Inclusiebeleid speelt zich af op vrijwel alle beleidsterreinen van de gemeente. Denk aan de toegankelijkheid van fiets- en voetpaden, winkelstraten, toiletvoorzieningen, openbare gebouwen, maar ook aan cultuur, sport, winkels. Geweld en discriminatie op straat komt steeds vaker voor. Discriminatie kan ook in personeelsbeleid en op de werkvloer - vaak onbedoeld - een rol spelen met nadelige effecten voor alle partijen. Een open oog voor dergelijke effecten vraagt om een goede onderlinge afstemming en terugkerende aandacht voor inclusie.

Daarom willen we werken aan inclusie met een brede blik en met vertegenwoordigers van diverse teams:

- Samenstelling werkgroep in overleg met de betrokken clusters en teams.
- Aftrap interne campagne in het voorjaar 2024.
- Jaarlijks twee bijeenkomsten met beleidsadviseurs, uitvoerende teams en management.
- Afstemming en coördinatie zowel op management- als op uitvoeringsniveau.
- Monitoring en evaluatie van de voortgang.

5.2 Minder discriminatie en meer kennis en bewustwording

- De gemeente Eemsdelta heeft de taken van de gemeentelijke anti-discriminatievoorziening ondergebracht bij het Discriminatie Meldpunt Groningen. Sinds de herindeling in 2021 tot de

gemeente Eemsdelta is er gekozen voor een minimale invulling van deze taken. We maken gebruik van de middelen die het rijk hiervoor beschikbaar stelt en het pakket 'ADV Versterkt'. De meldingen worden verwerkt in de Discriminatiemonitor Noord Nederland. Dit onderdeel zetten we de komende jaren voort. Daarmee kunnen we de ontwikkeling van het aantal meldingen goed volgen en krijgen we inzicht in het verloop en de aard van de gemelde discriminatie.

- Uitbreiding van de samenwerking met het Discriminatie meldpunt door het aanvullende pakket ADV+ af te nemen, gericht op preventie, bewustwording deskundigheidsbevordering en kennisdeling.
- Het Discriminatie meldpunt gaat op bezoek bij scholen met een eigen lespakket, geeft trainingen op maat, informatie en voorlichtingsbijeenkomsten op verzoek. Deze activiteiten zijn vergelijkbaar met succesvolle lessen als 'Homo in de klas' en de voorlichting door leden van het COC. Met deze uitbreiding kunnen we op een eenvoudige, flexibele en betaalbare manier discriminatie tegengaan en inclusie bevorderen. Aansluiting bij de Week van Respect en inzet van hun lessenspakket.

5.3 Veiligheid (overwegend vrouwen, LHBTI en migranten)

- Geweld tegen vrouwen en meisjes komt nog steeds veel voor. Het College voor de rechten van de mens bracht onlangs een onderzoek uit naar gendersensitieve aanpak van partnergeweld, gericht op gemeenten. Hier zijn de nodige handvatten en instrumenten te vinden die bruikbaar zijn in het gemeentelijke veiligheidsbeleid.⁹
- Bijeenkomst in samenwerking met het Discriminatie meldpunt Groningen en het COC. Hoe ervaren LHBTIQ+ inwoners van Eemsdelta hun veiligheid en leefomgeving.
- In 2024 vindt de jaarlijkse Roze Week plaats in Groningen. In deze week worden er tal van activiteiten georganiseerd waar Eemsdelta zich kan aansluiten.
- Steun aan de jaarlijkse campagne 'Orange the World'. Deze wereldwijde campagne tegen geweld tegen vrouwen wordt in Eemsdelta georganiseerd door Soroptimistenclub De Eemsmund. Met steun aan deze campagne geeft de gemeente Eemsdelta een duidelijk signaal af tegen dit type geweld.

5.4 Ontmoeting en meedoen

- Uit gesprekken met migrantenorganisaties en werkgroepen van het COC Groningen-Drenthe blijkt dat er behoefte is aan ontmoeting- en culturele activiteiten. Samen met hen verkennen we wat de concrete wensen en behoefte aan ontmoeting zijn. Roze ouderen hebben een andere behoefte dan Turkse inwoners en Molukse verenigingen in de gemeente. Wat past het beste bij de verschillende doelgroepen.
- Eenzaamheid komt veel voor en niet alleen bij ouderen. Discriminatie en uitsluiting kan leiden tot eenzaamheid. Dat komt veel voor bij oudere homo's en lesbiennes in verzorgingshuizen en bij ouderen inwoners met een migranten achtergrond. Maar ook jongeren hebben er sinds corona vaker last van dan gedacht. Eenzaamheid belemmert mensen om mee te doen aan activiteiten en een gevoel van erbij horen.
- Het Pact tegen Eenzaamheid Eemsdelta biedt kansen om hier gericht iets aan te doen samen met de deelnemers aan het Pact. Dat kan onder andere door eenzaamheid vroegtijdig te signaleren, mensen met elkaar in contact te brengen via welzijnscoaches en beweegcoaches of het stimuleren van vrijwilligerswerk.
- Aansluiting bij de Alliantie Gelijk Spelen in Groningen in samenwerking met het Huis voor de Sport en de sportclubs die in de gemeente actief zijn. Mensen met een beperking doen nog vrij weinig mee aan sport en zijn weinig zichtbaar bij sportclubs. Discriminatie op grond van handicap, maar ook van mensen met een migratieachtergrond of LHBTIQ+-ers vindt nog veel plaats. NOC*NSF en de Alliantie Gelijk Spelen zetten zich in tegen discriminatie en voor meer sport deelname van deze doelgroepen. In Eemsdelta kunnen we vanuit het Lokaal Sportakkoord en het Gezond en Actief Leven Akkoord relatief eenvoudig aansluiten bij deze activiteiten.

⁹ Naar een gendersensitieve aanpak van partnergeweld; gemeentelijke perspectieven. College voor de Rechten van de mens, juli 2023.

5.5 Toegankelijkheid, voorzieningen en dienstverlening

Het speerpunt van fysieke en sociale toegankelijkheid vraagt van gemeenten een inzet op vrijwel alle levensgebieden en gemeentelijke beleidsterreinen. In 2022 is er een goede start gemaakt in samenwerking met betrokken inwoners in de Adviesgroep Beperkingen Eemsdelta en met belangenorganisaties ZaVie en Zorgbelang Groningen. In voormalige gemeenten Appingedam was een Adviesraad Gehandicapte actie en Delfzijl kende een werkgroep toegankelijkheid. Deze inzet is het afgelopen voortgezet en heeft al een aantal bruikbare adviezen en concrete verbeteringen opgeleverd. Met deze inwoners werken we toe naar meer bewustwording, meer kennis van zaken bij professionele organisaties en binnen de gemeentelijke organisatie.

- We focussen in eerste instantie op toegankelijkheid van de openbare ruimte en openbare gebouwen.
- Verbeterpunten 'Drempels Weg'. In vervolg op de bijeenkomst 'Drempels weg!' in september jl. hebben met mensen met een beperking en medewerkers van de gemeente in september 2023 een groot aantal verbeterpunten in kaart gebracht. Het gaat om vrij eenvoudige aanpassingen in de openbare ruimte, wegen, fiets- en voetpaden en van gebouwen, die snel worden uitgevoerd.
- Het Mobiliteitsprogramma Eemsdelta 2023 draagt al bij aan de bereikbaarheid voor alle inwoners.
- Advisering en overleg met de St. Adviesgroep Beperkingen Eemsdelta over verbeterpunten en adviezen die het leven en de mobiliteit van mensen met een beperking vergemakkelijken.
- Samen met de betrokken inwoners stellen we een 'Lokale inclusie agenda Eemsdelta' op, waarmee het VN Verdrag Handicap wordt toegepast in Eemsdelta. Deze lokale uitvoeringsagenda wordt in de eerste helft van 2024 afgerond.

5.6 Communicatie en zichtbaarheid

- Zichtbaarheid en jezelf kunnen zijn (met name LHBTI en migranten).
- Het hijsen van de Regenboogvlag op het gemeentehuis geeft een helder antidiscriminatie signaal af voor LHBTI-ers. Daarmee zetten we de bestaande traditie uit de voormalige gemeenten voort.
- Het Regenboogpad waartoe de raad heeft besloten wordt op korte termijn aangelegd.
- "Orange the World" vlag op het gemeentehuis en oranje verlichten van enkele kenmerkende gebouwen.
- De website van de gemeente besteedt aandacht aan inclusie, diversiteit en discriminatie. Het Discriminatiemeldpunt is al vermeld op de site. We doen ook veel aan begrijpelijk taal en schrijfvaardigheid. In het Uitvoeringsplan Dienstverlening 2024 is veel aandacht begrijpelijk schrijven en het bewustzijn daarvan o.a. in de vorm van trainingen.
- Het Taalhuis doet veel aan de taalvaardigheid van laaggeletterden in de gemeente.
- De site van de gemeente moet goed leesbaar en begrijpelijk zijn onder meer voor slechtzienden, slechthorenden en mensen met een taalachterstand (digitale toegankelijkheid).
- Social media kunnen een bijdrage leveren aan communicatie en kennis over inclusie.



5.7 Activiteitenoverzicht 2024

Speerpunten / thema's	Activiteiten
Inclusie in de gemeentelijke organisatie	Samenstelling werkgroep in overleg met de betrokken teams. - Aftrap interne campagne in het voorjaar 2024. - Jaarlijks twee bijeenkomsten met beleidsadviseurs, uitvoerende teams en management. Afstemming en coördinatie zowel op management- als op uitvoeringsniveau. - Monitoring en evaluatie van de voortgang ontwikkelen
Antidiscriminatie, kennis en bewustwording	Wettelijke taken gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen door Discriminatie Meldpunt Groningen: melden, registreren, analyseren, adviseren. - Uitbreiden opdracht aan het Discriminatiemeldpunt Groningen (DMG) met het ADV+ voorlichtingspakket - Voorlichting en lespakketten op scholen, dorpen en wijken gericht op kennis van grondrechten, in gesprek over gelijkheid en verschillen en project 'Homo in de klas' (COC voorlichters) en de lespakketten van de Week van Respect (Respect Foundation).
Veiligheid	- Gender gerelateerd geweld als thema binnen OOV agenderen. - Campagne 'Orange the World' tegen geweld tegen vrouwen (zie onder). Activiteiten ontwikkelen in gesprek met de Sorooptimistenclub De Eemsmond. Activiteit in het kader van Roze Zaterdag Groningen 2024 rondom ontmoeten en veiligheid, in overleg met het COC en initiatiefnemers.
Sociale drempels weg / Ontmoeten en meedoen	- Twee bijeenkomsten met migranten organisaties in de gemeente over behoefte aan ontmoeting en activiteiten. Activiteit voor ouderen ontwikkelen in samenwerking met 'Roze 50 Plus' Ontmoetingsactiviteiten tijdens Roze Zaterdag; behoeftepeiling en pilot uitvoeren Inclusie in de sport, twee projecten: - Onbeperkt sporten - Aansluiting bij Alliantie Gelijkspelen vanuit Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA)
Toegankelijkheid, Fysieke drempels weg	- Uitvoeringplan " Lokale inclusie agenda" : implementatie gemeentelijke taken vanuit het VN Verdrag handicap' Samen met Inclusie agenda indienen! - Overleg ABE 4 maal per jaar - Afstemmingsoverleg intern 2 maal per jaar. Check op toegankelijkheid van de openbare ruimte en gebouwen en advies door ABE (4 maal per jaar) - Uitvoeren verbeteringen openbare ruimte en gebouwen op basis van adviezen (wegen, fiets- en voetpaden, etc.) Uitvoering i.sm. met en door de afdeling Fysieke Leefomgeving.
Communicatie, zichtbaarheid	Campagne Orange the World (november): - Oranje vlag op alle gemeentehuizen / Oranje belichten van gebouwen in de gemeente - Regenboogvlag op alle gemeentehuizen tijdens Roze Zaterdag en Coming Out Day - Regenboogpad aanleg en onderhoud (toegezegd en in uitvoering) Website gemeente checken en evt. aanpassen op leesbaarheid.



7. Organisatie en planning

7.1 Organisatie

Inclusiebeleid is een omvangrijke taak die vrijwel alle gemeentelijke beleidsterreinen omvat. Daarom is er een integrale aanpak en goede coördinatie noodzakelijk om het beleid te laten slagen. In de gemeentelijke organisatie is er een werkgroep nodig die de activiteiten selecteert, aanstuurt en coördineert. Een interne coördinator zorgt voor een helder aanspreekpunt en goede onderlinge afstemming.

Een externe projectleider heeft meerwaarde in de opstartfase. De eerste jaren waarin het inclusiebeleid vorm krijgt zijn arbeidsintensief, maar noodzakelijk om een stevige basis te leggen. Een externe projectleider kan bovendien met een frisse blik naar de gemeente kijken in aanvulling op de interne werkgroep inclusie en coördinator.

Organisatievoorstel:

Een werkgroep inrichten met deelnemers uit de interne organisatie samen met vertegenwoordigers van de doelgroepen. Ambtelijke ondersteuning en coördinatie vraagt ongeveer 16-20 uur per week. Een alternatief kan zijn dat er per speerpunt of voor specifieke doelgroepen aparte werkgroepen worden opgericht die e.e.a uitwerken en zorgdragen voor de uitvoering van activiteiten. Dat scenario geeft echter meer kans op afstemmingsproblemen..

7.2 Samenwerking en participatie

Voor een succesvol inclusie beleid zijn veel verschillende partners en samenwerkingsverbanden nodig. Het ontwikkelen en uitvoeren van inclusiebeleid vraagt om een intensieve samenwerking en gedeeld eigenaarschap. Als gemeente kunnen we wel het voortouw nemen,, maar we kunnen het niet alleen vormgeven. Dat doen we samen met de inwoners en betrokkenen. Daarbij maken we gebruik van het participatiebeleid dat in gemeente is vastgesteld.

Externe partners en deskundigen zijn onder meer het Discriminatiemeldpunt Groningen, Zavie en Zorgbelang Groningen, migrantenorganisaties in Eemsdelta, COC Groningen /Drenthe, Roze 50 Plus, Movisie en het College voor de Rechten van de Mens.

Interne partners. Bij het vormgeven en uitvoeren van inclusiebeleid is een deel van de interne organisatie betrokken verspreid over verschillende beleidsterreinen, teams en clusters waaronder het Sociaal domein (Wmo, jeugd, participatie, werk en inkomen), Cultuur, economie en toerisme, Fysieke leefomgeving, KCC/ dienstverlening, P&O en communicatie.

Inwoners en doelgroepen zijn belangrijke gesprekspartners bij alle stappen in het proces en de uitvoering van activiteiten in het kader van inclusie: ervaringsdeskundigen, inwoners met verschillende achtergronden en betrokkenheid, de Adviesraad Sociaal Domein en ABE.



7.3 Planning op hoofdlijnen

Jaar	Activiteiten
2024	- Vaststellen Inclusiebeleid Eemsdelta - Bijeenkomsten rondom het thema toegankelijkheid voor mensen met een beperking - Lokale inclusie agenda VN Verdrag Handicap - Behoeftetepeiling aan ontmoeting en activiteiten onderzoeken bij diverse doelgroepen - Aandacht voor LHBTIQ+ met bijdragen aan Roze Zaterdag en lustrum van het COC - Start van het interne proces binnen de gemeentelijke organisatie gericht op inclusie. De uitwerking vindt plaats in samenwerking met de betrokken clusters en teams.
2025	- Jaarplan Inclusie 2025 opstellen en uitvoeren - Werkgroep aanpak inclusiebeleid, twee bijeenkomsten - Uitvoering geplande activiteiten - Bijeenkomst rondom toegankelijkheid voor mensen met een beperking - Coördinatie en regievoering op het beleid en voortgang - Evaluatie, monitoring: tellen en vertellen. Ervaringen uitwisselen in gesprekken met de doelgroepen. Resultaat verwerken in het Jaarplan 2026
2026	- Jaarplan 2026 opstellen en uitvoeren - Uitvoering geplande activiteiten voor diverse doelgroepen - Werkgroep aanpak inclusiebeleid, twee bijeenkomsten - Coördinatie en regievoering op het beleid en voortgang - Evaluatie, monitoring en verslag aan de raad. Ervaringen uitwisselen en verwerken in Jaarplan 2027
2027	- Jaarplan 2027 opstellen en uitvoeren. - Besluitvorming over vervolgstappen inclusiebeleid

8. Monitoring en evaluatie: wat levert het op



De effecten en resultaten van inclusiebeleid zijn niet altijd in harde cijfers uit te drukken. De cijfers die in hoofdstuk 3 zijn besproken vormen een startpunt voor ons inclusiebeleid. Bovendien worden de effecten van beleid beïnvloed door tal van factoren, die een gemeente niet altijd kan beïnvloeden. Denk aan de snelle toename van antisemitisme en racisme in reactie op de oorlog in Israël en Gaza. De resultaten van het Inclusie zijn daarom niet eenvoudig te meten met behulp van traditionele monitoring en meetinstrumenten.

Samen met de interne werkgroep en in gesprek met inwoners ontwerpen we een lerend evaluatieproces ontwerpen. Het 'Kwaliteitskompas' dat Movisie ontwikkelde kan dienen als een bruikbaar voorbeeld. Het kompas geeft monitoring vorm aan de hand van een zestal aandachtspunten: Monitoring en ambities in beeld / Maatschappelijk resultaat / Activiteiten / Input en kwaliteit / Outcome in beeld brengen: tellen en vooral vertellen / Verbetercyclus doorvoeren: plan, do check act.



Om concreet zicht te krijgen op de uitkomsten van het beleid is een combinatie van kwantitatief (tellen) en kwalitatief (vertellen) nodig.

- Kwantitatief monitoren Relevante cijfers zijn onder andere te vinden in de Discriminatiemonitor Noord Nederland en in de databank van 'Eemsdelta in cijfers' en in het Gebiedskompas Eemsdelta. Discriminatie meldingen en gesprekken met ervaringsdeskundigen bieden het broodnodige inzicht en signalen waarop we kunnen acteren
- Kwalitatief / Vertellen kunnen we uitvoeren door veranderverhalen te verzamelen: Interviews, in gesprek met doelgroepen en belangenorganisaties. Boekje publiceren over inclusie in Eemsdelta op basis van de interviews of een videofilmjes maken.

De raad wordt vervolgens jaarlijks middels de begroting, tussenrapportages en jaarrekening geïnformeerd over de resultaten en besteding van de middelen voor armoedebestrijding.

9. Kosten en financiering periode 2024-2027

Kosten

<u>Activiteiten en ambtelijke projectleiding</u>	<u>Per jaar</u>	<u>Totaal 2024-2027</u>
- Preventie en voorlichting door Discriminatie meldpunt Groningen (aanvullend pakket ADV+ a € 0,92 per inwoner)	€ 6.500,-	
- Advisering vanuit doelgroepen en ervaringsdeskundigen ¹⁰	€ 9.000,-	
- Gendersensitieve aanpak partnergeweld ontwikkeling	€ 5.000,-	
- Sportdeelname en Alliantie Gelijkspelen	€ 5.000,-	
- Activiteiten in het kader van de Regenboogcoalitie	€ 8.000,-	
- Campagne Orange the World	€ 1.500,-	
- Ontmoeting en meedoen diversiteit	€ 8.000,-	
- Bijeenkomsten, sprekers en coördinatie	€ 8.000,-	

Kosten per jaar	€ 51.000,-	
Totaal 2024-2027		€ 204.000,-

Financiering

<u>Activiteiten en ambtelijke projectleiding</u>		
- Spuk GALA per jaar	€ 10.000,-	€ 40.000
- Begrotingssaldo 2024	€ 41.000,-	€ 164.000,-

Totaal		€ 204.000,-

Ambtelijke inzet

- Ontwikkelfase: 3-4 uur per week
- Coördinatie en uitvoering scenario 1: 16-20 uur per week
- Ambtelijke regievoering en werkgroep (scenario 2) 2-3 uur per week

¹⁰ Dit bedrag omvat tevens een vergoeding in de vorm van presentiegelden naar analogie de vergoeding van de Adviesraad Sociaal Domein Eemsdelta en de vroegere Adviesraad Gehandicapte Appingedam.

BIJLAGEN

I - Documentatie en bronnen

- Amma Assante e.a. *Geen ruimte voor discriminatie; Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbt+ discriminatie*. Utrecht, Movisie, 2022.
- Emancipatiemonitor 2022*. Den Haag . Heerlen, CBS, 2022.
- Felten, Hanneke en Else-Marije Boss. *Handreiking LHBTI emancipatie*. Utrecht, Movisie, 2019.
- Gendersensitieve aanpak van levensbelang om partnergeweld te bestrijden; checklist en acties voor lokale beleidsmakers*. Utrecht, College voor de Rechten van de Mens, juni 2021.
- Huijink, Willem, Roxy Damen en Lonneke van Kampen. *LHBT-Monitor 2022; De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2022.
- Handreiking lokale inclusie agenda; Iedereen doet mee*. Den Haag, Vereniging Nederlandse Gemeenten, maart 2019: https://vng.nl/nieuws/deel-uw-lokale-inclusie-agenda?utm_medium=email
- Handreiking inclusief beleid voor gemeenten*; Utrecht, Movisie, november 2023.
- Iris Andriesen e.a. *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, maart 2020
- Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN Verdrag Handicap in Nederland*. Den Haag, College voor de Rechten van de Mens (2020, 2021)
<https://mensenrechten.nl/nl/na-sluiting-van-het-meldpunt-goed-toegankelijk-werk-aan-de-winkel>
- Kwartaalrapportage Q2 2023 Veilig Thuis Groningen*. Groningen, Veilig Thuis juli 2023.
- Molukkers in Nederland; de sociaal economische positie van Molukse migranten, hun kinderen en kleinkinderen*. Den Haag / Heerlen, CBS, 2020
- Monitor Discriminatie Noord Nederland 2021 /2022*. Groningen, (Discriminatie Meldpunt Groningen), 2023.
- Naar een gendersensitieve aanpak van partnergeweld; gemeentelijke perspectieven*. College voor de Rechten van de mens, juli 2023.
- Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag*. Den Haag / Heerlen, CBS, januari 2023
- Sok, Karin, Hilde van Xanten en Roos van Schaijk. *Het kwaliteitskompas in de praktijk; kwaliteit en outcome in het sociaal domein*. Utrecht, Movisie, 2019.

Websites

- Alliantie voor implementatie VN Verdrag: <https://gewoongelijk.nl/>
- College voor de rechten van de Mens: www.mensenrechten.nl
- Discriminatiemeldpunt Groningen: www.discriminatiemeldpunt.nl
- Eemsdelta in cijfers: www.eemsdelta.incijfers.nl
- Monitor VN-Verdrag Handicap. VNG: <https://vng.nl/nieuws/nu-beschikbaar-de-monitor-vn-verdrag-handicap>
- Ieder-In / Inclusie agenda: <https://iederin.nl/onze-doelen/vn-verdrag-handicap/>
- Movisie / thema inclusie: <https://www.movisie.nl/artikel/aan-slag-inclusief-beleid-gemeente>
- Nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme: [Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme \(bureau\)ncdr.nl](http://NationaalCoördinatortegenDiscriminatieenRacisme(bureau)ncdr.nl)
- Nederlandse antidiscriminatiebureaus: www.discriminatie.nl/gemeenten
- Nederlandse grondrechten: www.nederlandsegrondrechten.nl / www.art1.nl
- Regenboog Oldambt (voorheen Roze 50 Plus): www.regenboogoldambt.nl
- VNG programma Iedereen doet mee: [Iedereen doet mee! | VNG](http://Iedereendoetmee!|VNG)

II - Landelijk en lokaal kader, gemeentelijke taken en partners

In Nederland wordt iedereen in gelijke gevallen gelijk behandeld. Elke vorm van discriminatie is verboden. Dit is opgenomen in artikel 1 van onze Grondwet.

Het principe van gelijke behandeling is vastgelegd in de Algemene Wet gelijke behandeling en aanvullende wetten zoals de Wet gelijke behandeling m/v, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

Artikel 1 van de Grondwet

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan".

Artikel 1 van de Grondwet is op 17 januari 2023 uitgebreid met twee aanvullende gronden: handicap en seksuele gerichtheid.

Het VN Verdrag Handicap is in 2016 geratificeerd door Nederland. Gemeenten hebben een belangrijke taak in de uitvoering van het verdrag op een groot aantal beleidsterreinen, zoals de toegankelijkheid van de openbare ruimte, het sociaal domein, arbeidsparticipatie en onderwijs. De doelen van het VN verdrag zijn toegevoegd aan de regelgeving in het sociaal domein: de Wmo, de Jeugdwet en de Participatiewet. Het toevoegen van de discriminatiegrond 'handicap' aan de Grondwet vloeit onder meer hieruit voort.

De landelijke overheid heeft enkele instituten ingesteld die zich bezighouden met het tegengaan van discriminatie, het bevorderen van gelijke behandeling, emancipatie, inclusie en diversiteit. Het gaat onder andere om Het College voor de Rechten van de Mens, Movisie en Artikel 1.

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken heeft in 2022 een Nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme aangesteld. Jaarlijks stelt de nationaal coördinator een programma dat door het kabinet wordt vastgesteld. De programma's zijn gericht op een inclusieve samenleving, het terugdringen van discriminatie en racisme, het bevorderen van de meldingsbereidheid onder de doelgroepen, versterken van de samenwerking tussen alle betrokken partijen.

Met de Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen (2009) hebben gemeenten de taak gekregen om een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening in te richten. De gemeente Eemsdelta heeft deze taak belegd bij het Discriminatiemeldpunt Groningen.

III - Lokaal kader en partners inclusie

Bestaande activiteiten op het terrein van inclusie

- Startnotitie 'Naar een lokale inclusie agenda Eemsdelta' met de focus op mensen met een beperking. Adviesgroep Beperkingen Eemdelta is actief.
- Discriminatiemeldpunt Groningen is de gemeentelijke antidiscriminatie voorziening: melden discriminatie, advisering, monitoring.
- Regenboogcoalitie provincie Groningen. De voormalige gemeenten Delfzijl, Appingedam en Loppersum hebben dit convenant in 2018 ondertekend. Het convenant wordt in 2024 hernieuwd.
- De Regenboogvlag wappert al enkele jaren op het gemeentehuizen op jaarlijkse actiedagen,

- 'Orange the World: Dag tegen geweld tegen vrouwen'. De gemeente zorgt voor vlaggen en belicht onder andere de Molenberg Delfzijl en een groot aantal kerken in samenwerking met de St. Oude Groninger kerken.
- Het Taalhuis voor laaggeletterden.
- Diversiteit / antiracisme: overleg met vertegenwoordigers van diverse etnische groepen.
- Ontmoeting en culturele activiteiten lokale organisaties minderheden.
- Samenwerking met de politie
- Anne Frank kranten voor scholen

Deze nota is tot stand gekomen met de hulp, onderzoeken en informatie van een groot aantal ervaringsdeskundige inwoners van de gemeente Eemsdelta, onderzoekers en beleidsadviseurs waaronder:

- Adviesraad Sociaal Domein Eemsdelta
- Inwoners met een beperking uit Eemsdelta en de Adviesgroep Beperkingen Eemsdelta (ABE)
- ZaVie (Zorg en Aandacht voor Iedereen, vrijwilligers met een beperking of chronische ziekte) en Zorgbelang Groningen
- Discriminatiemeldpunt Groningen
- COC Groningen/Drenthe
- Regenboogcoalitie VGG en provincie Groningen
- Ervaringen vanuit Divers Delfzijl en diverse etnische groepen/organisaties
- Orange the World (Soroptimistenclub De Eemsmond)
- Cadanz Welzijn
- Kennisplatform Inclusief Samenleven
- Movisie

IV - Discriminatieklimaat Groningen 2022

Resultaten 5-meting 2022. I&O Research & Discriminatiemeldpunt Groningen, september 2022.

Bijlage IV is als afzonderlijke publicatie toegevoegd aan deze nota.