

diversiteit

*Iedereen is anders
en in Groningen is
ruimte voor iedereen*

Diversiteitsagenda 2.0

Groninger ben je ongeacht

*Groninger ben je ongeacht
als je hier goed luistert
hoor je al lang geen ruis meer
iets anders wezen dan jezelf
heeft ons nooit gelegen
voldoen aan een bedachte norm evenmin
hier op een plek als deze, in zo'n dorp en stad
zo'n buurt en straat
vraagt niemand je
meer te zijn dan jezelf
en zeker ook niet minder
en precies daarom was je al die tijd genoeg
in een dorp en stad die je van tijd tot tijd zag
kleiner worden in je achteruitkijkspiegel
maar altijd een weg naar terugvond
door onze immer voorwaartse belofte
een onbreekbaar contract
een onlosmakelijk samenkomen
onderling zijn we allemaal
één voor één vreemden van elkaar maar hier
hoort men elkaar
ziet men elkaar
en als je hier goed luistert
hoor je al lang geen ruis meer*

*want we zijn allemaal gelijk
want we zijn allemaal net even anders
we hebben zoveel dingen gemeen
en de belangrijkste is dat we van elkaar verschillen
tijd kabbelt stilletjes voorbij en vergaat
voor ons allemaal hetzelfde
maar het verschil en daarmee het samenkomen
schuilt in het terugblikken
in het samen vooruit durven kijken
het beleven en het doorvertellen
van dorp en stad
voor de jonge Dame en de oude Vrouw
voor het Kind van toen en de Jongere van nu
Groninger ben je ontegenzeggelijk
ongeacht de plek van je eerste thuis
ongeacht een kleur of tint
ongeacht van waar je kwam
ongeacht de weg die je ook maar bracht
ongeacht hoeveel tijd je hier hebt liggen
Groninger ben je
zolang jij
jezelf bent*

Gedicht Stadsdichter
Myron Hamming

Voorwoord

Beste lezer,

Groningen is een gemeente waarin ruimte is voor verschil: iedereen kan zichzelf zijn en op die basis vrij, veilig en volwaardig meedoen. Ongeacht leeftijd, huidskleur, gender, seksuele oriëntatie of beperking.

Dit gezegd hebbende, presenteer ik hierbij met gepaste trots de Diversiteitsagenda 2.0. Die trots is misschien wel een beetje on-Gronings, maar hier wel degelijk op zijn plaats. Omdat wij samen met inwoners en maatschappelijke organisaties elke dag opnieuw werken aan een diverse en inclusieve samenleving, waarin het prettig wonen, werken en vertoeven is.

Ik ben ook trots omdat bewoners, maatschappelijke organisaties en de gemeente elkaar steeds beter weten te vinden en gezamenlijk maatschappelijke vraagstukken oppakken die de samenleving weer een stukje inclusiever maken. Een mooi voorbeeld hiervan is het vieren en herdenken van het slavernijverleden. Een initiatief van een aantal inwoners, waarbij in de loop van de tijd steeds meer Groningse organisaties zijn aangehaakt. Dit resulteert in 2022 in een overzichtstentoonstelling in onder meer het Groninger Museum en een herdenkingsmonument.

Deze initiatieven zijn ontzettend waardevol want de geschiedenis kunnen we niet meer terugdraaien, maar de verhalen moeten verteld blijven worden. Want pas als we samen hetzelfde weten, voelen, en elkaar écht begrijpen, dan komen we als samenleving ook daadwerkelijk verder. Daarom is het hoog tijd om ook in onze gemeente Groningen de verhalen uit het verleden te horen en te delen. Maar ik ben vooral trots op het brede pakket aan projecten, activiteiten en maatregelen dat wij samen de komende jaren inzetten op thema's als emancipatie, antidiscriminatie, mensenrechten, zichtbaarheid, gedeelde geschiedenis en sociale acceptatie.

Met de Diversiteitsagenda 2.0 zetten wij opnieuw een stap in de goede richting, naar een Groningen waarin iedereen zich welkom en thuis voelt en waarin niemand zich achtergesteld, buitengesloten of gediscrimineerd hoeft te voelen. En daarvoor hebben wij iedereen in Groningen hard nodig, om samen te werken aan een Groningen van iedereen en voor iedereen. Diversiteit en inclusie is een zaak van ons allen. Want iedereen is anders en in Groningen is ruimte voor iedereen.

Warme groet
Glimina Chakor
Wethouder Gemeente Groningen



Inleiding

Groningen is van oudsher een tolerante en gastvrije gemeente. Een gemeente met ontspannen verhoudingen tussen verschillende bevolkingsgroepen, een gemeente die zich sterk maakt om discriminatie en uitsluiting te voorkomen en waarin iedereen zich thuis voelt. Een fijne plek om te wonen, te werken, te studeren, om te bezoeken en uit te gaan. Waar je jezelf mag zijn en waar je ertoe doet.

Met Groningen en Groningers bedoelen wij in deze notitie de gemeente Groningen bestaande uit dertien dorpskernen waaronder Haren en Ten Boer en de stad Groningen en de inwoners van de gemeente Groningen.

Groningen heeft momenteel ruim 230.000 inwoners. De laatste jaren is de aantrekkingskracht van Groningen op jongeren, (buitenlandse) studenten en werknemers, toeristen en bedrijven aanzienlijk toegenomen. Er komen steeds meer nieuwe Groningers bij. Bijna een kwart van de Groningers is tussen de 15 en 25 jaar. Een kwart is migrant, waarvan de helft met een niet westerse achtergrond en in Groningen wonen en werken 183 verschillende nationaliteiten (peildatum 1 januari 2021).

VOORBEELD

City Central is een organisatie met een online en fysieke plek waar nieuwe inwoners kennis kunnen maken met Groningen en Groningen met hen. Zo voelen deze nieuwe Groningers zich snel thuis en passen zij zich met weinig moeite aan het dagelijkse leven in Groningen aan. Dit doet City Central door het organiseren van activiteiten als Taal Friend, Welkom Friend en Fiets Friend, maar ook via foto- en videoportretten van nieuwe Groningers in de campagne #ikbeneengroninger en diverse ontdekkingswandelingen. Met het initiatief Generuus Groningen zoekt City Central met behulp van een breed en jong netwerk naar antwoorden op vraagstukken rondom inclusie en diversiteit.



Wij vinden het belangrijk dat al onze inwoners prettig met elkaar samenleven, onderling contact met elkaar hebben en elkaar geregeld ontmoeten. Ontmoeting en contact vergroten, ondanks de verschillen tussen inwoners, het wederzijdse begrip voor elkaar, scheppen een klimaat waarin wij elkaar durven aanspreken op onze houding en gedrag en dragen op deze manier bij aan de leefbaarheid in onze gemeente. Het zijn juist de verschillen tussen mensen die nieuwsgierig maken, ons nieuwe inzichten opleveren en wellicht ook nieuwe vriendschappen en samenwerkingspartners.

De kracht van diversiteit en inclusie is dan ook dat vanuit de verschillen in ons doen en denken, onze beleving van gebruiken en tradities en de verschillende manieren waarop wij naar de samenleving kijken, een gedeeld beeld ontstaat. Een beeld van een samenleving die voor iedereen hartelijk, tolerant en als een warm bad aanvoelt en waar iedereen zichzelf kan en mag zijn. Dit betekent ook dat wij soms iets aanpassen of laten om een volgende stap te kunnen maken op weg naar een samenleving voor alle Groningers; ongeacht etniciteit, seksuele gerichtheid, leeftijd, gender of beperking.

Met diversiteit bedoelen wij dat iedereen verschillend en uniek is en dat ons beleid zich richt op alle Groningers ongeacht leeftijd, etniciteit, seksuele gerichtheid, beperking en gender. Het diversiteitsbeleid richt zich vooral op het vieren van verschillen.

Inclusie betekent letterlijk insluiting. Voor ons betekent inclusie dat iedereen kansen krijgt om mee te doen, dat onze voorzieningen voor iedereen laagdrempelig en toegankelijk zijn en dat ons diversiteitsbeleid is ingebed in alle gemeentelijke beleidssectoren.



VOORBEELD

Vrouwencentrum Jasmijn organiseert samen met WIJ Groningen wandel- en looptrainingen voor vrouwen. Toen de Stadstuin in Vinkhuizen aangaf nieuwe vrijwilligers te zoeken, heeft de coördinator van Jasmijn de vrouwen gemobiliseerd om via een gezamenlijk barbecue contact te leggen met de Stadstuin. De medewerkers van de Stadstuin zorgden voor groente, fruit en drankjes, de vrouwen voor het vlees en de bereiding van de maaltijd. Bijna ging de barbecue niet door, omdat er bier werd geschonken en dit voor veel traditionele vrouwen een stap te ver was. Gelukkig waren de medewerkers van de Stadstuin bereid om alleen maar frisdrank te schenken. De barbecue was zeer geslaagd. Veel vrouwen hebben hun naam en telefoonnummer achtergelaten om vrijwilligerswerk te gaan doen.

In de loop der jaren is ook onze rol als gemeente veranderd, bijvoorbeeld door het invoeren van gebiedsgericht werken, waardoor wij inwoners eerder en beter betrekken bij planvorming en beleidsontwikkeling en waardoor de invloed van inwoners op de eigen leefomgeving is toegenomen. Wij maken steeds meer gebruik van de kracht van de samenleving. Vaker dan voorheen komen initiatieven bij de inwoners zelf vandaan en hoeven wij als gemeente deze initiatieven soms alleen nog maar op afstand te faciliteren en te ondersteunen. Dit betekent ook dat wij als gemeente moeten leren om zaken los te laten, niet te veel van bovenaf te willen (bij)sturen en erop moeten vertrouwen dat inwoners zelf heel goed weten hoe zijn hun eigen leefomgeving aantrekkelijker en inclusiever maken. Ook deze beweging past in ons streven naar een inclusieve samenleving, waar alle inwoners kansen krijgen om mee te doen en om invloed uit te oefenen.

Dit gaat niet altijd vanzelf. Diversiteit, inclusie en verandering vragen om inzet, tijd en geduld. Verschillen leiden ook regelmatig tot vooroordelen, onbegrip, verharding, polarisatie, radicalisering en langs elkaar heen leven. Wij hebben ook oog voor deze gevoelens in de samenleving en de maatschappelijke onrust die hier soms mee gepaard gaat. Het uitgangspunt hierbij blijft wel dat iedereen mee moet kunnen doen zonder zich achtergesteld, buitengesloten of gediscrimineerd te voelen.

Uitsluiting is juist wat wij met ons diversiteitsbeleid willen voorkomen. En dat lukt ons alleen als wij diversiteit als een verantwoordelijkheid van ons allemaal zien. Dus ook van de eigen gemeentelijke organisatie. In de paragraaf 'Gemeentelijke organisatie' gaan wij hier verder op in. Diversiteitsbeleid is inclusief beleid, bedoeld voor alle Groningers en onderdeel van alle gemeentelijke beleidssectoren. Een open en diverse samenleving maakt onze gemeente aantrekkelijker en sterker en zorgt ervoor dat iedereen welkom is en zich welkom voelt.

Wat betekent **diversiteit** voor ons?

Met de integratienota 'Nu Ritsen' uit 2007 en de Emancipatienota 'Kansen bieden, kansen pakken' uit 2010, hebben wij een beweging in gang gezet om beleid dat specifiek was gericht op bepaalde doelgroepen, zoals niet-westerse migranten en lager opgeleide vrouwen, in enkele jaren om te vormen tot generiek beleid bedoeld voor alle Groningers en met thema's die er voor iedereen toe doen, het diversiteitsbeleid.

Dit betekent dat alle inwoners gebruik kunnen maken van onze algemene voorzieningen. Toegankelijke voorzieningen die op hun beurt laagdrempelig en cultuursensitief werken en daar waar nodig specifiek beleid kunnen voeren voor inwoners die dat nodig hebben. Dit is een proces dat continu onze aandacht vraagt, om het aanbod en de manier van werken van onze voorzieningen te kunnen aanpassen. Uitgangspunt is dat het aanbod zo goed mogelijk aansluit bij de wensen en behoeften van inwoners.

VOORBEELD

Met de instroom van jonge Eritrese statushouders bleek ons reguliere beleid niet goed aan te sluiten bij hun belevingswereld en behoeften. Omdat veel Eritrese jongeren niet bekend zijn met de westerse manier van leven, raakten zij al snel in de schulden en stagneerde hun integratie op leefgebieden als onderwijs, huisvesting en participatie. Een breed overleg van ketenpartners, onder regie van WIJ Groningen, adresseert de specifieke problemen van deze jongeren en lost in gezamenlijkheid eventuele knelpunten op, zowel op individueel als groepsniveau. Hierdoor voelen deze jongeren zich meer thuis in Groningen en weten zij beter wat de maatschappij van hen verwacht. Kortom, het vergemakkelijkt hun integratieproces. Ook de nieuwe Inburgeringswet 2021 speelt op deze ontwikkelingen in door de gemeente de eerste zes maanden verantwoordelijk te maken voor het doorbetalen van de huur, zorgverzekering en gas, water en licht voor alle nieuwkomers.

VOORBEELD
In 2021 stelt de gemeente Groningen een nieuwe toegankelijkheidsagenda op. Het uitgangspunt is dat wij samen met onze inwoners werken aan een gemeente waarin iedereen gelijkwaardig kan meedoen in de maatschappij, ongeacht de beperkingen die een handicap of chronische ziekte met zich meebrengen.

visie op diversiteit

In onze visie op diversiteit krijgt iedereen in Groningen ongeacht etniciteit, seksuele gerichtheid, leeftijd, gender of beperking, kansen om actief aan onze samenleving mee te doen, deze mede vorm te geven en zich in Groningen thuis te voelen. Daarnaast draagt diversiteit bij aan de dynamiek van onze samenleving. Diversiteit maakt de samenleving sterker. Wij zien diversiteit dan ook als een verrijking.

Het gevoel dat je welkom bent, erbij hoort en mag zijn wie je bent noemen wij inclusie. Vanuit deze inclusiegedachte hebben wij de keuze gemaakt om het diversiteitsbeleid in te bedden in alle beleidssectoren en daarmee alle beleidssectoren medeverantwoordelijk te maken voor het garanderen en het vergroten van de kansen om actief mee te doen. Diversiteit en inclusie maken Groningen tot de gemeente die wij willen zijn: toegankelijk, open, tolerant, behulpzaam, veerkrachtig en een fijne plek om jezelf te kunnen zijn en jezelf verder te ontwikkelen.

pijlers

Deze visie hebben wij vertaald in zes pijlers, die de basis van de Diversiteitsagenda 2.0 vormen en die voor ons onlosmakelijk met het thema diversiteit en inclusie verbonden zijn en ook een grote onderlinge samenhang kennen.

Deze pijlers zijn:

Zichtbaarheid Sociale Acceptatie

Emancipatie Antidiscriminatie

Gedeelde geschiedenis

Mensenrechten

De pijlers zichtbaarheid, sociale acceptatie, emancipatie en antidiscriminatie vormen al vanaf 2007 het fundament van ons diversiteitsbeleid. Samen met onze primaire uitvoeringspartners op het gebied van diversiteit, te weten het COC Groningen en Drenthe, Maatschappelijk Juridische Dienstverlening, Multicultureel Vrouwencentrum Jasmijn, WIJ Groningen en het Discriminatie Meldpunt Groningen, hebben wij de afgelopen jaren fors geïnvesteerd om dit fundament te behouden en daar waar nodig te versterken. Wij gaan hier de komende jaren mee door.

VOORBEELD

Wij verhoogden in 2018 onze structurele bijdrage aan het COC Groningen en Drenthe tot 26.000 euro per jaar om aan de groeiende vraag naar ondersteuning vanuit de lhbt-inwoners te kunnen voldoen en om de vrijwillige inzet van het COC in lokale en regionale netwerken te behouden. Tevens breidden wij de capaciteit van het Discriminatie Meldpunt Groningen uit om meer voorlichting op scholen te kunnen geven over discriminatie. Ook in de dorpen Haren en Ten Boer.





Zichtbaarheid Sociale Acceptatie Emancipatie
Antidiscriminatie Gedeelde geschiedenis
Mensenrechten

De thema's zijn:

- Alle Stadgers doen mee
- Veiligheid en mogen zijn wie je bent
- Nieuwe plannen voor onderwijs
- Werken voor iedereen
- Inkomen verdienen
- Variaties van gezond leven
- Organiseren van ontmoetingen
- Mede mogelijk gemaakt door subsidie
- Gemeente als rolmodel voor diversiteit

Aan de reeds bestaande pijlers hebben wij de pijlers gedeelde geschiedenis en mensenrechten toegevoegd. Met deze pijlers geven wij handen en voeten aan de beweging die wij met ons diversiteitsbeleid willen maken. Namelijk het inspelen op actuele maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken die de inclusie van alle Groningers bevorderen en waarin alle Groningers zich herkennen en erkend voelen. Het herdenken en vieren van het afschaffen van de slavernij en het ontbreken van Zwarte Piet bij de stedelijke Sinterklaasintocht zijn hier goede voorbeelden van.

Wij zoeken hiervoor aansluiting bij onze bestaande uitvoeringspartners, maar nodigen ook andere maatschappelijke organisaties en burgerinitiatieven uit om deze pijlers gezamenlijk met ons op te pakken, inhoud te geven en uit te voeren.

Onder de zes pijlers hangen negen thema's, die bij het herijken van ons diversiteitsbeleid in 2015 in samenspraak met inwoners en maatschappelijke organisaties tot stand zijn gekomen met de uitdrukkelijke bedoeling om vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid een maatschappelijke beweging in gang te zetten. Deze negen thema's hebben wij vanaf 2015 als leidraad gebruikt voor het verder ontwikkelen van ons beleid en de daarbij horende activiteitenprogramma's.

Stuk voor stuk thema's die anno 2021 niet aan belang hebben ingeboet. Integendeel, op het begrip Stadger na, wij zijn inmiddels een nieuwe gemeente na de herindeling van Haren, Ten Boer en Groningen, zijn de thema's nog steeds actueel. In de nieuwe beweging die wij met ons diversiteitsbeleid willen maken, behouden wij dan ook de sterke elementen uit voorgaand beleid, bouwen wij voort op wat wij al hebben en vernieuwen wij daar waar dat nodig is.

Concreet betekent dit dat wij de thema's uit de Diversiteitsagenda 2015 meenemen naar de Diversiteitsagenda 2.0 en deze onderbrengen in een of meerdere pijlers van ons diversiteitsbeleid. Dit doet recht aan het belang en de actualiteit van deze thema's en verankert deze voor langere tijd in ons beleid.

HIERONDER VOLGT EEN KORTE BESCHRIJVING VAN **DE ZES PIJLERS** EN HOE WIJ DEZE INVULLEN.

Gedeelde geschiedenis

Je moet het verleden kennen en waarderen om het heden te begrijpen en de toekomst te kunnen zien. Deze woorden vormden de aanleiding om de pijler gedeelde geschiedenis aan de reeds bestaande pijlers zichtbaarheid, sociale acceptatie, emancipatie en antidiscriminatie toe te voegen.

Met deze pijler willen wij niet alleen het verleden, het heden en de toekomst met elkaar verbinden, maar ook de zes pijlers onderling. Wij willen inwoners, waar zij ook vandaan komen, hun eigen verhaal of geschiedenis laten vertellen en hierover met elkaar in gesprek gaan. Denk hierbij aan de verhalen van de Molukkers of de gastarbeiders, die in de jaren vijftig en zestig naar Groningen kwamen, aan de verhalen van de huidige Syrische en Eritrese vluchtelingen of andere verhalen. Verhalen die verteld moeten worden, om zo meer begrip voor elkaar te krijgen. Want bekend maakt immers bemind. Maar ook om te zorgen dat iedereen zich gehoord en erkend voelt, zich beter kan inleven in de situatie van de ander en om zelf te ervaren dat Groningen een optelsom is van een meerstemmig verleden. Een verleden dat doorwerkt in het heden en in de toekomst.

VOORBEELD

Via website "Dat is Groningen" delen wij verhalen van 'gewone' Groningers om uit te zoeken waarom Groningen zo'n fijne gemeente is. Een gemeente waar Groningers stiekem trots op zijn, al laten zij dat niet altijd merken. Al die verhalen vormen samen ons geliefde Groningen, verhalen die wij aan een volgende generatie Groningers kunnen doorgeven. Verhalen die dus onderdeel gaan vormen van onze gedeelde geschiedenis.

"Het is aan ons allemaal om onze ogen te openen en de geschiedenis binnen te laten. We leven immers in een bijzonder land. Een product van een woelig verleden, met dieptepunten, maar ook hoogtepunten, niet zelden ook gebracht door nieuwkomers. Het resultaat is een samenleving die misschien niet perfect is, maar waar wij trots op kunnen zijn. Wij huisvesten inmiddels meer dan 200 nationaliteiten in Nederland, met talrijke religies én een veelvoud aan nieuwe perspectieven. Zij verrijken ons en zorgen ervoor dat wij anders naar het nu en anders naar het verleden gaan kijken. Daarom is het hoog tijd om ook in onze gemeente Groningen de verhalen uit het verleden te horen. Het is tijd om de realiteit van onze geschiedenis te laten doordringen, en vanuit het hernieuwde besef te begrijpen waar wij vandaan komen."

Wethouder Glimina Chakor

Tijdens de opening van Breaking the Chains/Keti Koti 2020.



Als kind heb ik met mijn oma veel gesprekken gevoerd over de herkomst van onze familie en het slavernijverleden dat wij helaas kennen. Terwijl oma in de keuken koekjes stond te bakken vertelde zij ons een kind te zijn van slaafgemaakte ouders en dat zij op de plantage Sarah in Coronie Suriname is geboren, op het land van de slavenhouder. Als kind kun je je hier geen voorstelling van maken en voel je slechts het leed wat je oma deelde. Nu als volwassene is het nog steeds niet te beseffen. Mijn oma was slavin, eigendom van een slavenhouder en had geen enkele eigen vrijheid. Gelukkig is de slavernij nu afgeschaft. Maar de verhalen die mijn oma met mij gedeeld heeft en de verhalen van al die andere slaven, die mogen nooit verloren gaan. Een van de belangrijke levenslessen van mijn oma was, "waar de ketting van de slavernij is verbroken, verbindt familie". Daarom is het belangrijk om als familie keti koti te herdenken. Toen mijn oma nog gezond was gingen we elk jaar als familie naar het monument in Amsterdam. Tot de gezondheid van oma dat niet meer toeliet. In haar laatste jaren beloofde ik mijn oma er voor te strijden dat er ook in het noorden een monument zou komen. Zodat haar dochter, die ook al op hoge leeftijd is en ieder ander die niet de mogelijkheid heeft naar Amsterdam te reizen, wel op 1 juli de mogelijkheid heeft een monument te bezoeken. En zodat ik mijn zoon mee kan nemen naar een plek waar ook hij met zijn kinderen keti koti kan herdenken.

Alfrano Hasselbank

Initiatiefnemer slavernijmonument Groningen.

VOORBEELD

Met *Breaking the Chains/Keti Koti* op 1 juli herdenken en vieren wij jaarlijks het afschaffen van de slavernij en staan wij stil bij de sporen die deze gedeelde geschiedenis heeft achtergelaten. In 2022 staan wij iets langer stil bij ons eigen slavernijverleden met het plaatsen van een herdenkingsteken bij de door de Groninger Archieven en Rijksuniversiteit Groningen ontwikkelde looproute langs historische plekken uit de slavernijgeschiedenis en door ons aan te sluiten bij exposities en een randprogrammering in het Groninger Museum en diverse andere musea.

Mensenrechten

Mensenrechten gelden altijd en overal voor iedereen. De rechten van de mens zijn rechten waarop iedereen aanspraak kan en mag maken, zoals de vrijheid van godsdienst, het verbod op slavernij, het recht op asiel en het recht op onderwijs. Wij hebben de verantwoordelijkheid om de mensenrechten van onze inwoners te respecteren en te beschermen. Mensenrechten vormen geen apart beleidsterrein, maar vormen een perspectief waarmee we naar al ons andere beleid kijken. Tijdens de Internationale Dag van de Mensenrechten op 10 december, hangen wij de Mensenrechtenvlag uit vanaf de Martinitoren en staan wij stil bij het aannemen van de Universele Rechten van de Mens door de Verenigde Naties in 1948 in het besef dat mensenrechten niet overal en altijd zo vanzelfsprekend zijn.

VOORBEELD

Met het programma *Shelter City Groningen* bieden wij tot en met eind 2021 jaarlijks onderdak aan een mensenrechtenverdediger afkomstig uit een land waar de grondrechten van de mens onder druk staan. Onze gasten kwamen onder meer uit Gambia, Gazastrook en Ethiopië. Wij bieden de mensenrechtenverdediger voor een periode van drie maanden een programma op maat aan. Dit programma bestaat uit psychologische en medische hulp, trainingen op het gebied van communicatie, veiligheid, ontmoeting en kennisdeling. En natuurlijk het leren kennen van het echte Groningen door bijvoorbeeld het bezoeken van een klassiek concert, een voetbalwedstrijd of een festival. Tegelijkertijd deelt de mensenrechtenverdediger zijn of haar kennis met studenten en kennisinstellingen uit onze gemeente. Na deze periode vertrekt de mensenrechtenverdediger weer naar het land van herkomst. Vanaf 2022 is er geen financiële dekking meer vanuit de gemeente. Wij onderzoeken samen met betrokken partijen of er alternatieve financieringsmogelijkheden zijn voor continuering in 2022.

Zichtbaarheid

Wij brengen de waarde van diversiteit en inclusie via onze activiteiten en projecten onder de aandacht van alle Groningers en de eigen gemeentelijke organisatie. Dit doen wij door duidelijk te maken **wat** wij doen, voor **wie** wij het doen, **waar** en **wanneer** de activiteit plaatsvindt, **waarom** wij het belangrijk vinden en **hoe** wij deze activiteit zichtbaar maken.

VOORBEELD

Op 11 oktober hangen wij in het kader van de internationale Coming Outdag jaarlijks de Regenboogvlag uit vanaf de Martinitoren. De regenboogvlag staat symbool voor de solidariteit van de gemeente met haar inwoners, om hen te sterken in het gevoel dat iedereen uniek is en erbij hoort. Met het uithangen van de regenboogvlag geven wij tevens een boodschap af aan inwoners, werknemers, scholen, bedrijven en maatschappelijke organisaties om open te staan voor seksuele en genderdiversiteit. Wij zorgen er ook voor dat de medewerkers van het gemeentelijk servicecentrum weten waarom de regenboogvlag op deze dag uithangt, mochten inwoners hier naar vragen.

Sociale Acceptatie

Wij willen een gemeente zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, zich veilig voelt en waar anderen erkennen dat jij mag zijn wie jij wilt zijn. Zonder vooroordelen, discriminatie of erger. Iedereen doet ertoe. Wij zijn ervan overtuigd dat door het vergroten van de sociale acceptatie de leefbaarheid, de gezondheid en het gevoel van veiligheid en welbevinden van onze inwoners toeneemt. Instrumenten die wij hiervoor inzetten liggen op het vlak van ontmoeting, workshops en trainingen, voorlichting en thematische campagnes.

VOORBEELD

Rondom de 'Internationale Dag tegen geweld tegen vrouwen' op 25 november organiseren wij samen met lokale partners als Zonta, de Nachtraad en de GGD Groningen de campagne Orange The World. Op deze dag lichten wij een aantal markante gebouwen in onze gemeente oranje uit en bieden wij onze inwoners een programma aan dat is gericht om geweld tegen vrouwen en meisjes te herkennen, te erkennen, te melden en te voorkomen. Gedurende het jaar besteden we aandacht aan veiligheid in de openbare ruimte. En als de actualiteit hierom vraagt spelen we hierop in.

VOORBEELD

Binnen de landelijke Alliantie Gelijkspelen 4.0 zetten wij ons samen met de Hanzehogeschool, Huis voor de Sport en de John Blankenstein Foundation in om de acceptatie van lhbt-inwoners binnen de sport te vergroten. Dit doen wij onder meer door het aanbieden van workshops aan bestuurders, spelers, trainers en vrijwilligers van sportverenigingen.





Emancipatie

Ons lokale emancipatiebeleid is vormgegeven rondom de keten gezondheid, taal, participatie en arbeidsmarkt. De schakels in de keten zijn voorwaardelijk aan elkaar. Gezondheid als voorwaarde om te kunnen leren en om aan de samenleving deel te kunnen nemen. De taal spreken en begrijpen als voorwaarde om vrijwilligerswerk of betaalde arbeid te kunnen doen. Wij zien het als onze opdracht om in Groningen een veilig klimaat te scheppen waarin iedereen, ongeacht gender, zichzelf kan ontplooiën, zo zelfstandig en actief mogelijk aan de maatschappij kan deelnemen en waarin iedereen kansen krijgt.

VOORBEELD

Al meer dan tien jaar organiseert zwemvereniging Trivia het Zwemmen Speciaal, een wekelijks zwemuur voor vrouwen met een migrantenachtergrond die, om welke reden dan ook, niet kunnen of willen zwemmen in het bijzijn van mannen. Omdat wij deze activiteit al zo lang ondersteunen, zien wij ook de voordelen die een dergelijke lange looptijd van deze activiteit met zich meebrengt in het emancipatieproces van deze vrouwen en hun gezinnen. De vrouwen leren niet alleen zwemmen, maar behalen vaak ook voor het eerst in hun leven een diploma. Als rolmodel stimuleren zij ook dat andere vrouwen en vaak ook hun eigen kinderen, zwemlessen gaan volgen en lid worden van de zwemvereniging. En tegelijkertijd ook nog eens gaan sporten en bewegen. Elk jaar halen ongeveer tachtig vrouwen zwemdiploma A, B of C. Momenteel zijn 161 vrouwen lid van Trivia, waarvan eenentwintig ook als vrijwilliger. De KNZB biedt deze vrouwen de mogelijkheid om de opleiding tot zweminstructeur te volgen, waardoor deze vrouwen zwemles mogen geven en anderen inspireren om dit ook te doen. Jaarlijks maken hiervan ongeveer twee vrouwen gebruik en in 2021 starten tien vrouwen met de cursus assistent-zweminstructeur.

Antidiscriminatie

Wij willen uitdragen dat het ons ernst is met het toepassen van artikel 1 van de Grondwet: Iedereen die zich in Nederland bevindt, wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, tolereren wij niet. Het tegengaan van discriminatie en intolerante opvattingen draagt bij aan een veilig en gezond leefklimaat in Groningen.

VOORBEELD

Tijdens Dear White Groningen in september 2020 spraken Groningers, bestuurders en onderwijsinstellingen samen over institutioneel racisme en werd verkend hoe institutioneel racisme zich in de samenleving manifesteert. De bijeenkomst draaide onder meer om bewustwording van witte privileges, de verantwoordelijkheid van instituten en de gezamenlijke zoektocht naar het beëindigen van institutioneel racisme.

VOORBEELD

Het Discriminatie Meldpunt Groningen is de provinciale antidiscriminatievoorziening voor alle inwoners die zich ongelijk behandeld, uitgesloten of gediscrimineerd voelen. Een meldpunt waar ook professionals terecht kunnen met signalen of een vraag over discriminatie en polarisatie. Het meldpunt krijgt jaarlijks tussen de 200 en 300 meldingen. Naast de wettelijke taak van klachtbehandeling en registratie, geeft het meldpunt ook voorlichting op scholen en traint het professionals in het herkennen en aanpakken van discriminatie. Het meldpunt is door beleidsmakers te benaderen voor advies over inclusief beleid. Adviezen kunnen bijvoorbeeld gaan over maatschappelijke participatie van mensen met een beperking, het creëren van een inclusieve organisatiecultuur, of het tegengaan van institutioneel racisme. Ook is het meldpunt onderdeel van ons lokale Panel Deurbeleid Groningen, dat klachten van mensen onderzoekt die denken onterecht geweigerd te zijn in de horeca.

Rollen gemeente



Bij het ontwikkelen en uitvoeren van diversiteitsbeleid is de rol van de gemeente niet altijd dezelfde. Al naar gelang de vraag of het vraagstuk kunnen wij de volgende rollen innemen:

- **Agenda bepalen**
- **Agenderen en adviseren**
- **Initiëren**
- **Ondersteunen**
- **Faciliteren**

In de loop der jaren is onder invloed van maatschappelijke ontwikkelingen en het anders organiseren, bijvoorbeeld door het invoeren van gebiedsgericht werken, het zwaartepunt van de gemeentelijke rollen verschoven van agendabepalend en initiërend naar meer ondersteunend en faciliterend. Meer dan voorheen benaderen maatschappelijke organisaties en inwoners juist ons om bij een initiatief aan te sluiten, in plaats van dat wij als gemeente zelf op zoek gaan naar samenwerkingspartners voor de uitvoering van ons beleid. Deze ontwikkeling juichen wij toe en willen wij ondersteunen. Wij hebben hierop onze werkwijze en daar waar nodig onze regelingen aangepast.

VOORBEELD

De subsidieregeling voor organisaties van en voor minderheden, de zelforganisaties, hebben wij in de loop der jaren een paar keer bijgesteld. De aanpassingen bestonden uit het verruimen van de criteria en het openstellen van de regeling voor andere maatschappelijke organisaties. Met als doel om alle organisaties die zich met hun activiteiten richten op het bevorderen van de diversiteit in onze gemeente, de mogelijk te bieden om voor een activiteitsubsidie in aanmerking te komen.

Bij het uitzetten van de grote beleidslijnen is de gemeente vaak agendabepalend. Het gaat dan om de brede thema's, waar wij de komende jaren handen en voeten aan willen geven en waarin wij onze visie op de maatschappij vertalen. De invulling van deze thema's gebeurt zoveel mogelijk vanuit de samenleving zelf. Ook nemen wij deze thema's mee in de gesprekken met onze uitvoeringspartners en leggen eventuele afspraken hierover vast in een programma van eisen of onze subsidieafspraken.

VOORBEELD

De Diversiteitsagenda 2.0 is hiervan een mooi voorbeeld. In de Diversiteitsagenda 2.0 brengen wij onze visie op de verschillende deelterreinen van diversiteit, zoals integratie, emancipatie en antidiscriminatie samen en dragen deze via de activiteiten uit de Diversiteitsagenda uit naar de samenleving en onze uitvoeringspartners.

Vanuit de inclusiegedachte hebben wij ook een agenderende en adviserende rol naar onze eigen gemeentelijke organisatie bijvoorbeeld op het gebied van sport, migratie, gebiedsgericht werken en cultuur. Vanuit deze rol zoeken wij ook naar logische interne partners. Bijvoorbeeld met de afdeling Openbare Orde en Veiligheid als het om de veiligheid van meisjes en vrouwen gaat in het uitgaansleven of met de afdeling sport als het om de sociale acceptatie van lhbt-inwoners in sportverenigingen gaat. Daarnaast spreken wij ook de maatschappelijke organisaties aan op hun verantwoordelijkheid de diversiteit in de stad te bevorderen.

VOORBEELD

Met het ondertekenen van het Charter voor Diversiteit in 2021 zijn wij de eerste gemeente in het Noorden die haar ambities op het gebied van inclusie en diversiteit uitspreekt en vastlegt. Wij stimuleren ook andere organisaties en bedrijven in Groningen zich bij ons aan te sluiten en het Charter mede te ondertekenen. Om zo bij te dragen aan kansengelijkheid, integratie en verbinding in de samenleving.

Vanuit landelijke actieprogramma's zoals Veilige Steden, Regenbooggemeenten en de Alliantie Gelijkspelen 4.0 nemen wij het initiatief om onze maatschappelijke partners te benaderen en te betrekken bij het uitvoeren van deze programma's. Vaak hangt aan deze programma's een budget dat wij uitsluitend aan dit programma mogen besteden en van waaruit wij onder meer de inzet van onze partners financieren.

Tegenwoordig bestaat onze rol overwegend uit het adviseren en ondersteunen van initiatieven die vanuit de samenleving zelf komen via onze maatschappelijke partners of inwoners. De ondersteuning bestaat naast een financiële tegemoetkoming in de kosten, omdat wij op inhoudelijk gronden dit initiatief van belang vinden voor de inclusie van onze inwoners, vaak ook uit het beschikbaar stellen van ons ambtelijke en bestuurlijke netwerk om deze initiatieven inhoudelijk, financieel en qua aandacht verder te brengen.

VOORBEELD

Vanuit het programma Veilige Steden zetten wij ons in voor de veiligheid van vrouwen en meisjes in de openbare ruimte en het uitgaansleven. Wij krijgen hiervoor een bijdrage van 50.000 euro van het Rijk. Het Discriminatie Meldpunt en de Nachtraad Groningen ontwikkelden hiervoor een workshop en een voorlichtingsfilm over grensoverschrijdend gedrag en organiseren op 25 november de internationale dag tegen geweld tegen vrouwen.

Tot slot hebben wij onze reguliere dienstverlening waarmee wij maatschappelijke organisaties en inwoners faciliteren als het bijvoorbeeld gaat om het aanvragen van vergunningen voor een buitenactiviteit, het meedenken, en als het een activiteit in de openbare ruimte betreft, het meebeslissen over een geschikte locatie.

Daarnaast zijn er ook veel maatschappelijke organisaties die zelf het initiatief nemen, om bijvoorbeeld via trainingen, de culturele sensitiviteit van hun medewerkers te verhogen, zoals WIJ Groningen of om juist een inclusief personeelsbeleid te voeren, zoals de MJD.

VOORBEELD

In 2019 werd voor het eerst de Queer Pride georganiseerd. Een initiatief van diverse activistische, feministische en lhbt-organisaties uit Groningen en omstreken om te demonstreren voor gelijke rechten en inclusie van lhbt-inwoners. Wij hebben deze activiteit met een relatief kleine bijdrage ondersteund vanuit onze verbondenheid met de doelen van de demonstratie en om onze waardering uit te drukken voor de betrokkenheid van de organisatoren, veelal jonge (internationale) studenten, bij het zichtbaar en bespreekbaar maken van een dergelijk sociaal vraagstuk.

VOORBEELD

Toen in 2010 duidelijk werd dat het niet goed ging met de Somalische gemeenschap in Groningen qua schooluitval, werkloosheid, overlast en gat-gebruik, en de Somalische gemeenschap de weg naar de reguliere voorzieningen niet wist te vinden of daar zelfs helemaal geen gebruik van wilde maken, heeft de MJD bij wijze van uitzondering een welzijnswerker van Somalische afkomst aangesteld. Achteraf bleek dit een gouden zet. Juist omdat deze Somalische medewerker de taal sprak, de juiste toon aansloeg, meeging naar afspraken en rekening kon houden met de culturele verschillen binnen de Somalische gemeenschap. De overlast nam sterk af en inmiddels weet het overgrote deel van de gemeenschap de weg naar de reguliere voorzieningen heel goed zelf te vinden. Dit geeft ook aan dat veranderingen in de maatschappelijke positie van groepen inwoners tijd en inzet kosten en niet altijd op korte termijn te realiseren zijn. De Somalische gemeenschap heeft nu dan ook geen specifieke aandacht meer, maar maakt gebruik van onze algemene voorzieningen. De methodiek die wij voor de Somalische gemeenschap hebben ontwikkeld, gebruiken wij nu ook om bijvoorbeeld de Eritrese nieuwkomers beter te laten integreren.



uitvoeringspartners

De activiteiten en projecten die voortvloeien uit de diversiteitspijlers, hebben wij in eerste instantie belegd bij onze vaste uitvoeringpartners in Groningen. Deze instellingen bieden een breed aanbod van activiteiten op leefgebieden als werk, inkomen, participatie, gezondheid en veiligheid, waar veel Groningers gebruik van maken en kunnen maken. Deze partners zijn:

Multicultureel Vrouwencentrum Jasmijn

Jasmijn biedt autochtone en migrantenvrouwen een samenhangend activiteiten-aanbod en leer- en werkplaatsen aan, gericht op het verbeteren van de maatschappelijke positie en het bevorderen van doorstroming in de keten gezondheid-taal-participatie-arbeidsmarkt.

Discriminatie Meldpunt Groningen

Het Discriminatie Meldpunt is een wettelijke voorziening die klachten over discriminatie in de provincie Groningen onderzoekt, afhandelt en registreert. Daarnaast geeft het Discriminatie Meldpunt voorlichtingen op scholen, neemt het deel aan het Panel deurbelied en aan provinciale en gemeentelijke overleg-structuren.

COC Groningen en Drenthe (COC)

Het COC is de belangenbehartiger voor de lhbt-inwoners in de provincies Groningen en Drenthe, lhbt staat voor lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgender personen en intersekse personen. Het COC geeft voorlichting op scholen en heeft

een specifiek activiteitaanbod gericht op jongeren, ouderen, migranten, lhbt-inwoners met een verstandelijke beperking, lhbt-inwoners met autisme, roze ouderschap, geloof en religie en veiligheid.

Maatschappelijk Juridische Dienstverlening (MJD)

De MJD is een welzijnsorganisatie die zich in Groningen op het gebied van diversiteit vooral bezighoudt met het coördineren van kennisnetwerken en themabijeenkomsten en specifieke activiteiten voor mannen en vaders via Mankracht.

WIJ Groningen

WIJ Groningen is een welzijnsorganisatie, die alle Groningers ondersteunt en adviseert op de leefgebieden Thuis en Gezin, Inkomen en Werk, Gezondheid en Welzijn en Ontmoeten en Meedoen om zelf grip te krijgen en te houden op hun leven. Als het kan met hulp van familie en vrienden en zo dichtbij mogelijk. Daarnaast voert WIJ Groningen een aantal programma's voor ons uit, die gericht zijn op vraagstukken van specifieke doelgroepen waarin regulier beleid nog niet voorziet.

Tot slot zijn er ook tal van andere maatschappelijke organisaties en burgerinitiatieven die samen met ons activiteiten en projecten ontwikkelen en organiseren, die zich op een of meerdere pijlers en thema's van de Diversiteitsagenda 2.0 richten.

accenten

in het diversiteitsbeleid

Naast het toevoegen van de twee nieuwe thema's gedeelde geschiedenis en mensenrechten, leggen wij in de uitvoering van de Diversiteitsagenda 2.0 een extra accent op een viertal activiteiten die voor ons heel duidelijk de meerwaarde van diversiteit voor Groningen en de eigen gemeentelijke organisatie in zich meedragen.

Het gaat hierbij om:

- **Het inzetten van rolmodellen**
- **De gemeentelijke organisatie en het Charter voor Diversiteit**
- **De Diversiteitsprijs 2.0**

Rolmodellen

Diversiteit en inclusie zijn een verantwoordelijkheid van ons allemaal, dus ook die van inwoners zelf. Het is belangrijk dat ons beleid aansluit op de wensen en behoeften van inwoners, dat inwoners invloed hebben op dit beleid en dat wij elkaar makkelijk weten te vinden om bijvoorbeeld gezamenlijk maatschappelijke vraagstukken aan te pakken. De enorme kennis en ervaring die binnen onze samenleving aanwezig is, is onontbeerlijk om breed gedragen en succesvol diversiteitsbeleid te kunnen maken.

Om dit diversiteitsbeleid uit te dragen en onder de aandacht te brengen, blijven wij gebruik maken van sleutelfiguren, rolmodellen en ambassadeurs. Groningers met een uitgebreid netwerk in onze samenleving, die vanuit hun kennis en ervaring een voorbeeld voor anderen kunnen en willen zijn en die anderen durven aanspreken op hun verantwoordelijkheid voor een diverse en inclusieve samenleving.

VOORBEELD

De beeldcampagne 'Groningen viert de Liefde' is ontstaan vanuit de gedachte dat er zonder zichtbaarheid geen sprake kan zijn van acceptatie. Niet om te provoceren, maar om de liefde te vieren. De campagne bracht in beeld hoe verschillend mensen kunnen zijn die verliefd op elkaar worden en hoe mooi hun liefde is. Met Groningse stellen, in een alledaagse setting, die uitnodigde om over de liefde in gesprek te gaan vanuit respect en nieuwsgierigheid, in plaats van te reageren vanuit ongemak of afkeuring. Zonder uit het oog te verliezen dat acceptatie van diversiteit niet voor iedereen vanzelfsprekend is en dat het -ook in Groningen- soms best nog schuurt.

Gemeentelijke organisatie en het Charter voor Diversiteit

Ook binnen onze eigen gemeentelijke organisatie hechten wij grote waarde aan de diversiteit van ons personeelsbestand, om zoveel mogelijk een juiste afspiegeling van onze samenleving te zijn. De afgelopen jaren hebben wij met enig succes verschillende instrumenten ingezet om de diversiteit in onze eigen gemeentelijke organisatie te bevorderen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Trainingen genderdiversiteit om een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen te bevorderen.
- Mensen van buiten de gemeentelijke organisatie met een niet westerse achtergrond kunnen als interne kandidaat meedoen aan sollicitatieprocedures.
- Om een evenwichtigere leeftijdsopbouw te bereiken hebben wij Stadstalenten, traineeships en Beroepsbegeleidende Leerweg-plekken.
- We geven uitvoering aan onze wettelijke taak voor Beschut Werken voor 500 werkplekken voor mensen met een beperking.
- We voeren een pilot uit om 10 statushouders te begeleiden naar werk en wij onderzoeken of een combinatie van scholing, inburgering en werken bij Stadsbeheer leidt tot een duurzame werkplek, al dan niet in onze organisatie.

Ondanks deze inzet vinden wij dat wij vanaf nu nog een stapje bij moeten zetten om de opgaande lijn te versterken en te borgen. Wij doen dit vanuit de gedachte dat een divers personeelsbestand een verrijking is en zorgt voor meerdere invalshoeken en ideeën.

Diversiteit is een bron van innovatie en energie. Maar ook omdat wij een voorbeeldfunctie hebben naar de samenleving toe. Wij willen laten zien dat ook de gemeente zich inspant om een inclusieve overheidsorganisatie te zijn. De forse uitstroom van personeel in de komende tien jaar, ongeveer de helft van ons huidige personeel, noopt ons te zoeken naar nieuwe wegen om deze uitstroom in de toekomst op te kunnen vangen. Ook de Ondernemingsraad pakt het thema diversiteit de komende jaren op.

Een van deze nieuwe wegen is het ondertekenen van het Charter voor Diversiteit en Inclusie. Het Charter is een initiatief van de Sociaal Economische Raad en maakt deel uit van een Europees netwerk van Charters in 26 landen. Door het ondertekenen van het Charter committeren werkgevers uit de publieke en private sector zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Met als doel om de talenten van elk individu te zien en te benutten.

Inmiddels hebben ruim 250 Nederlandse bedrijven het Charter ondertekend. Ondertekenaars krijgen ondersteuning bij het formuleren van hun doelen en praktisch advies om deze doelen te implementeren in de eigen organisatie.

Wij gaan het Charter ondertekenen, omdat wij willen dat de gemeentelijke organisatie het goede voorbeeld geeft als het gaat om de juiste afspiegeling van onze samenleving en wij de verschillen tussen mensen willen benutten in plaats van te zoeken naar gelijkheid, zodat we optimaal kunnen werken aan de opgave waar we voor staan.

Wij werken deze opgave uit in een concreet plan aan de hand van de volgende vijf actielijnen:

- *Bewustwording en beïnvloeding* gedrag, door onder meer trainingen tegen vooroordelen aan te bieden en het ondertekenen van het Charter voor Diversiteit;
- *Belangstelling wekken en bekendheid krijgen*, door bijvoorbeeld het inzetten van strategische arbeidsmarktcommunicatie, ons te profileren als inclusieve werkgever en het organiseren van kennismakingsdagen voor potentiële nieuwe medewerkers.
- *Binden*, door de focus bij de instroom van nieuwe medewerkers te leggen op diversiteit en het aanpassen van vacaturetrajecten om de diversiteit van nieuwe instroom te bevorderen.
- *Boeien en bloeien*, door belemmeringen die werknemers op het gebied van diversiteit ervaren weg te nemen en het inzetten van loopbaanpaden en leerlijnen om medewerkers te behouden en hun talenten te ontwikkelen.
- *Monitoring*, door het volgen van de ontwikkelingen van een divers personeelsbestand en het beter benutten van exitgesprekken met werknemers die vertrekken, om zo de rode draad te halen uit waarom men onze organisatie verlaat.

De actielijnen hebben uiteindelijk tot doel dat iedere werknemer in onze organisatie zich thuis voelt.

Tot slot nemen wij het voortouw om het Charter ook bij andere publieke en private organisaties in Groningen onder de aandacht te brengen en hen te bewegen om het Charter te ondertekenen en de komende jaren te werken aan het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Wij verwachten dat het Charter een positief effect heeft op onder meer de toegankelijkheid, verjonging en gendergelijkheid bij alle organisaties die het Charter hebben ondertekend. Op termijn willen wij ook een convenant sluiten met de organisaties die het Charter hebben ondertekend en die in de eigen organisatie al aan de slag zijn gegaan met de uitwerking ervan, om tot gezamenlijke afspraken te komen voor een meer diverse en inclusieve samenleving. Als vanzelfsprekend nemen wij hierin ook onze zes diversiteitspijlers mee en werken wij deze uit in concrete afspraken en maatregelen.

Diversiteitsprijs 2.0

Eind 2016 hebben wij de diversiteitsprijs in het leven geroepen. Met als doel om bedrijven die diversiteit hoog in het vaandel hebben in het zonnetje te zetten en andere bedrijven hierdoor te inspireren. Wij hebben de prijs tot dusver drie keer uitgereikt. Na de derde prijsuitreiking hebben wij afgesproken dat wij de impact van de prijs willen vergroten, omdat is gebleken dat het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt een verbreding van de aanpak vraagt.

Wij willen meer publiciteit en aandacht voor diversiteit op de arbeidsmarkt en de kennis over diversiteit en inclusie vergroten. Daarom zetten wij in op samenwerking en netwerkvorming. Een inhoudelijke benadering biedt meer handvatten om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en inclusie te bevorderen. Een nieuwe opzet van de diversiteitsprijs vormt hiermee een van de onderdelen van het sociaal convenant, dat wij samen met de andere ondertekenaars van het Charter voor Diversiteit willen opstellen. Net als het Charter voor Diversiteit is de diversiteitsprijs bedoeld om werkgevers te motiveren om extra aandacht te besteden aan diversiteit en inclusie en een succesvolle aanpak te stimuleren en te activeren.

financiën

Het structurele budget Diversiteit en inclusie bedraagt 738.200 euro per jaar, waarvan een groot deel naar onze vaste uitvoeringspartners gaat:

Vrouwencentrum Jasmijn	€ 244.000,-
Discriminatie Meldpunt Groningen	€ 118.000,-
COC Groningen en Drenthe	€ 26.000,-
WIJ Groningen	€ 104.000,-
MJD	€ 102.000,-

De activiteiten en projecten die voortvloeien uit de zes pijlers van de Diversiteitsagenda 2.0 hebben wij daar waar dat kan ondergebracht bij onze vijf vaste uitvoeringspartners en vastgelegd in een jaarlijks programma van eisen. Dit biedt ons de mogelijkheid om met het activiteitenaanbod van onze uitvoeringspartners in te spelen op actuele maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken die in de samenleving leven ten aanzien van diversiteit en inclusie en om dit aanbod regelmatig te verversen.

Extra inzet op de zes diversiteitspijlers financieren wij bij voorkeur in een cofinancieringsconstructie met andere maatschappelijke organisaties, vanuit het flexibel inzetbare deel van het diversiteitsbudget van 101.200 euro. Of vanuit landelijke en provinciale regelingen of fondsen, waarop wij bijvoorbeeld bij het bevorderen van de lhbt-emancipatie, veilige steden en het tegengaan van discriminatie een beroep hebben gedaan. Voor 2021 betekent dit dat wij aanspraak kunnen maken op 121.000 euro aan incidenteel geld.



(Structureel)

aanbod

diversiteit
en inclusie

De Diversiteitsagenda 2.0 heet niet voor niets een agenda. In de bijlage '(Structureel) aanbod diversiteit en inclusie' hebben wij de zes diversiteitspijlers vertaald in concrete projecten en activiteiten. En deze in een chronologisch overzicht per kwartaal gerangschikt en voorzien van een unieke kleurcode per pijler, zodat in een oogopslag te zien is op welke pijlers de activiteiten en projecten betrekking hebben en wanneer deze activiteiten en projecten plaatsvinden of starten.

Daarnaast geven wij ook een overzicht van het structurele aanbod op het gebied van diversiteit en inclusie, dat wij als gemeente en vanuit onze vaste uitvoeringspartners jaarlijks verzorgen en waar alle inwoners van Groningen gebruik van kunnen maken. Ook hier is duidelijk aangegeven op welke pijlers het structurele aanbod betrekking heeft.

Het overzicht is als aparte bijlage bij de Diversiteitsagenda 2.0 gevoegd en kan ook los van de beleidstekst gebruikt worden. Dit biedt ons de mogelijkheid om het overzicht na verloop van tijd te actualiseren en opnieuw uit te brengen.

Diversiteitsagenda 2.0

STRUCTUREEL AANBOD

COC Groningen en Drenthe

■ ■ ■ ■ ■ ■ Het COC is de vaste uitvoeringspartner van het gemeentelijk lhbt-beleid en de belangenbehartiger van de lhbt-gemeenschap in de provincies Groningen en Drenthe. Naast het geven van voorlichtingen op scholen en deelname aan gemeentelijke en provinciale projecten op het gebied van sociale acceptatie, heeft het COC ook een specifiek activiteitsaanbod gericht op jongeren, ouderen, migranten, lhbt-inwoners met een verstandelijke beperking, lhbt-inwoners met autisme, roze ouderschap, geloof en religie en veiligheid. www.cocgd.nl

Maatschappelijk Juridische Dienstverlening

De MJD is een welzijnsorganisatie die zich in Groningen op het gebied van diversiteit vooral bezighoudt met het coördineren van het stedelijk netwerk Diversiteit en themabijeenkomsten en specifieke activiteiten voor mannen en vaders via Mankracht.

Stedelijk Netwerk Diversiteit

■ ■ ■ ■ ■ ■ De deelnemende organisaties aan het Stedelijk Netwerk delen kennis en werken samen aan sociaal maatschappelijke vraagstukken, die verbonden zijn aan diversiteit en emancipatie. Dit doen zij door het organiseren van masterclasses, netwerkbijeenkomsten en het agenderen van maatschappelijke vraagstukken. Het netwerk is breed ingericht waardoor de leden te maken hebben met de meest uiteenlopende diversiteits- en emancipatievraagstukken. Via het netwerk kunnen de leden alle relevante organisaties, belanghebbenden en kennisspecialisten bereiken.

Mankracht

■ ■ ■ ■ De activiteiten van Mankracht ondersteunen mannen en vaders in hun persoonlijke ontwikkeling en alle mannen in Groningen kunnen deelnemen aan de activiteiten. De thema's die langskomen zijn divers en sluiten aan bij de actuele leefwereld van mannen in verschillende wijken. www.mjd.nl/hulpaanbod/product/mankracht

Discriminatie Meldpunt Groningen

■ ■ ■ ■ ■ ■ Het Discriminatie Meldpunt is een wettelijke voorziening die klachten over discriminatie in de provincie Groningen onderzoekt, afhandelt en registreert. Daarnaast is het Discriminatie Meldpunt een onafhankelijke kennis- en netwerkinstelling. Het meldpunt geeft voorlichtingen op scholen, neemt deel aan het Panel deurbeleid en aan provinciale en gemeentelijke overlegstructuren.

WIJ Groningen

■ ■ ■ ■ WIJ Groningen is een welzijnsorganisatie, die alle Groningers ondersteunt en adviseert op de leefgebieden Thuis en Gezin, Inkomen en Werk, Gezondheid en Welzijn en Ontmoeten en Meedoen om zelf grip te krijgen en te houden op hun leven. Als het kan met hulp van familie en vrienden en zo dichtbij mogelijk. Daarnaast voert WIJ Groningen een aantal programma's voor de gemeente uit, die gericht zijn op vraagstukken van specifieke doelgroepen waarin regulier beleid nog niet voorziet.

Regenboogsteden (2019-2022)

■ ■ ■ ■ Groningen is al vanaf 2007 een regenboogstad. Dit houdt in dat wij voor een periode van drie of vier jaar een bedrag van het Rijk krijgen om de sociale acceptatie van lhbt-inwoners te vergroten. Voor de periode 2019-2022 krijgen wij 20.000 euro per jaar en ligt het accent op het extra ondersteunen van het COC Groningen en Drenthe en het organiseren van een lhbt-festival rondom Noorderzon.

Dat is Groningen

■ ■ ■ ■ Dat is Groningen is een online nieuwssite, die aandacht besteedt aan alles wat Groningen bijzonder en inclusief maakt. Er is informatie over activiteiten te vinden, er zijn ambassadeurs die regelmatig hun verhalen delen en zijn interviews, achtergrondinformatie en reportages te lezen. Dat is Groningen ondersteunt ook regelmatig campagnes op het gebied van Diversiteit en Inclusie die er gevoerd worden en is verbonden aan het netwerk voor Diversiteit. www.datisgroningen.com

Diversity Power Day (vanaf 2021)

■ ■ ■ ■ Wij organiseren drie keer per jaar een Diversity Power Day, waarbij wij aansluiten bij reeds bestaande evenementen. Diversity Power staat voor het creëren van bewustwording, kennis en ontmoeting. Het draagt bij aan het ontwikkelen van sensitiviteit voor diversiteit op de werkvloer en in de dienstverlening. Een Diversity Power Day bestaat uit speelse en confronterende werkvormen om het thema diversiteit en discriminatie bespreekbaar te maken. De kracht van diversiteit staat hierbij centraal. Deze werkvormen kunnen variëren van een inhoudelijke webinar tot face-to-face-activiteiten op of rondom openbare plekken. Wij willen ontmoetingen creëren met mensen waar deelnemers mogelijk een vooroordeel over hebben.

Uitwerking Charter voor Diversiteit (vanaf 2021)

■ ■ ■ ■ Om van het Charter voor Diversiteit een succes te maken is het van belang dat er een breed draagvlak is, zowel binnen als buiten de gemeentelijke organisatie. Wij willen dat de actiepunten die wij ontwikkelen na het ondertekenen van het Charter uitgewerkt en uitgevoerd worden. Intern is er bijvoorbeeld een goede relatie met de commissie diversiteit van de OR en maken wij gebruik van het netwerk van de mensen van de directie werk in inkomen. Ook inhoudelijk schakelt HR mensen uit verschillende organisatieonderdelen in. We willen dat er op de noordelijke arbeidsmarkt werk gemaakt wordt van diversiteit en inclusie en daarom stimuleren wij dat zoveel mogelijk bedrijven en organisaties het Charter gaan ondertekenen. Noorderlink pakt die rol en wij streven naar een noordelijk convenant Diversiteit en Inclusie, waarmee wij niet alleen inzetten op interne ontwikkelingen bij organisaties, maar Diversiteit en inclusie ook gezamenlijk gaan oppakken en uitwerken. Daarnaast hebben we het landelijke (kennis) netwerk van Diversiteit in Bedrijf (DiB) om deze ontwikkeling kracht bij te zetten.

Zichtbaarheid

Sociale Acceptatie

Emancipatie

Antidiscriminatie

Gedeelde geschiedenis

Mensenrechten



AANBOD DIVERSITEIT EN INCLUSIE



KWARTAAL 1

januari, februari en maart

8 maart | Internationale Vrouwendag

(JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ ■ ■ Vanaf 1912 viert Nederland internationale vrouwendag, een dag waarop vrouwen overal ter wereld stilstaan bij thema's als seksueel geweld, economische zelfredzaamheid, discriminatie en racisme. In Groningen organiseren onder meer vrouwencentrum Jasmijn en de Hanzehogeschool workshops en discussies over onder meer gendergelijkheid en empowerment.

21 maart | Week tegen Racisme

(JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ ■ Op 21 maart is het de Internationale Dag tegen Racisme. Op deze dag herdenken wij wereldwijd het bloedbad in het Zuid-Afrikaanse Sharpeville op 21 maart 1960, waarbij de politie het vuur opende op anti-apartheidsdemonstranten. Dit was voor de Verenigde Naties de aanleiding om vanaf 1966 deze dag in het teken te stellen van de strijd tegen racisme. Rondom deze dag organiseert onder meer het Discriminatie Meldpunt Groningen een weekprogramma met lezingen, voorstellingen, panelgesprekken en webinars.

1 maart | Internationale Transgender Zichtbaarheidsdag

(JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ ■ ■ Op 31 maart is het Internationale Transgender Zichtbaarheidsdag. Met het uithangen van de Trans-vlag vanaf de Martinitoren willen wij de zichtbaarheid van trans personen laten zien en vieren. Maar ook om aandacht te besteden aan de discriminatie en problematiek waarmee trans personen wereldwijd te maken hebben.

Maart - september | Alliantie Gelijkspele 4.0

(VANAF 2021)

■ ■ ■ ■ Binnen de landelijke Alliantie Gelijkspele 4.0 zetten wij ons samen met de Hanzehogeschool, Huis voor de Sport en de John Blankenstein Foundation in om de acceptatie van lhbt-inwoners binnen de sport te vergroten. Dit doen wij onder meer door het aanbieden van workshops aan bestuurders, spelers, trainers en vrijwilligers van sportverenigingen. De kick-off van dit project vindt plaats tijdens de Nationale Sportweek in september.
www.johnblankensteinfoundation.nl/alliantie-gelijkspele

Zichtbaarheid

Sociale Acceptatie

Emancipatie

Antidiscriminatie

Gedeelde geschiedenis

Mensenrechten

KWARTAAL 2

april, mei en juni

Sporen van het slavernijverleden (2022, EENMALIG)

■ ■ ■ Samen met het GRID Grafisch Museum, het Scheepvaartmuseum en het Universiteitsmuseum werkt het Groninger Museum aan een breed georganiseerde manifestatie en een tentoonstelling over het slavernijverleden van Groningen. Het Groninger Museum wil hiermee het heden en het verleden verbinden en zoekt zoveel mogelijk partners, ook buiten de museumwereld, om dit verhaal te vertellen.

14 februari | Valentijnsdag (2022, EENMALIG)

■ ■ In 2022 komen wij naar verwachting met een nieuwe campagne als opvolger van 'Groningen Viert de Liefde' uit 2019, een brede campagne om vrije partnerkeuze bespreekbaar te maken en zichtbaarheid te geven aan alle vormen van liefde.

22 mei - 10 juni | Pride Photo Expositie (JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ ■ In 2021 komt de reizende expositie Pride Photo voor het eerst naar Groningen. Met als doel om de sociale en maatschappelijke acceptatie van lhbtj-personen in de Nederlandse samenleving en het draagvlak voor seksuele- en genderdiversiteit te bevorderen. Naast het presenteren van 18 foto's op billboardformaat op een goede zichtlocatie in de binnenstad, bieden wij samen met lokale partners als het COC en het Discriminatie Meldpunt een randprogrammering aan om maximale aandacht te vragen voor de expositie en het doel van de expositie. Wij onderzoeken de mogelijkheid om deze foto-expositie jaarlijks naar Groningen te halen.
www.pridephotoaward.org/nl/about-pride-photo-award

10 juni | Lancering Charter voor Diversiteit (VANAF 2021)

■ ■ ■ ■ ■ Het Charter voor Diversiteit is een initiatief van de Sociaal Economische Raad en maakt deel uit van een Europees netwerk van Charters in 26 landen. Door het ondertekenen van het Charter committeren werkgevers uit de publieke en private sector zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Met als doel om de talenten van elk individu te zien en te benutten. Inmiddels hebben ruim 250 Nederlandse bedrijven het Charter ondertekend. Ondertekenaars krijgen ondersteuning bij het formuleren van hun doelen en praktisch advies om deze doelen te implementeren in de eigen organisatie. Wij gaan het Charter ondertekenen, omdat wij willen dat de gemeentelijke organisatie het goede voorbeeld geeft als het gaat om de juiste afspiegeling van onze samenleving en wij de verschillen tussen mensen willen benutten in plaats van te zoeken naar gelijkheid, zodat we optimaal kunnen werken aan de opgave waar we voor staan.

Stadswandeling langs de sporen van het slavernijverleden van Groningen

(EENMALIG IN 2021)

■ ■ ■ College- en raadsleden lopen met een gids langs de sporen van het slavernijverleden van Groningen. De wandeling is gericht op bewustwording, hoe het verleden verbonden is met het heden. De stadswandeling is de eerste activiteit van 2021 in een reeks activiteiten rondom de gedeelde geschiedenis van slavernij in Groningen.

Voorjaar Theatervoorstellingen Vinkhuizer vrouwkracht

(2022, EENMALIG)

■ ■ ■ Met de verhalen van vrouwen uit de wijk Vinkhuizen gaat een theatermaker met deze vrouwen aan de slag en zet hun verhalen om in een aantal theatervoorstellingen. De kleine voorstellingen vinden in de wijk plaats en gaan over discriminatie en uitsluiting. De ervaringen die de vrouwen hiermee opdoen, kunnen ze inzetten in hun dagelijks leven. De verhalen die door dit project te beleven zijn, dragen bij aan meer empathie, tolerantie, respect en openheid naar elkaar toe.

Roze Zaterdag

(2024, EENMALIG)

■ ■ ■ ■ ■ Het COC Groningen en Drenthe neemt het initiatief om samen met ons te onderzoeken of wij in 2024 de Roze Zaterdag opnieuw naar Groningen kunnen halen. In 2011 vond de Roze Zaterdag namelijk ook al in Groningen plaats. Mocht dit onderzoek ertoe leiden dat wij ons kandidaat willen stellen, dan dienen wij hiervoor in april 2022 een bidbook in bij de landelijke stichting Roze Zaterdag.

KWARTAAL 3

juli, augustus en september

21 augustus | Street Pride Groningen

(JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ Met de eerste editie van het festival Street Pride Groningen gaat een on vervulde wens van de Groningse lhbt-gemeenschap in vervulling om rondom het jaarlijkse Noorderzonfestival een 'eigen' festival te hebben in de binnenstad van Groningen. Naast een cultureel programma, biedt het festival ook ruimte voor verdieping en bewustwording. De gemeente ondersteunt dit initiatief voor drie jaar vanuit de Regenbooggelden, daarna is het de bedoeling dat het festival op eigen benen kan staan.

Kennismaking Discriminatie Meldpunt Groningen en Expats van Groningen

(EENMALIG IN 2021)

■ ■ ■ Wij ontvangen regelmatig signalen van discriminatie vanuit de expatgemeenschap. Veel signalen, met name vanuit de Aziatische gemeenschap, zijn gerelateerd aan corona. De onderliggende vraag hierbij is 'wat ik als expat zelf kan doen wanneer ik mij gediscrimineerd voel'. In het tweede kwartaal van 2021 vindt er een kennismaking plaats tussen het Discriminatie Meldpunt Groningen en expats in Groningen. Het meldpunt vertelt wat er juridisch is geregeld op het gebied van discriminatie, en wat het voor expats kan betekenen.

Het slavernijverleden van Groningen: Breaking the Chains en Keti Koti (JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ ■ Op 1 juli herdenkt en viert Nederland de afschaffing van de slavernij. Op deze dag in 1863 maakte het Nederlandse Koninkrijk een einde aan de slavernij in Suriname en op de Antillen. Jaarlijks organiseert burgerinitiatief Keti Koti Groningen activiteiten onder de naam 'Keti Koti', wat Surinaams is voor 'ketting gebroken'. Keti Koti bestaat uit een dialoogtafel en een viering met Surinaamse tradities. Vanuit de gemeente sluiten wij hierbij aan en geven wij aandacht aan de initiatieven van Burgerinitiatief Keti Koti Groningen. Onder de naam 'Breaking the Chains' geven wij aandacht aan het breed gedeelde slavernijverleden. De afschaffing van het slavernijverleden wordt gevierd en herdacht met aandacht voor onder meer het Surinaamse, Antilliaanse, Afrikaanse en Braziliaanse perspectief. Breaking the Chains en Keti Koti zijn onafhankelijk van elkaar. Het een versterkt het ander.

KWARTAAL 4 oktober, november en december

Decentralisatie-uitkering 'voorkomen discriminatie naar herkomst en bevorderen samenleven'

(VANAF 2021)

■ ■ ■ Het Discriminatie Meldpunt Groningen ontwikkelt in 2021 een interventiemethode voor het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van het met elkaar samenleven. De interventie is inzetbaar middels 'serious gaming', waardoor serieuze zaken op een laagdrempelige manier bespreekbaar worden. Het leidende principe is 'bekend maakt bemind'. Wijken met veel diversiteit of plekken waar mensen elkaar wél ontmoeten, maar elkaar niet kennen, zijn geschikt voor de interventie. Voorwaarde is dat bewoners openstaan voor contact met elkaar. Wij zetten de interventie in het vierde kwartaal van 2021 in. De interventie is duurzaam, zodat wij het, eventueel in aangepaste vorm, op meerdere plekken en voor meerdere situaties kunnen inzetten.

Oktober | Uitreiking diversiteitsprijs

(JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ ■ Wij reiken elk jaar de diversiteitsprijs in oktober uit aan een organisatie die zich op een toonaangevende manier inzet voor Diversiteit en Inclusie. We willen met deze prijs een bedrijf of organisatie in het zonnetje zetten en anderen stimuleren om werk te maken van diversiteit en inclusie. Dit jaar zal er een verbinding gemaakt worden met het Charter voor Diversiteit en geven we daarmee het programma rondom de uitreiking meer kennis en inhoud over diversiteit mee.

11 oktober | Coming Outdag (JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ ■ ■ ■ Met het uithangen van twee enorme regenboogvlaggen vanaf de Martintoren op 11 oktober vieren wij dat iedereen in Groningen zichzelf mag zijn en openlijk kan uitkomen voor zijn of haar genderidentiteit of seksuele gerichtheid. Rondom deze dag organiseert het COC Groningen en Drenthe activiteiten om de zichtbaarheid en sociale acceptatie van de lhbt-gemeenschap en de bewustwording van alle Groninger te vergroten.

Project Veilige steden: Choose to Change en Orange the World (2019-2021)

■ ■ ■ ■ ■ Vanuit het programma Veilige Steden zetten wij ons in voor de veiligheid van vrouwen en meisjes in de openbare ruimte en het uitgaansleven: Choose to change. Wij krijgen hiervoor een bijdrage van het Rijk en zetten hiervoor zelf ook middelen in. Vrouwencentrum Jasmijn traint vrouwen op weerbaarheid en werkt met vrouwen mee aan voorlichtingen op scholen. Het Discriminatie Meldpunt en de Nachtraad Groningen geven workshops en hebben een voorlichtingsfilm over grensoverschrijdend gedrag gemaakt voor scholieren en studenten. Horecamedewerkers worden getraind om te gaan met grensoverschrijdend gedrag en slachtoffers op de juiste manier op te vangen. Tot slot sluiten we op 25 november aan bij de internationale dag tegen geweld tegen vrouwen 'Orange the World'. Op deze dag lichten wij een aantal markante gebouwen in onze gemeente oranje uit en bieden wij onze inwoners een programma aan dat is gericht om geweld tegen vrouwen en meisjes te herkennen, te erkennen, te melden en te voorkomen.

10 december | Dag van de Mensenrechten (JAARLIJKS TERUGKEREND)

■ ■ Op 10 december, de internationale Dag van de Mensenrechten, hangen wij jaarlijks de mensenrechtenvlag uit vanaf de Martinitoren om stil te staan bij het aannemen van de Universele Rechten van de Mens door de Verenigde Naties in 1948. De mensenrechtenvlag is een initiatief van de Nederlandse antidiscriminatievoorzieningen, waaronder het Discriminatie Meldpunt Groningen, en is uniek in de wereld.

Zichtbaarheid

Sociale Acceptatie

Emancipatie

Antidiscriminatie

Gedeelde geschiedenis

Mensenrechten



*Iedereen is **anders** en in Groningen is ruimte voor iedereen*



