



omarm het verschil

Zwolle

**Beleidsplan Diversiteit en
Inclusie Zwolle 2022-2026**
4 oktober 2022

Inhoud

1. Voorwoord	3
2. Inleiding	4
2.1 Wat is diversiteit en inclusie?	4
2.2 Verwijderen van drempels	6
2.3 Onze ambitie	6
3. Doelen	8
3.1 We behandelen iedereen gelijkwaardig	8
3.2 Iedereen heeft zo zelfstandig mogelijk toegang tot de maatschappij	13
3.3 We hebben aandacht voor en accepteren elkaars verschillen	18
4. Financiën	21
5. Datamonitoring	21
6. Totstandkoming	21

1. Voorwoord

We zijn in Zwolle trots op onze culturele diversiteit. In Zwolle doet iedereen er toe en doet iedereen mee. Hier maken we samen de stad van morgen. Dit doen we op een typisch Zwolse manier. Iets wat opvalt in de vele landelijke onderzoeken naar wat steden fijn maakt om in te leven. We scoren hoog op thema's als sociaal, sympathiek en empathisch. Die betrokkenheid bij elkaar en bij mensen die dit extra hard nodig hebben, zagen we recent terug tijdens de coronapandemie en bij de opvang van Oekraïense vluchtelingen.



Om mee te kunnen doen moeten inwoners zich veilig en vrij voelen. Dat zijn belangrijke indicatoren voor brede welvaart. Dat het in Zwolle goed gaat met die brede welvaart komt onder andere doordat Zwolle een inclusieve stad is. Dit is geen nieuw thema voor Zwolle. We zijn al lang bezig met diversiteit en inclusie. Zo zijn we al sinds 2008 een Regenbooggemeente. Dat betekent dat we ons actief inzetten voor de acceptatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele, transgender, en intersekse personen (LHBTI's). Bij de 'Black lives matters' demonstratie stonden veel Zwollenaren op en organisaties sloegen de handen ineen in de Zwolse Alliantie tegen discriminatie en racisme.

Ook ondersteunen we initiatieven om Zwolle toegankelijker te maken voor mensen met een beperking en om te zorgen dat iedereen mee kan doen. En we zijn niet alleen bezig, het gaat ook goed. In 2021 zat Zwolle bij de top 5 meest toegankelijke gemeenten van Nederland.

Dat betekent niet, dat we er al zijn. Zeker niet. Ook in Zwolle valt er nog veel te doen om te zorgen dat Zwolle nog inclusiever wordt. Daar gaan we de komende jaren dan ook hard aan werken.

Inclusief Zwolle is een van de vijf hoofdthema's van het coalitieakkoord 2022-2026. Ook de komende vier jaar maken we ons sterk voor beleid dat bijdraagt aan een inclusieve samenleving. Inclusief Zwolle betekent vrijheid en veiligheid voelen om te zijn wie je bent. Het betekent het wegnemen van drempels die die vrijheid, veiligheid en gelijkwaardige toegang voorkomen. We bestrijden (institutionele) discriminatie en racisme. We stimuleren gendergelijkheid. De positie van de vrouw versterken we verder. We beschermen kwetsbare groepen. We vinden het belangrijk dat mensenrechten hoog in het vaandel staan. Alle inspanningen die hiervoor nodig zijn, pakken we samen op. Met maatschappelijke organisaties en inwoners. Zo bouwen we samen aan de stad van morgen. Als het ons in Zwolle niet lukt, dan lukt het nergens!

Dorrit de Jong
Wethouder Diversiteit en Inclusie

2. Inleiding

2.1 Wat is diversiteit en inclusie?

Diversiteit en inclusie hangen nauw samen. Diversiteit gaat over het bestaan van verschillende kenmerken tussen mensen. Inclusie is het accepteren van die kenmerken. Deze kenmerken kunnen zichtbaar en onzichtbaar zijn. Zichtbare kenmerken zijn bijvoorbeeld leeftijd en etniciteit. Onzichtbare kenmerken zijn bijvoorbeeld een verstandelijke beperking en ziekte. Inclusie voorkomt dat inwoners niet mee mogen doen en alleen zijn. Het is een voorwaarde voor een sterke sociale basis.

Ook Zwolle is een diverse stad (zie tabel 1). Hierbij wat voorbeelden: 18,1 % van alle Zwollenaren heeft een migratieachtergrond, waarvan 11,3 % niet-westers (BRP, 2022). Minstens 7% van alle Nederlanders heeft een verstandelijke beperking (SCP, 2019). Volgens het RIVM heeft 14% van de Zwollenaren een vorm van een lichamelijke handicap. 13% heeft wel eens seks gehad met iemand van hetzelfde geslacht (SCP, 2018). 20% van de Zwollenaren woont minimaal één keer per maand een religieuze bijeenkomst bij (BVB, 2020). Dit is maar een kleine greep aan kenmerken waarvoor drempels bestaan voor gelijkwaardige toegang en meedoen aan de maatschappij.

Deze cijfers geven niet de volledige werkelijkheid weer. In de praktijk vallen vele inwoners onder meerdere van de hierboven benoemde kenmerken. Zoals interseke en laaggeletterd of verstandelijk beperkt en een migratieachtergrond. Er zijn geen cijfers beschikbaar voor de combinatie van die kenmerken. Deze intersectionaliteit is er in de werkelijkheid natuurlijk wel. De cijfers hieronder met één asterisk zijn lokale cijfers. De andere cijfers zijn landelijke cijfers vertaald naar lokale context.



Tabel 1: Diversiteit in Zwolle

Thema	Relatief	Geschatte aantal inwoners Zwolle	Bron
1. Migratieachtergrond			
Westers	6,8%*	8.928	BRP 2022
Niet-Westers	11,3%*	14.778	BRP 2022
Totaal	18,1%*	23.706	BRP 2022
2. Beperking			
Lichamelijk	14%*	18.293	Gezondheidsmonitor Volwassenen en Ouderen 2020, GGD'en/CBS/RIVM
Verstandelijk	7%	9.147	SCP. 2019(6). Woittiez, I., Eggink, E., Ras, M. Het aantal mensen met een licht verstandelijke beperking: een schatting.
3. Lhbt+ gemeenschap			
Mannen die (ook) op mannen vallen	12,4%	7984	SCP. 2018(27). Van Beusekom, G., Kuyper, L. LHBTI monitor 2018
Vrouwen die (ook) op vrouwen vallen	18,7%	12.394	SCP. 2018(27). Van Beusekom, G., Kuyper, L. LHBTI monitor 2018
Aseksuelen	1%	1307	Bogaert, A.F. (2004). Asexuality: prevalence and associated factors in a national probability sample. The Journal of Sex Research, 41(3) 279-287.
Intersekse	0,5% / 1,1%	653	SCP. 2014(15). Van Lisdonk, J. Leven met intersekse/DSD
Identificeert zich niet (helemaal) met het toegewezen geslacht	3,9%	5096	Movisie, 2018. "Handreiking LHBTI-Emancipatie"
4. Laaggeletterden	18%	23.520	CBS 2018
5. Huishoudens onder 105% Sociaal Minimum	9%*	**	CBS 2018
6. Minimaal 1x per maand naar een religieuze bijeenkomst in bijvoorbeeld een kerk, moskee of tempel.	20%*	26.133	BVB 2020

* De cijfers gaan specifiek over Zwolle, de andere cijfers zijn vertaald uit landelijke cijfers naar lokale context.

** Huishoudens bevatten een variabel aantal bewoners, het is dus niet te schatten om hoeveel mensen dit gaat.

2.2 Verwijderen van drempels

Het omgekeerde van inclusie is exclusie. Dan kunnen sommige inwoners niet gelijkwaardig mee doen aan de samenleving. Dat noemen we uitsluiting. Drempels voorkomen een gelijke toegang van de samenleving. Maar zelfs als het niet direct is, kan het op een andere wijze toch de toegang versperren. Vaak hangt dit samen met of de drempels bewust of onbewust zijn. Drempels kunnen ook niet zichtbaar zijn, zoals financiële, taalkundige en psychische drempels. Bijvoorbeeld een gebrek aan informatievoorziening kan een grote drempel zijn. Inherent aan het beleid is dat een oplossing voor de een, niet de ander uitsluit.

Uit onderzoek blijkt dat er drie problemen zijn die uitsluiting in de hand werken^{1,2}. Dit zijn discriminatie, segregatie en hokjes denken. Deze drie problemen zorgen voor nieuwe drempels. En ze maken bestaande drempels onzichtbaar.

Discriminatie is een actieve vorm van uitsluiting. Dat kan op een directe en op een indirecte manier. Voorbeelden zijn: iemand niet aannemen vanwege huidskleur (direct). Of alle honden weigeren, waardoor ook slechtzienden of blinde Zwollenaren en hun hulphonden niet welkom zijn (indirect).

Segregatie³ is de scheiding van groepen op basis van een of meerdere kenmerken. Bijvoorbeeld wanneer inwoners met een migratieachtergrond vooral in dezelfde buurt wonen. Maar ook wanneer inwoners niet volwaardig meedraaien in de maatschappij vanwege een gebrek aan fysieke toegang. En wanneer ze zich niet vrij en veilig genoeg voelen om buitenshuis henzelf te zijn. Segregatie is een gebrek aan zichtbaarheid en kan leiden tot onbegrip, wat weer kan leiden tot discriminatie. Vandaar ook dat het coalitieakkoord spreekt over de diversiteit en balans in wijken en buurten. Daar vindt namelijk ontmoeting plaats en begint de samenleving. Hokjes denken is mensen niet als individu zien maar als een van hun kenmerken. Terwijl iemand veel meer is dan enkel dat hokje. Dat kan een probleem zijn wanneer individuele begeleiding bijvoorbeeld te veel kijkt naar een specifieke drempel (bijvoorbeeld laag-geletterdheid) en daardoor andere drempels uit het oog verliest (bijvoorbeeld een fysieke beperking). Daarom spreken we vaak over kruispuntdenken. Dat betekent aandacht hebben voor de verschillende kenmerken van iemands identiteit. Daardoor verlies je de verschillende drempels niet uit het oog.

2.3 Onze ambitie

Het is onze ambitie om van Zwolle een inclusieve samenleving te maken. Daar zijn we met diverse initiatieven ook mee bezig. Met dit beleidsplan borduren we voort op al bestaand beleid, waaronder de Regenboogagenda en geven we uitwerking aan een lokale inclusie agenda. Dit beleidsplan is ook een doorontwikkeling van het thema toegankelijkheid. Hierdoor kunnen we meer gericht en integraal aan onze doelen werken. De ontwikkeling naar een inclusieve samenleving in Zwolle doen we samen met de inwoners en de stad.

We zetten in op het tegengaan van de benoemde knelpunten. De focus ligt op drie specifieke doelen. Deze vloeien voort uit bestaande initiatieven. We spraken met partners, inwoners en de Participatieraad. Theoretische inzichten vanuit onderzoek ondersteunen de focus op deze drie doelen.

¹ Bos, M. Diversiteit voorbij de hokjes.

² Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. V. D., Berg, E. V. D., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd-Hamelink, M. D. (2020). Ervaren discriminatie in Nederland II.

³ Duyvendak, J.W.; Veldboer, L.; Bouw, C. e.a. (2008): De Mixfactor. Integratie en segregatie in Nederland, Boom

De drie doelen zijn:

- We behandelen iedereen gelijkwaardig
- Iedereen heeft zo zelfstandig mogelijk toegang tot de maatschappij
- We hebben aandacht voor en acceptatie van elkaars verschillen

In deze nota komen we tot de doelen en geven we een toelichting op de inhoud van de doelen. Een onderliggend doel van dit beleid is om een beter beeld te krijgen van de actuele situatie in Zwolle. Deze drie benoemde hoofddoelen zijn nog vrij globaal. We maken na vaststelling van het beleid een concretiseringslag door het opstellen van een uitvoeringsagenda. Met behulp van die concretiseringslag kunnen we straks ook beter bepalen welke effecten we bereiken. Ook gaat de gemeentelijke organisatie zelf stappen maken. Daarom gaan we onderzoeken welke stappen we daarvoor het best kunnen zetten.



3. Doelen

3.1 We behandelen iedereen gelijkwaardig

Iedereen is anders en uniek. Dat maakt onze samenleving zo interessant. In Zwolle hebben we een sterke sociale basis en die willen we graag zo divers en inclusief mogelijk hebben. Dat maakt het nog sterker. Maar niet iedereen wordt op dezelfde manier behandeld. Sommige mensen hebben te maken met vervelende opmerkingen, scheldwoorden of zelfs geweld. Het kan ook gaan om op het oog 'onschuldige' opmerkingen of gebaren. We willen dat iedereen in Zwolle gelijkwaardig wordt behandeld. Dit is belangrijk omdat een gelijkwaardige behandeling eraan bijdraagt dat iedereen op zijn of haar manier kan meedoen in de samenleving. Een gelijkwaardige behandeling zorgt ervoor dat mensen niet worden gediscrimineerd. Dit zorgt voor gelijkere kansen en zo zetten we in op een inclusieve samenleving.

Antidiscriminatie

De focus hierbij ligt op de inzet op antidiscriminatie. Antidiscriminatie zorgt ervoor dat inwoners gelijkwaardiger worden behandeld. Hier is de afgelopen jaren al op ingezet. In 2010 werd het eerste geld beschikbaar gesteld voor anti-discriminatievoorziening Vizier. De discriminatiegronden die het meest naar voren komen zijn afkomst, seksuele voorkeur en genderidentiteit.

Zoals al eerder gemeld voelt 12% van de volwassen Zwollenaren zich wel eens gediscrimineerd. Toch meldt niet iedereen het, wanneer zij discriminatie ervaren. In Zwolle worden discriminatiemeldingen geregistreerd door anti-discriminatievoorziening Vizier. De meldingen geven geen representatief beeld van het aantal incidenten, wel van discriminatiegronden en -vormen. Dit heeft te maken met meldingsbereidheid en met de bekendheid van de mogelijkheden tot melden. Zo wordt de 12% die de GGD IJsselland in 2020 rapporteerde niet gereflecteerd in het aantal meldingen die in dat zelfde jaar werden gedaan bij Vizier. Dit maakt het vinden van concrete cijfers en specifiekere informatie over de hoeveelheid, manier en discriminatiegronden in Zwolle lastig. Ook cijfers over straatintimidatie bij vrouwen en lhbt+ personen zijn niet beschikbaar voor Zwolle.

Regenboog

Zwolle is een regenbooggemeente en dat betekent dat we ons actief inzetten voor de acceptatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en intersekse personen (lhbt+ gemeenschap). We staan voor gelijke rechten voor alle gediscrimineerde groepen. Dit beleidsplan is een voortzetting van het huidige regenboogbeleid. We blijven ons onverminderd inzetten op daarin genoemde thema's. Dit wordt verder uitgewerkt in het uitvoeringsplan. De regenboogagenda (2019-2022) beschrijft 8 verschillende thema's, die ook de komende vier jaar belangrijk blijven.

1. Zorg, welzijn & gezondheid

Regenboogouderen hebben het vaak moeilijk op het moment dat zij aangewezen zijn op zorg. In zorginstellingen en thuiszorgorganisaties is vaak weinig specifieke aandacht voor lhbt+ personen en tolerantie. Regenboogouderen voelen zich vaker eenzaam en niet geaccepteerd door hun sociale omgeving. Daarom willen we inzetten op het vergroten van kennis en kunde van zorgprofessionals, het verbeteren van de acceptatie van regenboogouderen en aandacht voor regenboog ouderen die thuis wonen.

2. Werk en diversiteit

Een inclusieve werkvloer is van belang voor werknemers én voor werkgevers. Daarvoor is het nodig dat de werkvloer veilig is. Specifiek is er aandacht voor transpersonen, omdat een transitie

veel vraagt van iemand op medisch, psychisch en fysiek vlak. Ook heeft deze groep meer moeite met het vinden van werk.

3. Veiligheid

Landelijk krijgen zeven op de tien lhbt+ personen te maken met discriminerend geweld, zowel verbaal als fysiek. Slechts 15% stapt naar de politie (landelijke cijfers). Discriminatie in beeld hebben is een belangrijke voorwaarde voor het vergroten van de veiligheid. Sociale Cohesie wordt bevorderd door lhbt+ personen meer bij wijkevenementen te betrekken, door bijvoorbeeld specifieke bijeenkomsten rond dit thema te organiseren.

4. Jeugd & onderwijs

'Homo' is een van de meest gebruikte scheldwoorden in het onderwijs. Een negatieve houding tegenover lhbt+ gemeenschap leidt tot verschillende vormen van stress voor LHBTI+ jeugd. Door ouders te betrekken en bewustwording te vergroten, veroorzaken we een mentaliteitsverandering rondom lhbt+ jeugd. Meer acceptatie, kennis en kunde verbetert de veiligheid op scholen.

5. Veilig sportklimaat

Lhbt+ personen mijden vaker teamsporten. Een kwart zegt getuige te zijn geweest van negatieve bejegening vanwege geaardheid, bij voetbal is dat 30%. Sport staat bol van stereotypen rondom heteromannelijkheid. Bij sport geldt echter hetzelfde als in de samenleving in het algemeen: sluit niemand uit, daar win je mee. Vandaar dat de gemeente Zwolle de gelijknamige bewustwordingscampagne ondersteunt.

6. Zichtbaarheid & bewustwording

Eind augustus 2022 vond de tweede editie plaats van Zwolle Pride. Dat is een van de grote evenementen die de zichtbaarheid van lhbt+ personen in Zwolle vergroot.. Daarnaast is er het Regenboogfestival en Viering van de Liefde. Ook kleinere evenementen kunnen een grote impact hebben. We hijsen bijvoorbeeld op meerdere dagen, zoals Coming Out Day, de regenboogvlag. Zichtbaarheid in combinatie met educatieve en culturele activiteiten leidt tot bewustwording en acceptatie.

7. Religie & cultuur

Binnen groepen Nederlanders met een sterkere religieuze achtergrond ligt de acceptatie van lhbt+ personen lager. Voor bi-culturele lhbt+ personen is dat nog eens extra lastig, ook omdat ze vaak te maken krijgen met twee vormen van discriminatie. Zichtbaarheid, ontmoeting en het creëren van netwerk is belangrijk. Het agenderen van seksuele en genderdiversiteit binnen culturele en religieuze gemeenschappen wordt gedaan via bijvoorbeeld het regionale project gericht op religie en de lhbt+ gemeenschap

8. Regionale samenwerking

Zwolle is een centrumgemeente en een van de weinige regenbooggemeenten in deze regio. Daarom vinden we het van belang ons ook in te zetten voor de regio.

Gendergelijkheid

Vrouwen zijn in de meerderheid in Zwolle. Toch worden zij nog benadeeld op basis van hun geslacht en gender. Vrouwen worden door een aantal factoren belemmerd in hun keuzevrijheid en gelijkwaardigheid. Denk aan: seksueel geweld, ongelijkheid in de verdeling van zorg en arbeid en ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Maar denk ook aan de beschikbaarheid van toiletten, het bespreekbaar maken van menstruatieproblemen, de toegang tot menstruatie producten en het creëren van borstvoedingsvriendelijke plekken. Maar wie in de zoektocht naar gendergelijkheid enkel kijkt naar vrouwen, mist de helft van het verhaal. Gendergelijkheid gaat immers iedereen aan.

Het heeft weinig zin om je alleen op vrouwen te richten in de aanpak van seksueel geweld, als mannen in de meeste gevallen de dader zijn. Stereotype rolpatronen bestaan voor zowel mannen en vrouwen. Deze rolpatronen staan steeds vaker ter discussie, mede door een grotere zichtbaarheid van mensen die zich niet als vrouw of man identificeren.

We gaan zetten in op gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen. Met daarbij focus op een preventieve aanpak. Stereotypering werkt seksueel grensoverschrijdend gedrag bijvoorbeeld in de hand. Door bewustwording, educatie en normaliseren kan het beste onwenselijk gedrag worden voorkomen.

Hieronder volgt een overzicht over wat er op het gebied van dit doel al gebeurt in Zwolle. Dit is geen uitputtende lijst.

We behandelen iedereen gelijkwaardig: Wat doen we al in Zwolle?

- In Zwolle hebben we een jarenlange samenwerking met anti-discriminatievoorziening Vizier. Vizier fungeert als het discriminatiemeldpunt voor Zwolle en verzorgt voorlichting op scholen in het kader van antidiscriminatie.
- Er is op het gebied van sport aandacht om uitsluiting tegen te gaan. Dit is belegd in de campagne 'Sluit niemand uit, daar win je mee!'. Deze campagne heeft als doel het bewustzijn over een veilig sportklimaat te vergroten en uitsluiting in de sport tegen te gaan.
- Zwolle is sinds 2009 één van de Regenboogsteden in Nederland. Als onderdeel daarvan is de intentieverklaring voor lokaal emancipatiebeleid ondertekend.
- Ook werkt de gemeente al ruim 10 jaar aan bewustwording in de stad door middel van voorlichting, zichtbaarheid en gespreksgroepen.
- Er gaat specifieke aandacht uit naar de regenboogouders, zodat zij zich fijn en veilig voelen binnen hun woonplek.
- Alle politieke partijen in de gemeenteraad hebben het stembusakkoord van COC Nederland ondertekend.
- We zijn sinds 2017 een Shelter City. Dit project geeft een mensenrechtenverdediger de mogelijkheid om 3 maanden in een veilige omgeving in Zwolle op adem te komen, zijn of haar netwerk verder uit te breiden en vaardigheden en kennis te ontwikkelen. Daarnaast betreft het project inwoners. Bijvoorbeeld met een (openlucht) fototentoonstelling over mensenrechtenverdedigers.



We behandelen iedereen gelijkwaardig: Wat zijn onze ambities?

Antidiscriminatie

We gaan de komende vier jaar antidiscriminatie in Zwolle nog meer agenderen en zetten in op bewustwording bij inwoners.

De komende vier jaar willen we de drempel verlagen om discriminatie te melden. Hierdoor ontstaat er een vollediger beeld van de situatie in Zwolle. Een vollediger beeld schept duidelijkheid over de hoeveelheid ervaren discriminatie, de gronden waarop mensen zich gediscrimineerd voelen en over de plekken in Zwolle waar dit gebeurt. Met deze data kan er in het vervolg beter worden gehandeld om discriminatie te verminderen.

Door de anti-discriminatievoorziening te verbeteren, hebben inwoners een plek om bij te dragen aan betere oplossingen en voelen zich gehoord. Ook kunnen we met meer informatie beter inspelen op actuele ontwikkelingen, maken we het probleem bespreekbaar en kunnen we het probleem beter oplossen door het inzichtelijk te krijgen.

Gendergelijkheid

We gaan de positie van vrouwen in de Zwolse maatschappij versterken. Dit doen we door: aandacht te geven aan Zwolse vrouwen die door de geschiedenis heen iets betekend hebben voor de stad. Zichtbaarheid van vrouwen in de stad vergroten.

Vrouwen meer te betrekken bij de ruimtelijke ontwikkeling van de stad, om bijvoorbeeld de veiligheid op straat te vergroten.

We willen verkennen hoe we positief kunnen bijdragen aan de discussie over seksueel overschrijdend gedrag.

We gaan het aantal gevallen van straatintimidatie en seksueel geweld onderzoeken, om eventuele acties daartegen te kunnen ontwikkelen.

Regenboog

We gaan ons onverminderd inzetten op de eerder genoemde 8 thema's uit het huidige regenboogbeleid. We gaan in het proces van het uitwerken van het uitvoeringsplan plannen maken om de inzet op lhbt+ gemeenschap te versterken.

We gaan verkennen hoe we de communicatie vanuit de gemeente genderneutraler en inclusiever kunnen maken.

Inclusieve arbeidsmarkt

We gaan de Zwolse arbeidsmarkt nog inclusiever maken⁴. Dit gaan we doen door de samenwerking te zoeken op het gebied van antidiscriminatie en inclusieplannen. Verder willen we de drempel om discriminatie te melden op de arbeidsmarkt verlagen.

Er komt ook een nieuwe wet: Wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.' nr.32.673. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers. We gaan experimenteren met verschillende vormen bij de werving en selectie voor onze eigen gemeentelijke organisatie.

Beschermen van mensenrechten

We blijven ons inzetten op het beschermen van mensenrechten. Naast inzet op de thema's anti-discriminatie en inclusie is er jaarlijks ruimte voor een project waarbij aandacht gegeven wordt aan een extra thema op het gebied van mensenrechten.

Alle voorgenoemde nieuwe activiteiten worden verder uitgewerkt in het uitvoeringsplan.

⁴ De uitwerking van de arbeidsinclusie in Zwolle op het gebied van gelijke toegang wordt in hoofdstuk 3.2 van deze nota uitgewerkt.



3.2 Iedereen heeft zo zelfstandig mogelijk toegang tot de maatschappij

Om tot een inclusieve samenleving te komen is het van belang dat we zoveel als mogelijk een gelijke toegang tot de maatschappij hebben. Gelijke toegang gaat om fysieke toegankelijkheid, maar ook mentale en digitale toegankelijkheid.

In 2006 hebben de Verenigde Naties het 'Verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap' aangenomen. Het belangrijkste doel van dit VN verdrag is om vast te leggen dat iedereen – met of zonder een beperking- zo zelfstandig mogelijk kan deelnemen aan de samenleving. In 2016 is het VN verdrag geratificeerd door de Tweede Kamer. Daarbij is ook bepaald dat alle gemeentes een Lokale Inclusie Agenda (LIA) moeten opstellen. De gemeente Zwolle is al langere tijd bezig met het VN verdrag voor mensen met een handicap. Zo nemen we bijvoorbeeld ook deel aan het landelijke koplopersprogramma van de VNG. Dit programma zorgt er voor dat gemeentes makkelijker kunnen samenwerking en het biedt ondersteuning bij vraagstukken. Daarnaast nemen we als gemeente ook deel aan een regionale werkgroep over het VN verdrag. In Zwolle werken we vanuit het VN Verdrag al met een Plan van Aanpak en een jaarlijks Actieplan, waarin beschreven staat wat we doen om invulling te geven aan het VN verdrag. Hierin werken we nauw samen met Toegankelijk Zwolle, de belangenbehartigersgroep die zich inzet voor een inclusief en toegankelijk Zwolle. Het doel van de LIA is om mensen met een beperking, mentaal of fysiek, te kunnen laten meedoen in de samenleving. Aangezien inclusie breder loopt dan alleen toegankelijkheid van mensen met een beperking zoals is opgenomen in het VN Verdrag Handicap, is ervoor gekozen om dit beleidsplan als Lokale Inclusie Agenda van Zwolle te ontwikkelen. Dit houdt echter niet in dat deze nota zich limiteert tot toegankelijkheid. Inclusie loopt door de hele samenleving heen en gaat ons dus allemaal aan.

Het VN-verdrag vat het woord 'handicap' ruim op. De definitie volgens Artikel 1 luidt: 'Personen met een handicap omvat personen met langdurig fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving. Dat betekent dat we het hebben over alle lichamelijke en mentale beperkingen, waaronder motorische, organische, zintuiglijke (visueel/ auditief), verstandelijke en psychosociale beperkingen.

Levensdomeinen binnen de LIA

De VNG heeft een aantal levensdomeinen en richtlijnen benoemd voor invulling van de lokale inclusieagenda (LIA). Hieronder geven we per levensdomein weer, wat we al doen in Zwolle én waar onze ambities liggen. Dit is niet bedoeld als een uitputtende lijst.

Iedereen heeft zo zelfstandig mogelijk toegang tot de maatschappij: Wat doen we al in Zwolle?

Onderwijs & ontwikkeling

- We streven naar inclusief onderwijs voor iedereen. Door de invoering van de Wet passend onderwijs wordt meer uitgegaan van de mogelijkheden en minder van de beperkingen van een kind. Deze wet maakt scholen verantwoordelijk voor onderwijs aan elke leerling ongeacht iemands beperking. Hierdoor bestaat de mogelijkheid om kinderen regulier onderwijs te laten volgen met extra ondersteuning in de reguliere setting.

- Met het Onderwijskansenbeleid werken we met het onderwijs samen aan maximale ontwikkelingsmogelijkheden voor iedereen. We kijken mee met de kleinste Zwollenaren en bieden kinderen en gezinnen ondersteuning bij de (taal-)ontwikkeling van kinderen.
- De gemeente verzorgt vervoer van leerlingen naar speciaal onderwijs, zodat ze zo zelfstandig mogelijk kunnen blijven reizen.

Thuis

- Voor het verbeteren van de 'Thuis' situatie wordt al sinds langere tijd gewerkt aan het toegankelijker maken van de buitenruimte. In de afgelopen jaren hebben we een visie, handboek en uitvoeringsprogramma vastgesteld (te vinden via <https://toegankelijkestad.zwolle.nl/>). Hierbij worden we ondersteund door Toegankelijk Zwolle die hiervoor onder andere de openbare ruimte in de directe woonomgeving actief schouwt.
- Samen met welzijnsorganisaties Travers en WijZ ondersteunen we (groepen) inwoners bij het leven van alledag. Zo organiseren we laagdrempelige dagbesteding voor wie dat nodig heeft.

Werk & inkomen

- Als gemeente is ons uitgangspunt dat we kijken naar wat mensen kunnen en wat ze nodig hebben om mee te doen in de samenleving.
- Daarbij hebben we binnen de regio een samenwerkingsverband tussen gemeentes, werkgevers en andere organisaties om mensen aan het werk te helpen. Zoals met Tiem, Tiem begeleidt mensen naar zo regulier mogelijk werk in samenwerking met werkgevers. Voor mensen die dat (nog) niet kunnen, heeft Tiem passend werk en ontwikkelingsmogelijkheden.
- Daarbij ondersteunen we door bijvoorbeeld de loonkosten subsidies voor werkgevers, maar ook de minimaregeling voor chronisch zieken.
- Als gemeente hebben we daarnaast zelf ook een voorbeeldrol. Er is nu al actief beleid binnen de gemeente om mensen met een handicap aan te nemen. We willen hier als organisatie graag in groeien.
- Inwoners met een arbeidshandicap kunnen gebruik maken van bijvoorbeeld jobcoaching, loonkostensubsidie (aan de werkgever) of een indicatie 'beschut werk'. Dit alles wordt gedaan in het kader van 'beschermde wonen' naar 'beschermde thuis'. Dit heeft als doel om te normaliseren dat mensen die aanpassingen nodig hebben in de wijken kunnen wonen met als doel om te mee te kunnen doen in de samenleving.

Vrije tijd

- Samen met belangenorganisatie Toegankelijk Zwolle werken we momenteel actief aan het verbeteren van de toegankelijkheid van onze eigen gebouwen. In de komende jaren moet dit verder vorm krijgen. Daarnaast is nu al 25% van onze stembureaus toegankelijk.
- We zijn ook betrokken bij het initiatief 'Zorgeloos Vechtdal' van Vechtdal Marketing. Bij dit initiatief wordt ingezet op toegankelijke vrijetijdsarrangementen in de regio.
- We hebben daarnaast meerdere inclusieve speeltuinen gerealiseerd waar kinderen met en zonder een beperking samen kunnen spelen.
- Bij Sportservice Zwolle is sportconsulent 'Aangepast sporten'⁵ werkzaam.

Mobiliteit

- In februari 2022 hebben gedeputeerde Boerman (mobiliteit) van de provincie Overijssel en de wethouders de Jong (sociaal domein) en Dogger (mobiliteit) van de gemeente Zwolle een intentieovereenkomst openbare mobiliteit ondertekend. Dat markeert de start van het project openbare mobiliteit, later publieke mobiliteit genoemd. In de intentieovereenkomst is afgesproken samen te onderzoeken waar sociaal domein en openbaar vervoer elkaar kunnen

⁵ De financiering van de sportconsulent is ondergebracht bij het sportbeleid.

versterken en hoe we inwoners van Zwolle mobiel houden op langere termijn.

- We vinden het belangrijk dat iedereen zo zelfstandig mogelijk overal kan komen. Daarom zijn praktisch alle bushaltes in Zwolle toegankelijk gemaakt. Voor mensen die geen gebruik kunnen maken van het reguliere vervoer, bieden we daarnaast vervoer op maat in de vorm van doelgroepenvervoer. In regionale overleggen rondom Openbaar Vervoer vragen we aandacht voor de toegankelijkheid en het betrekken van belanghebbenden.

Welzijn, gezondheid & ondersteuning

- Personen met een handicap, zonder discriminatie op grond van hun handicap, hebben recht op het hoogst haalbare niveau van gezondheid. Voor gemeenten zit deze verantwoordelijkheid met name in de uitvoering van de Wmo en Jeugdwet.
- De Sociale Wijkteams hebben een belangrijke rol als het gaat om het verbinden en ondersteunen van mensen en middelen. Net als andere gemeenten zetten ook wij ons op het gebied van inwonersondersteuning in. Zo komen onze wijkteams bij de inwoners thuis en bespreken hun vragen en problemen. We kijken welke oplossingen er mogelijk zijn en of er een maatwerkvoorziening van de gemeente nodig is. Waar nodig leveren we maatwerkvoorzieningen. Bijvoorbeeld in de vorm van een woningaanpassing, vervoersvoorziening, rolstoel en/of (individuele) begeleiding. Ook hulp aan jeugdigen kan in de vorm van een maatwerkvoorziening worden geleverd. Het gaat dan om ondersteuning bij opgroeien en/of psychische ondersteuning.
- Binnen de WMO proberen we waar mogelijk maatwerk te leveren.
- Via het project Vitaal en Veilig Thuis wordt het welzijn van ouderen in bepaalde wijken bevestigd en bekeken hoe veilig hun woonplek is.
- Verder werken we aan digitale toegankelijkheid door het aanpassen van onze gemeentelijke website én hebben we een versimpelteam welke teksten op onze website op begrijpbaarheid toetst en naar aanleiding daarvan eventueel verandert. Ook is er een meldpunt 'Moeilijke teksten' dat inwoners kunnen gebruiken om moeilijke teksten te melden.
- Verder organiseren we ondersteuning voor volwassenen die minder goed zijn in lezen, schrijven, rekenen of digitale vaardigheden via het beleid 'basisvaardigheden'.
- Via de HogeNood app zijn openbare toiletten te vinden in de stad. In de meeste publieke gebouwen zijn openbare toiletten aanwezig, die beschikbaar zijn tijdens openingstijden.



Iedereen heeft zo zelfstandig mogelijk toegang tot de maatschappij: Wat zijn onze ambities?

Om Zwolle nog toegankelijker te maken, blijven we de komende periode in de breedste zin inzetten op toegankelijkheid van de stad. Hierbij is de ambitie dat onze inwoners zich kunnen bedienen van een flexibele en regelarme vraag gestuurde basis. De basis sluit zoveel mogelijk aan bij bestaande oplossingen op het gebied van wonen, fysieke ruimte en mobiliteit. Daarnaast spelen digitale, sociale en mentale toegankelijkheid een belangrijke rol. Deze basis is er voor iedereen die het nodig heeft. De basis “veert” mee met trends en ontwikkelingen.

1. Onderwijs & Ontwikkeling

- In samenwerking met scholen verkennen we hoe we nog meer kunnen inzetten op inclusief onderwijs. Niet alleen voor leerlingen met een beperking, maar ook omtrent stagediscriminatie. Onderzoek van Verwey-Jonker uit 2021 laat zien dat je achternaam invloed kan hebben op het kunnen vinden van een stage. Zo hoeven mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond vaak maar één keer te solliciteren (70%), terwijl een kwart van de mbo-studenten met een migratieachtergrond dit vier keer moet doen. We gaan kijken hoe we de onderwijsinstellingen in Zwolle kunnen ondersteunen bij de uitvoering van het Stagepact, zoals die wordt gesloten in de context van de Werkagenda MBO van het ministerie van OCW.

2. Thuis

- Rondom het thema ‘Thuis’ liggen de kansen vooral op het versterken van de samenwerking tussen het fysieke en sociaal domein. Er liggen kansen bij Wonen en Zorg zoals meer variatie aan verschillende soorten woningen, meer levensloopbestendige huizen en woonruimtes die toegankelijk zijn. Daarbij is het belangrijk om niet alleen te kijken naar toegankelijkheid in huis, maar ook de directe omgeving.

3. Werk & Inkomen

- Er is een groot personeelstekort in veel branches. Dit biedt veel kansen voor inclusie. We willen de Zwolse arbeidsmarkt nog inclusiever maken dan deze nu is. Als gemeente willen we bijvoorbeeld werkgevers (onder)steunen die mensen met psychische problematiek aannemen. Door meer ondersteuning te bieden aan deze werkgevers, krijgen meer mensen met psychische problematiek de kans om te participeren in de Zwolse samenleving.
- De mogelijkheden vergroten binnen de gemeentelijke organisatie om mensen met een handicap hier te laten werken.
- Daarnaast gaan we inwoners ondersteunen om hen te kunnen laten participeren naar vermogen. Het ondersteunen van onze inwoners in het vinden van banen die passend zijn voor mensen met een verminderd vermogen zorgt ervoor dat ook deze mensen mee kunnen doen in de maatschappij. Daarnaast leidt verhoogde participatie van inwoners tot meer mentaal welzijn.

4. Vrije Tijd

- Er liggen kansen als het gaat om het vergroten van de bewustwording bij ondernemers, horeca en inwoners van de stad over toegankelijkheid. Samen met Toegankelijk Zwolle en Zorgeloos Vechtdal willen we kijken hoe we deze kunnen vergroten.
- We gaan verder met inzet op inclusieve speeltuinen en andere objecten in de openbare ruimte.
- We gaan nog meer stemlokalen toegankelijk maken. Iedereen moet kunnen stemmen, ongeacht hun beperking.

5. Mobiliteit

- We zetten in op toegankelijke mobiliteit, ongeacht welke beperking. Voetgangers staan meer centraal. Deelmobiliteit en het openbaar vervoer maakt de stad toegankelijker voor iedereen.

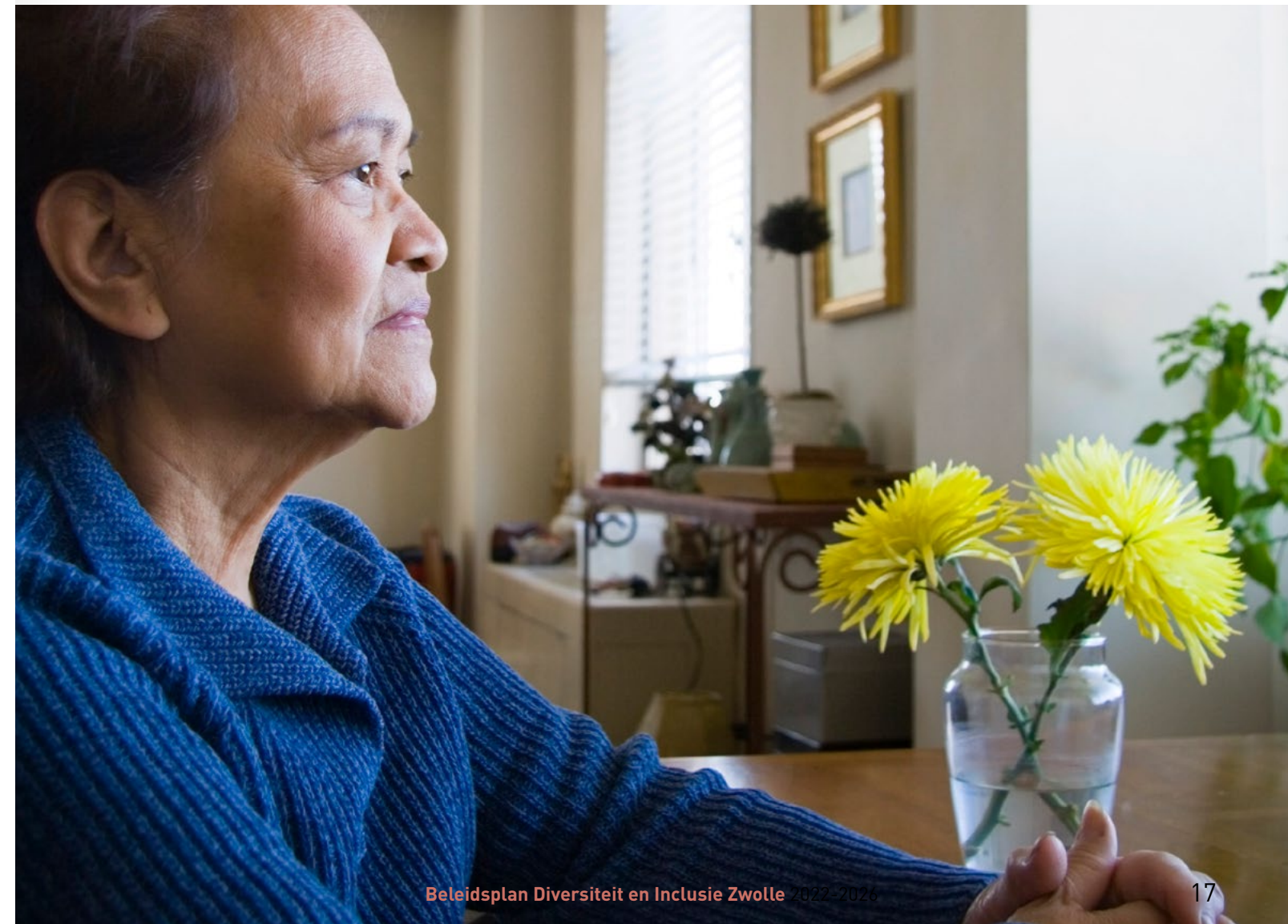
We streven naar voorzieningen voor iedereen in de buurt te voet of met de fiets.

- Het vinden van de juiste mix van (hoogfrequent) OV, doelgroepenvervoer, publieke mobiliteit en deelmobiliteit moet ervoor zorgen dat er voor alle inwoners en bezoekers van Zwolle een passend vervoerssysteem beschikbaar is. Hiermee voorkomen vervoersarmoede, een begrip dat in dit kader ook vaak genoemd wordt. Vervoersarmoede kan worden omschreven als: ‘het niet kunnen komen waar je zou willen komen, waardoor je deelname aan maatschappelijke activiteiten belemmerd wordt’.

6. Welzijn, gezondheid & ondersteuning

- Om Zwolle een toegankelijke stad te houden, blijven we de komende periode in de breedste zin inzetten op toegankelijkheid van de stad. Hierbij is de ambitie dat onze inwoners zich kunnen bedienen van een flexibele en regelarme vraag gestuurde basis. De basis sluit zoveel mogelijk aan bij bestaande oplossingen op het gebied van wonen, fysieke ruimte en mobiliteit. Daarnaast spelen digitale, sociale en mentale toegankelijkheid een belangrijke rol. Deze basis is er voor iedereen die het nodig heeft. De basis “veert” mee met trends en ontwikkelingen.
- Meer aandacht voor toegankelijke openbare toiletten. Zichtbaarheid en informatievoorziening verbeteren. De Hogenood app meer onder de aandacht brengen. Daarnaast is er een plan van aanpak gerealiseerd naar meer toegankelijke openbare toiletten. De komende periode wordt dit plan van aanpak vertaald naar concrete stappen.
- We gaan het meldpunt voor moeilijke teksten meer onder de aandacht brengen.

De hiervoor genoemde nieuwe activiteiten worden verder uitgewerkt in het uitvoeringsplan.



3.3 We hebben aandacht voor en accepteren elkaars verschillen

Diversiteit gaat over de verschillen tussen mensen terwijl inclusie gaat over hoe we met deze verschillen omgaan. We zien in Zwolle steeds meer verschillende mensen die ieder hun eigen kleur, oriëntatie en achtergrond aan de stad toevoegen. Het past in deze tijd om de aandacht voor elkaars verschillen te vergroten. Daarbij is het ook van belang dat we elkaars verschillen accepteren. Zo kunnen we ons ook bewust worden van hokjes denken en dit tegengaan.

Onze stad telt tal van verschillende mensen in allerlei kleuren en maten. De manier waarop zij met elkaar samenleven is wat Zwolle, Zwolle maakt. In Zwolle is er plek voor iedereen, ongeacht afkomst, seksuele voorkeur, genderidentiteit of verschillen anderszins. Vershillen in mensen zorgen voor verschillende perspectieven, ervaringen en kleur, en als we op deze verschillen inspelen zal Zwolle voor alle inwoners een fijn plek zijn en blijven voor iedereen.

In de gemeente Zwolle willen we dat iedereen zichzelf kan zijn en dat wordt geaccepteerd. Dit betekent dat het nodig is dat we aandacht hebben voor elkaar en elkaars verschillen. Op deze verschillen zetten we in, zodat iedereen zich gehoord voelt. Vershillen zorgen er soms voor dat mensen baat hebben bij een andere aanpak dan gangbaar is. Als we elkaars verschillen erkennen ontstaat er meer begrip en acceptatie onderling. Ook gaat daardoor de communicatie tussen mensen beter. Hierdoor zullen mensen zich beter begrepen en veiliger voelen. Het aandacht hebben voor en accepteren van elkaars verschillen vermindert hokjes denken.

Wanneer mensen zich geaccepteerd voelen in de maatschappij, zullen zij meer mee kunnen doen in de maatschappij. Segregatie wordt hiermee ook tegengegaan. Hiermee wordt de kansengelijkheid in Zwolle vergroot en wordt Zwolle nog inclusiever.

Hierna volgt een overzicht over wat er op het gebied van dit doel al gebeurt in Zwolle. Dit is geen uitputtende lijst.



We hebben aandacht voor en accepteren elkaars verschillen: Wat doen we al in Zwolle?

- We hebben meerdere stadsgesprekken georganiseerd n.a.v. de Black Lives Matter beweging. Deelnemers waren: kerken, moskeeën, synagoge, COC, respect 2love, onderwijs MBO en HBO, vertegenwoordigers uit de Somalische en de Molukse gemeenschap, de politie, mensen met een vluchtelingengeschiedenis, the colours of people, Windesheim-studenten van kleur, het keti koti collectief Zwolle, Soca (students of colour) Deltion college, Comité 30 juni/1 juli, Hungryangrylatandtired (HALT), Artez-studenten en Amnesty International.
- Met hiervoor genoemde partijen is er een Alliantie tegen discriminatie en racisme opgericht om krachten te bundelen door middel van de alliantiebijeenkomsten, elkaar informeren over ontwikkelingen, maar ook over incidenten of dreigingen, het uitspreken en gaan staan voor ieders veiligheid en zichtbaar verbinden.
- In 2021 is de eerste Ketu Koti dialoogtafel georganiseerd.
- In Zwolle zetten we al jaren in op onderwijs en voorlichting in het kader van acceptatie. Kinderen leren van jongs af aan dat het oké is om jezelf te zijn én dat het oké is om anders te zijn dan vriendjes of vriendinnetjes. Dit doen we door middel van de lessenreeks THINK⁶ op het voortgezet onderwijs en het MBO. Het programma THINK op school richt zich op de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Tijdens de lessenreeks worden thema's en onderwerpen, die belangrijk zijn voor jongeren, behandeld. Voorbeelden van onderwerpen zijn, diversiteit, seksualiteit en gevoelens. Deze onderwerpen sluiten aan op de beleavingswereld van jongeren.
- Ook in de eigen organisatie streeft de gemeente Zwolle ernaar om een plek te zijn waar iedereen zichzelf kan zijn. Zo hebben we een diversiteitsstatement opgenomen in alle vacatures om uit te stralen dat we een diverse organisatie zijn die iedereen welkom heet. Daarnaast hebben studenten van hogeschool Windesheim een onderzoek uitgevoerd naar de manier waarop we onze werving en selectie meer inclusief kunnen maken.
- Verder heeft het College in 2021 toegezegd het Charter Diversiteit te ondertekenen. In het Charter Diversiteit omschrijft de organisatie de concrete uitdaging op het gebied van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Door het ondertekenen zal de gemeente Zwolle zich committeren om deze uitdaging aan te gaan.
- Cultuursensitieve zorg. Daarmee hebben we aandacht voor de verschillende achtergronden en culturen van de zorgbehoevenden. Door hen cultuursensitief te benaderen krijgen zij de zorg die voor hen het beste werkt.
- We zetten breed in op de acceptatie en zichtbaarheid van de lhbt+ gemeenschap door middel van de Regenboogagenda. Zo vlaggen we op alle internationale lhbt+ dagen en tijdens de Zwolle Gay Pride en Paarse Vrijdag de Regenboogvlag. Verder wordt ieder jaar de Zwolle Pride georganiseerd.



⁶ De financiering van THINK is ondergebracht bij Jeugd en Onderwijs en wordt daar behandeld en verstrekt.

We hebben aandacht voor en accepteren elkaars verschillen: Wat zijn onze ambities?

Culturele verschillen

We gaan in Zwolle de aandacht en acceptatie van elkaars (culturele) verschillen vergroten. Hierbij gaan we onder andere inzetten op bewustwording rond hokjes denken, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als bij de inwoners. Denk hierbij aan stadsgesprekken en communicatiecampagnes. Dit willen we doen in samenwerking met de Alliantie tegen discriminatie en racisme.

We gaan de verbinding, samenwerking en dialoog tussen groepen mensen faciliteren. Hierdoor wordt ontmoeting tussen (verschillende groepen) mensen gefaciliteerd. Door verbinding, samenwerking en dialoog tussen groepen aan te moedigen wordt dit normaal om te doen en kan het langzamerhand inbedden in de Zwolse samenleving. Hiermee starten we een langer proces dat duurzaam zal blijven doorlopen en daarmee segregatie tegen gaat. Dit zal vorm krijgen via een voortzetting van de stadsgesprekken gericht op discriminatie en racisme.

We gaan daarnaast inzetten op cultuursensitiviteit in Zwolle. Cultuursensitiviteit is het je ervan bewust zijn welke effecten die culturele achtergronden hebben op het alledaagse leven van mensen en daar rekening mee houden in het contact dat je hebt met anderen. Het zorgt ervoor dat mensen zich gehoord voelen en de juiste zorg krijgen.

Gemeentelijke organisatie

De gemeentelijke organisatie heeft een voorbeeld rol wat betreft diversiteit en inclusie. Het beeld van de ambtenaar als oudere, witte man is deels al achterhaald, maar de organisatie kan nog stappen zetten op het gebied van representativiteit. Er worden al stappen gezet op andere vlakken, bijvoorbeeld in de communicatie, maar ook daar liggen nog kansen. Een representatieve ambtelijke organisatie zorgt er voor dat diversiteit en inclusie gemakkelijker op de agenda blijft.

Regenboog/emancipatie

We blijven de zichtbaarheid van lhbt+ gemeenschap vergroten door de Regenboogvlag te hijsen op de eerder genoemde dagen. Hier is nu stadsbreed op ingezet. Om zichtbaarheid en acceptatie te vergroten zullen we in de verdere uitwerking op buurtinitiatieven en wijkniveau komen. Meer zichtbaarheid van lhbt+ personen zorgt ervoor dat het bestaan van deze groep wordt genormaliseerd. Dat leidt uiteindelijk tot een meer gelijkwaardige behandeling. Daarnaast blijven we de zichtbaarheid vergroten d.m.v. creatieve uitingen zoals exposities en theaterstukken. Maar ook vieringen zoals Zwolle Pride en Dag van Diversiteit. Samen met het onderwijs en andere relevante partijen verkennen hoe we meer aandacht kunnen besteden aan seksuele en genderdiversiteit op school. De hiervoor genoemde nieuwe activiteiten worden verder uitgewerkt in het uitvoeringsplan.

4. Financiën

Thema	2023	2024	2025	2026
Antidiscriminatie	€ 106.000	€ 106.000	€ 106.000	€ 106.000
Gendergelijkheid	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
Regenboogbeleid*	€ 20.000**	€ 20.000**	€ 20.000**	€ 20.000**
Regionaal project lhbt+ en Religie	€ 100.000			
Mensenrechten	€ 38.000	€ 38.000	€ 38.000	€ 38.000
Onderverdeeld in:				
Shelter City	€ 18.000	€ 18.000	€ 18.000	€ 18.000
Bevordering Mensenrechten	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
Toegankelijkheid	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
Onderverdeeld in:				
Toegankelijk Zwolle	€ 85.000	€ 85.000	€ 85.000	€ 85.000
Projectgeld	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Dialoog over culturele verschillen	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
Totaal	€ 424.000	€ 324.000	€ 324.000	€ 324.000

* Een aantal activiteiten die onder Diversiteit en Inclusie vallen worden ook gesubsidieerd vanuit andere regelingen binnen de gemeente. Zo werd Zwolle Pride 2022 ook deels gesubsidieerd vanuit Evenementenbeleid voor €13.500

** Ervan uitgaande dat het Rijk de middelen voor de Regenbooggemeenten doorzet.

De middelen voor de thema's gendergelijkheid, toegankelijkheid en culturele verschillen zijn extra of geheel aangevraagd bij de begroting 2023. Weging van deze financiën vindt plaats binnen de begrotingscyclus.

5. Datamonitoring

Hoe de ervaren discriminatie in Zwolle zich de komende jaren ontwikkelt, wordt bijgehouden in de Gezondheidsmonitor van de GGD IJsselland. Daarnaast worden de meldingen van discriminatie in Zwolle door Vizier bijgehouden. Elke vier jaar wordt er door provincie Overijssel een onderzoek verricht naar het welzijn van lhbt+ personen. Verder gaan we de toegankelijkheid van openbare ruimtes bijhouden in samenwerking met Toegankelijk Zwolle.

6. Totstandkoming

Deze nota is tot stand gekomen in samenwerking met verschillende partijen. Zo hebben we in het kader van de Hervormingsagenda gebruikgemaakt van een gesprekstafel 'diversiteit en inclusie' om uit te vragen bij partners uit de stad wat zij nodig achtten op het gebied van inclusie. De opbrengsten van deze tafel hebben we uitgewerkt en verwerkt in de huidige nota. Ook zijn er aparte gesprekken gehouden met COC Zwolle, Vizier en Toegankelijk Zwolle waar input is opgehaald. Deze input is eveneens verwerkt in de nota. Verder heeft de Participatieraad een advies uitgebracht op de huidige nota en hebben we naar aanleiding van hun advies aanpassingen gemaakt.

Colofon

Dit is een uitgave van de gemeente Zwolle.
Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

Oktober 2022
www.zwolle.nl