

Uitvoeringsprogramma diversiteit 2022

Bevordering van kansengelijkheid in de gemeente Leeuwarden



Inhoud

1. Inleiding	3
2. Wat is er al gedaan op het gebied van diversiteit?	6
3. Wat is er aanvullend nodig binnen ons huidige diversiteitsbeleid?	9
4. Activiteiten, tijdsplanning en kosten	15
5. Financieel Kader	21
6. Monitoren	23

1

Inleiding



1. Inleiding

Dit uitvoeringsprogramma diversiteit is voor alle medewerkers van de gemeente Leeuwarden. Daarnaast raakt het bezoekers van Leeuwarden of mensen die bijvoorbeeld vanwege het werk met Leeuwarden verbonden zijn. Dit programma sluit geen doelgroepen buiten. Diversiteit raakt iedereen! Een belangrijk element voor een effectief diversiteitsbeleid is dat voorkomen wordt dat mensen zich buitengesloten voelen. Met het uitvoeringsprogramma diversiteit zetten we in op kansengelijkheid en waar opportuun of nodig op anti - discriminatie en antiracisme.

Diversiteit in de gemeentelijke organisatie is geen doel op zich. Het is een voorwaarde voor de doelstelling om een effectieve, herkenbare en toegankelijke overheid te zijn.

Artikel 1 van onze Grondwet zegt: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan'. De wet is de basis voor iedereen. Echter is de praktijk vaak anders. Er lijkt meer nodig te zijn om te zorgen dat iedereen naar deze wet leeft. De overheid, en daarmee de gemeente Leeuwarden, heeft een belangrijke taak om te zorgen dat meer mensen deze basis als gemeengoed en normaal beschouwen en daar naar leven en communiceren.

Inclusie versus diversiteit

Wat is het verschil tussen inclusie en diversiteit?

Diversiteit gaat over hoe de groep is samengesteld en inclusie gaat verder. Inclusie gaat over de onderlinge verbondenheid en het benutten van de diversiteit binnen de groep. Als organisatie kun je een heel divers personeelsbestand hebben, maar als je niet inzet op inclusie loop je het risico om mensen onbewust uit te sluiten. Daarmee doe je aan exclusie.

Dit diversiteitsbeleid richt zich niet op een doelgroep of op een specifiek kenmerk van een bepaalde doelgroep, maar op de totale ambtelijke organisatie, de inwoners van Leeuwarden en het palet aan mensen en hun kenmerken waar zij mee te maken hebben. Mensen in organisaties hebben naast gemeenschappelijke kenmerken zoals opleiding en professionaliteit ook veel verschillende kenmerken zoals leeftijd, geslacht, etniciteit, seksuele geaardheid, kennis, ervaring, referentiekader, motivatie en behoefte. Deze verschillen nemen zij mee in hun werksituatie. Diversiteitsbeleid erkent en benut deze verschillen en ziet deze als een kans om

de organisatie sterker en wendbaarder te maken. Kortdurende acties lossen het probleem niet op. Het is een veranderopgave wat gezien kan worden als een proces dat leidt tot bewustwording en gedragsverandering. De acties in dit programma zijn de impuls om hier op korte termijn concreet uitvoering aan te geven. Daarmee zetten we verder in te op de bewustwording van anders handelen op de thema's discriminatie, racisme en kansengelijkheid. Een belangrijk onderdeel hiervan is het voorhouden van een spiegel aan alle betrokkenen.

Eigenaarschap

Door het zelf beter te doen, als overheid en als samenleving, worden we eigenaar van dit onderwerp. Daarom gaan we eerst aan de slag met onze eigen rol. Dat doen we samen met de mensen die zijn opgestaan tegen racisme en alle andere vormen van discriminatie (externe klankbordgroep diversiteit). Als gemeente kunnen en willen we niet op hun stoel gaan zitten en niet voor hen spreken. Wij willen mensen een podium en platform bieden om mee te denken over onze gezamenlijke toekomst. We nemen de verantwoordelijkheid voor ons aandeel én doen het samen met betrokkenen uit de stad.

Co-creatie

Het uitvoeringsprogramma is een co-creatie van een aantal ambtenaren van de gemeentelijke organisatie, wethouders, raadsleden, de klankbordgroep diversiteit en ervaringsdeskundigen. Het uitvoeringsprogramma is een werkend document. Het is de basis voor de verdere stappen die genomen worden op het gebied van diversiteit.

Dit programma is in eerste instantie gericht op het creëren van een gemeenschappelijke basis en beeldvorming binnen de interne ambtelijke organisatie, om daarna gaandeweg steeds meer bewoners en organisaties te betrekken.

Wettelijke kaders en bestaand lokaal beleid

Het uitvoeringsprogramma sluit aan op wettelijke kaders en bestaand lokaal beleid:

- Inclusie Agenda 2020-2028
- Beleidsplan LHBTI-emancipatie 2019-2022
- Visie op Dienstverlening
- Personeelsbeleid ('HR op koers') en organisatieontwikkeling ('Robuust, Lenig én Verbinding')
- Collegeprogramma 2018-2022 "De Kracht van samen"

Visie

De visie die de gemeente hanteert op diversiteit is:

"De gemeente Leeuwarden straalt uit dat iedereen welkom is, ongeacht leeftijd, sekse, afkomst, kleur of geaardheid. Er is geen sprake van discriminatie of racisme en iedereen krijgt gelijke kansen."
Deze visie sluit aan op de visie en ambities uit het Collegeprogramma 2018-2022 "Kracht van Samen", waarin onder andere het volgende staat opgenomen: We bouwen aan een inclusieve gemeente waarin iedereen mee kan doen."

Daarnaast sluit het uitvoeringsprogramma aan op Global Goal 5 van de VN "Gendergelijkheid" en Global Goal 10 van de VN "Ongelijkheid verminderen".

Missie

Leeuwarden is een gemeente waar iedereen gelijkwaardig, veilig en thuis is; waar iedereen kan zijn wie hij of zij wil zijn. Ons uitgangspunt is dat diversiteit loont en het maakt onze samenleving sterker. Wie je bent, waar je vandaan komt of wat je gelooft mag geen belemmering zijn om volop mee te doen in de Leeuwarder samenleving. De Leeuwarder samenleving zet zich in voor diversiteit en de gemeentelijke organisatie geeft het goede voorbeeld.

Doelstellingen

- Bewustwording binnen de gemeentelijke organisatie en bij bewoners van de gemeente Leeuwarden op de thema's racisme en discriminatie.
- We streven ernaar dat iedereen zich welkom en uitgenodigd voelt om te solliciteren bij de gemeente Leeuwarden. De organisatie is (daardoor) een goede afspiegeling van de Leeuwarder samenleving.

Centrale vraag

Wat kunnen wij als gemeente/ambtelijke organisatie aanvullend doen op de thema's discriminatie, racisme en kansengelijkheid? Wat zijn de interne en externe wensen voor de toekomst op korte en lange termijn?

Randvoorwaarden

Om de acties die in het uitvoeringsprogramma benoemd zijn te laten slagen, zijn er een aantal randvoorwaarden.

- **Draagvlak college, raad, directie en management**
Alle activiteiten die voortvloeien uit het uitvoeringsprogramma moeten worden ondersteund en gedragen door het college, de raad, de directie en het management van de gemeente Leeuwarden

Alleen dan heeft dit uitvoeringsprogramma kans van slagen om breed in de organisatie te worden opgepakt.

- **Financieel**

Niet alle activiteiten benoemd in dit uitvoeringsprogramma kunnen uit bestaande middelen worden bekostigd. Dat betekent dat er voor een aantal onderdelen extra middelen gezocht moeten worden.

- **Instemmingsrecht OR**

De OR van de gemeente Leeuwarden is nauw betrokken bij de uitvoering van dit programma. In verband met WOR artikel 28 lid 3;

- "De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapte en allochtone werknemers in de onderneming;"
- De OR heeft op bepaalde onderdelen zoals benoemd in dit uitvoeringsprogramma instemmings- of adviesrecht. Dat betekent dat eventuele wijzigingen aangaande het personeelsbeleid in samenspraak met de OR worden gemaakt.

“De gemeente Leeuwarden straalt uit dat iedereen welkom is, ongeacht leeftijd, sekse, afkomst, kleur of geaardheid. Er is geen sprake van discriminatie of racisme en iedereen krijgt gelijke kansen.”

2

Wat is er al gedaan op het gebied van diversiteit?



2. Wat is er al gedaan op het gebied van diversiteit?

De afgelopen jaren is reeds ingezet op activiteiten die diversiteit raken. De activiteiten zoals hieronder genoemd lopen door.

1. Personeelsbeleid gemeente Leeuwarden

- *Personeelsvisie 'HR op Koers'*

In 2019 is een nieuwe personeelsvisie 'HR op Koers' opgesteld. Leidraad waren de speerpunten uit het collegeprogramma: 'de kracht van samen'. Deze zijn verbonden aan de 'Global Goals'. Kern van deze personeelsvisie is dat de gemeente Leeuwarden een voorbeeldfunctie als werkgever heeft en werknemers uit alle groepen uit de samenleving aan zich wil binden. De ambtelijke organisatie wil inclusief zijn, waarin ieders kennis, ervaring en talenten gewaardeerd wordt, waar iedereen zichzelf kan zijn. 'HR op Koers' kent vier speerpunten: Duurzame inzetbaarheid, Aantrekken van talent, Aantrekkelijk werkgeverschap en Basis op orde.

- *Wet Banenafspraken*

De Wet banenafspraken komt voort uit het Sociaal akkoord 2013, waarbij is afgesproken 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de gemeente Leeuwarden komt dit neer op 45 extra banen per 2024.

- *Strategische personeelsplanning*

Op afdelingsniveau wordt er ingezet op aar diversiteit door strategische personeelsplanning. Dit is een instrument om een doorkijk te maken op afdelingsniveau o.a. op diversiteitskenmerken zoals de man-vrouw verhouding en de leeftijdsmix. Strategische personeelsplanning gaat ook over de talenten, kwaliteiten en groeipotentieel die medewerkers hebben.

- *Recruitment en arbeidsmarktcommunicatie*

De sollicitatieformulieren van de gemeente Leeuwarden hebben verplichte invulvelden, maar bijvoorbeeld "geslacht" is geen veld op het sollicitatieformulier. Ook benadrukken we in elke vacature ons diversiteitsbeleid oftewel ons 'antidiscriminatiebeleid'; *De gemeente Leeuwarden let niet op leeftijd, sekse, afkomst, kleur of geaardheid. Bij ons tellen je kwaliteiten.*

- *Medewerkers onderzoek*

Het college schept een cultuur waarin iedere medewerker zich thuis, veilig en gerespecteerd voelt en waar verschillen worden gewaardeerd. De ambtelijke organisatie is inclusief. Om dit te monitoren kijken we ook naar de uitkomsten van het tweejaarlijkse medewerkers onderzoek van de gemeente Leeuwarden uitgevoerd door een externe bureau.

Diversiteit in de gemeentelijke organisatie is geen doel op zich. Het is een voorwaarde voor de gemeentelijke doelstelling om een effectieve, herkenbare en toegankelijke overheid te zijn.

2. LHBTIQ+

- *Beleidsplan LHBTIQ+-emancipatie 2019-2022*

Onze gemeente is sinds 2008 Regenbooggemeente. Een Regenbooggemeente zet zich in voor de bevordering van de sociale veiligheid en acceptatie van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgender personen en interseksuele personen (LHBTI). Begin 2019 heeft het college het beleidsplan LHBTIQ+-emancipatie 2019-2022 vastgesteld. De aanwezigheid van dergelijk beleid wordt bij veel subsidieaanvragen van gemeenten aan andere overheden als eis gesteld.

- *Verklaring van Dordrecht*

Op 12 december 2019 is door wethouder Feitsma namens de gemeente Leeuwarden de Verklaring van Dordrecht ondertekend. Met deze verklaring geven werkgevers aan dat ze bewust zijn van de moeilijkheden waarmee vele transgenders geconfronteerd worden in het bijzonder op de arbeidsmarkt. Door deze verklaring te ondertekenen verklaart een werkgever extra aandacht voor transgenders te hebben en hen te ondersteunen in hun transitie periode.

3. Inclusie Agenda 2020-2028

Op 12 februari 2020 is de 'Inclusie Agenda 2020-2028', met ondertitel 'Iedereen doet mee in de gemeente Leeuwarden', vastgesteld. Het doel van de Inclusie Agenda is om de fysieke en sociale toegankelijkheid voor intern en extern binnen de Gemeente Leeuwarden te organiseren en te verbeteren. Een toegankelijke gemeente waarin mensen met een beperking dezelfde kansen en mogelijkheden hebben als mensen zonder beperking. Hierbij zijn ook vier uitgangspunten benoemd waaraan het beleid getoetst dient te worden. Dit zijn:

gelijkheid, autonomie, solidariteit en participatie. Inclusie is de kapstok waar onder andere diversiteit, LHBTIQ+ en antidiscriminatie aan verbonden zijn.

4. Activiteiten samenwerkingspartner TUMBA

Tumba voert in opdracht van gemeenten de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen uit. Tumba is een kenniscentrum voor discriminatiezaken, diversiteit en gelijkheid. Tumba biedt advies en sociaal-juridische hulp wanneer iemand discriminatie meemaakt. Ook bieden zij een groot aanbod voor

onderwijs en professionals. Bijvoorbeeld over vooroordelen, pesten, racisme, gender, migratie en vluchtelingen. Het gaat daarbij om ontmoeting en het delen van ervaringen. Theater, beeldende kunst en filosofie kunnen onderdeel zijn van het aanbod.

Tumba is een netwerkorganisatie. Zij werken samen met en adviseren COC Friesland, Fries Verzetsmuseum, politie, Openbaar Ministerie, discriminatie.nl (kenniscentrum discriminatie Nederland), bedrijven, scholen, overheden, media en diverse culturele organisaties. Tumba wordt deels gesubsidieerd door de gemeente Leeuwarden.



3

**Wat is er aanvullend nodig binnen
ons huidige diversiteitsbeleid?**



3. Wat is er aanvullend nodig binnen ons huidige diversiteitsbeleid?

Op basis van het vorenstaande worden zijn 4 actielijnen uitgewerkt om de activiteiten met betrekking tot diversiteit te structureren.

1. Communicatie: Iedereen is welkom!
2. Gemeente Leeuwarden als diverse en inclusieve werkgever.
3. Nothing about us, without us.
4. Inclusief beleid.

Actielijn 1: Communicatie; iedereen is welkom

Het College is expliciet een tegenstander van iedere vorm van discriminatie of racisme. Voor discriminatie is in de stad en in onze eigen organisatie geen plaats. Deze norm dragen we expliciet en helder uit zodat we bewustwording bevorderen. Dit doen we voor iedereen: zichtbare of onzichtbare diversiteit. Mensen moeten zichzelf kunnen zijn en gewaardeerd worden om hun talent.

Inclusieve communicatie intern

Om bewustwording te creëren in de ambtelijke organisatie wordt er via diverse kanalen aandacht besteed aan de thema's discriminatie, racisme en kansengelijkheid. Communicatie intern houdt onder andere in dat dit onderwerp tijdens werkoverleggen wordt geagendeerd. Communicatie verzorgt daarvoor middelen die het gesprek op gang brengen. Daarnaast wordt er een interne 'schurende' communicatiecampagne ingezet, welke zichtbaar is en gebruikt kan worden voor alle medewerkers. Denk daarbij aan prikkelende of spraakmakende communicatieuitingen.

Inclusieve communicatie extern

We maken de gemeentelijke inzet voor antidiscriminatie zichtbaar voor onze inwoners. We stralen uit dat we een gemeente zijn waar iedereen gelijk en welkom is.

Dit is direct zichtbaar wanneer inwoners het gemeentehuis bezoeken in de stadshal. Er wordt onder andere een expositie gericht op diversiteit in de hal van het gemeentehuis geïnstalleerd.

De gemeentelijke inzet voor antidiscriminatie gaan we tijdens de campagne promoten met bijvoorbeeld artikelen op diverse communicatiekanalen, zoals social media. We zetten structureel in op inclusieve communicatie. De afdeling communicatie bewaakt hierin de lijn. Intern is hiervoor de expertise opgebouwd. Deze wordt ingezet voor bewustwording in de organisatie en meelesen en adviseren bij communicatie uitingen en beleidsstukken. De beeldbank voor interne -en externe communicatiemiddelen wordt al onder de loep genomen. Ingezet wordt op een divers mensbeeld. Ook wordt er gekeken naar taalgebruik in uitingen, zoals de gemeentelijke website, intranet en drukwerk. Deze worden beoordeeld op diversiteit en gender neutrale uitingen. De aanpassingen vergen extra inzet. Formulieren bij de front-office worden genderneutraal aangepast.

Pride/Regenboog/mensenrechten vlaggen

De gemeente geeft met het vlaggen tijdens de belangrijke dagen uiting aan haar visie dat iedereen welkom is, ongeacht leeftijd, sekse, afkomst, kleur of geaardheid.

Actielijn 2: Leeuwarden als diverse en inclusieve werkgever

We willen als werkgever een omgeving bieden waar talenten van medewerkers optimaal tot zijn recht komen, waar iedereen zichzelf kan zijn, zichzelf kan ontwikkelen en gelijke kansen krijgt ongeacht afkomst, gender, leeftijd of geloof. We willen werken aan een cultuur waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en gezien voelen. Leiderschap speelt hier een belangrijke rol in; de leidinggevende zorgt ervoor dat er binnen het team een veilig omgeving is zodat medewerkers zichzelf kunnen zijn en zich veilig voelen. Hierbij sluiten we aan op ons strategisch personeelsbeleid waarin talent en kwaliteit van medewerkers doorslaggevend zijn; de juiste medewerker op de juiste plek.

Monitor

Om inzicht te krijgen in de mate van inclusie en diversiteit binnen de organisatie wordt er een monitor ingezet. De gemeente Leeuwarden is momenteel in gesprek met TUMBA over het ontwikkelen van die monitor.

De monitor kan gezien worden als een belevingsmeting en gaat met name over het gevoel van medewerkers ten aanzien van kansengelijkheid. Deze monitor is een nulmeting, die wordt gedaan op de volgende vijf onderdelen:

- Sociale omgeving
- Scholing en deskundigheid
- Werving, selectie en doorgroei
- Regel- en wetgeving
- Communicatie

Op basis van de uitkomsten van de monitor worden concrete aanbevelingen gedaan ter verbetering

van het beleid. De inzet van de monitor zal na afloop worden geëvalueerd. Op grond van de evaluatie bekijken we of we de monitor vaker zullen gaan inzetten.

Er is gekeken naar een andere vormen van monitoren waarbij wordt gefocust op de samenstelling van de organisatie op basis van afkomst, achtergrond, seksuele voorkeur en dergelijke. Met het vervallen van de Wet Samen (2004) is de verplichte registratie van etniciteit in het personeelsinformatiesysteem ook komen te vervallen. Daarnaast is met de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) het verboden om 'bijzondere persoonsgegevens' te registreren. Hieronder vallen onder andere etniciteit, levensovertuiging, seksuele voorkeur en gezondheidsgegevens.

Medewerkersonderzoek

Elke twee jaar wordt er binnen de gemeente een medewerkersonderzoek uitgevoerd in samenwerking met Effectory. Medewerkers krijgen dan de kans om zich uit te laten over verschillende thema's die spelen binnen/relevant zijn voor de organisatie. Een van de thema's die aan bod komt is sociale veiligheid; hierbij gaat o.a. het om de mate waarin medewerkers zich veilig en vrij voelen om zichzelf te zijn, feedback te geven op collega's en leidinggevend en ideeën te delen. In aanvulling op de vragen over sociale veiligheid wordt er bij het komende medewerkersonderzoek (Q2 2022) een module toegevoegd met vragen over racisme en discriminatie.

De uitkomsten van deze modules kunnen gebruikt worden om interventies te plegen of wijzigingen in het beleid te doen.

Directie & management

In 2021 is er Leeuwarden gestart met leiderschapsontwikkelingsprogramma's. Het doel van dit programma is leiderschap ontwikkelen, waarin

effectief wordt omgegaan met tegenstellingen binnen het werk. Het management kijkt samen naar de opgaven die op ons afkomen en creëren een gezamenlijke horizon. Er wordt gewerkt aan ambities, inhoudelijke opgaven en aan de leiderschapsrol. In het leiderschapsprogramma is eveneens de van – naar beweging "van uitsluiting naar inclusie" opgenomen. Het leidinggevend kader heeft een voorbeeldrol te vervullen. Daarom is het van belang dat zij inclusief gedrag laten zien, goed voorbeeld doet immers volgen.

In 2022 wordt het programma verder uitgerold. April 2022 staat de volgende tweedaagse gepland met als thema 'omgaan met verschillen'. Dit sluit aan bij de beweging die we vanuit de organisatie ontwikkeling willen maken naar een inclusieve gemeente. Tijdens deze twee dagen wordt er o.a. aandacht besteed aan inclusiviteit en diversiteit in relatie tot (persoonlijk) leiderschap. Directie en management gaat met elkaar in gesprek over wat dit voor de organisatie betekent en hoe daar invulling aankan worden geven. De uitkomsten hiervan worden gebruikt voor het vervolg van het leiderschapsprogramma.

Werving, selectie en doorgroei

De gemeente Leeuwarden wil een werkgever zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, zich kan ontwikkelen en gelijke kansen krijgt. Dit levert een toegankelijke overheid op. Een voor de burger herkenbare en toegankelijke overheid zijn betekent ook dat je medewerkersbestand een afspiegeling is van de samenleving. Om dat te bereiken moeten we de diversiteit van onze medewerkers voortdurend in de gaten houden. Het vergroten en behouden van die diversiteit begint bij het wervings- en selectieproces. Het is onze ambitie om het wervings- en

selectieproces inclusiever te maken, waardoor we de kansengelijkheid van sollicitanten vergroten en uiteindelijk de diversiteit van ons medewerkersbestand vergroten. Dit willen we bereiken door bijvoorbeeld;

- Onze selectiecommissies diverser in te richten: een evenwichtige gender verdeling, waar mogelijk het betrekken van medewerkers met een niet-westerse culturele achtergrond en het aansluiten van medewerkers uit andere sectoren voor een blik van 'buitenaf'.
- Het verbeteren van vacatureteksten zodat er een breder publiek wordt aangesproken. Meer focus op competenties en kwaliteiten in plaats van op harde eisen zoals gemeentelijke ervaring.
- De vacatures/wervingscampagnes breder uitzetten dan op de geijkte plekken (zoals gemeentebanen. nl) zodat een veel bredere groep mensen kennis kan nemen van de onze vacatures.
- Leidinggevend en medewerkers die betrokken zijn bij vacatures opleiden/trainen op het gebied van inclusieve werving en selectie. Hiermee willen we (onbewuste) vooroordelen en blinde vlekken wegnemen en de kansengelijkheid van kandidaten vergroten.

Werving, selectie en doorgroei is een van de thema's die in de monitor van TUMBA aan bod komt.

De uitkomsten van het onderzoek worden gebruikt om ons huidige beleid ten aanzien van werving, selectie en doorgroei onder de loep te nemen. Mochten er meer of andere aandachts- en/of verbeterpunten naar voren komen dan wordt het beleid waar nodig (verder) aangepast of kunnen er nieuwe acties worden uitgezet.

Interne trainingen en webinars

Er worden intern trainingen en webinars aangeboden die gericht zijn op bewustwording en kennisdeling. Hierin komen allerlei invalshoeken van inclusie en diversiteit aan de orde, zoals racisme en discriminatie,



Black Lives Matter demonstratie in Leeuwarden 2020

toegankelijkheid voor mensen met een beperking, LHBTIQ+-. Ook vinden inspiratiesessies en dialoogtafels over inclusie en diversiteit plaats.

Charter diversiteit

De gemeente ondertekent het Charter Diversiteit; Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers in de publieke én de private sector. Door het ondertekenen ervan verklaart een werkgever zich actief te willen inzetten voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. Ondertekenaars worden ondersteund bij het formuleren van de businesscase, de doelen en de aanpak van hun beleid voor diversiteit en inclusie. Daarnaast biedt het tekenen van het Charter toegang tot een community waarin kennis en ervaringen worden

uitgewisseld. De gemeente vindt het belangrijk dat ook andere organisaties in de gemeente Leeuwarden zich hard maken voor diversiteit. Daarom wordt er in de komende periode door de gemeente Leeuwarden actief ingezet op een gezamenlijke ondertekening van de Charter Diversiteit. De bedoeling is dat de Charter voor de zomer van 2022 ondertekend is.

Beleidskader vertrouwenspersonen

Het beleidskader vertrouwenspersonen wordt geactualiseerd waarbij racisme en discriminatie expliciet wordt meegenomen. Daarnaast versterken we de interne bekendheid en benadrukken het belang van het intern melden van discriminatie aan vertrouwenspersonen, in het kader van ongewenste omgangsvormen.

Ambtseed

Bij het afleggen van de verplichte ambtseed voor nieuwe ambtenaren heeft inclusie, racisme en discriminatie expliciet de aandacht.

Interne werkgroep diversiteit

Er is een interne werkgroep Diversiteit samengesteld, bestaande uit bedrijfsvoering, PO & O, de OR, Communicatie, Publieke Dienstverlening, Sociaal Domein. Het Sociaal Domein is trekker van de opdracht. Deze groep stelt de adviezen op, zet de acties uit en is gesprekspartner voor de opdrachtgevers en de interne organisatie. Door het samenstellen van een interne werkgroep wordt diversiteit een onderdeel van de gehele organisatie en zijn er meerdere ambtenaren die het gesprek hierover aan gaan.



Actielijn 3: Nothing about us, without us
We doen het samen met de mensen waar het omgaat, de gemeente verbindt daarom ervaringsdeskundigen en professionals om te komen tot diversiteitsbeleid.

Klankbordgroep diversiteit

We blijven voortdurend in gesprek met de klankbord diversiteit en andere partijen, zoals Black Lives Matter, Fries Sociaal Planbureau, Tumba, COC etc. We willen voorkomen dat er over mensen gesproken wordt en stimuleren dat er met mensen gesproken wordt over diversiteit en inclusie. De klankbordgroep is een onafhankelijke adviesraad (status en naamgeving nader te bepalen) die het college gevraagd en ongevraagd van advies dient.

De groep adviseert over diversiteit en inclusie in het samenlevings- en overig beleid, de gemeentelijke communicatie en diversiteit in de organisatie. Zij baseren hun inbreng op eigen ervaring, maar bovenal op expertise op dit thema. Zij kunnen de gemeente en het college helpen om scherp te blijven op dit thema in het beleid en in de uitvoering. De klankbordgroep bestaat voornamelijk uit de Provinciale Werkgroep Geloof en Homoseksualiteit, Kleurrijk Fryslân, de NHL/ Stenden, Marokkaanse Moskee, Caribisch comité, LGBTQ+ students community' in Leeuwarden, ambtenaar Sociaal Domein.

Dialoogsessies Amnesty

In april 2021 zijn er dialoogsessies geweest onder begeleiding van Amnesty International met de volgende partijen: Kleurrijk Friesland, de Turkse Moskee, de Provinciale Werkgroep Geloof en Homoseksualiteit, COC, Werkgroep Toegankelijkheid, Tumba, Stichting LFB (Landelijke Federatie Belangenverenigingen Onderling Sterk), NHL/Stenden, de Marokkaanse

Moskee en ambtenaren van verschillende afdelingen van de gemeente Leeuwarden.

Uit deze dialoogsessies kwam naar voren dat het belangrijk is om over de onderwerpen discriminatie en racisme en kansengelijkheid voortdurend met elkaar in gesprek te blijven. De aanpak van deze thema's gaat vooral over bewustwording. Ook al is een organisatie divers samengesteld voor wat betreft afkomst, achtergrond, seksuele voorkeur, leeftijd etc, dat betekent namelijk nog steeds niet dat er geen sprake is van discriminatie of racisme. De uitvoering van activiteiten op het gebied van diversiteit staat en valt bij draagvlak bij directie en management. Medewerkers moeten de ruimte hebben om zich te kunnen uitspreken en elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. Hiervoor is een veilige werkomgeving een vereiste.

Sociale hackathon

Medewerkers van de gemeente Leeuwarden gaan met samenwerkingspartijen en inwoners met elkaar in gesprek over wat er speelt op het gebied van discriminatie en racisme in de samenleving van de gemeente Leeuwarden en in de gemeente als organisatie.

Dit doen we door, voor de zomer, een sociale hackathon te organiseren. Een hackathon is een evenement waarin teams van deelnemers non-stop bezig gaan om binnen een korte tijd oplossingen voor aangereikte casussen te bedenken.

De bevindingen uit deze sociale hackathon worden meegenomen in de verdere uitwerking van dit uitvoeringsprogramma.

Actielijn 4: Integraal beleid

We toetsen doorgaans de grote nieuwe beleidsontwikkelingen op discriminatie, dus of er niet-beleidsrelevant en dus ongeoorloofd onderscheid tussen mensen wordt gemaakt. We leggen verbindingen met ander beleid, zoals de Lokale Inclusieagenda, Kansen voor kinderen, participatie, eenzaamheid, armoede, LHBTIQ+ beleid etc. Het interne inclusienetwerk groeit. Steeds meer collega's denken gevraagd en ongevraagd mee over blinde vlekken in beleid en agenderen zaken, zowel binnen hun functiedomein als daarbuiten. We bieden ruimte voor dialoog, verhalen en ervaringen en zetten die waar nodig op de agenda.

De gemeente als subsidieverlener

In de subsidieverordening worden regels opgenomen die het mogelijk maken om aanvragen op inclusie te toetsen en te weigeren. We verkennen hoe we dit nog meer kunnen toepassen als subsidieverlener. Uiteraard gaan wij eerst met de instelling in gesprek.

De gemeente als opdrachtgever

Wij vinden het belangrijk dat onze leveranciers het gelijkheidsbeginsel uit artikel 1 van de Grondwet toepassen. Dat houdt in dat we voor zover juridisch mogelijk bij de aanbestedingen en het verlenen van opdrachten, passende eisen stellen en contractuele voorwaarden opnemen die gelijkheid en het tegengaan van discriminatie waarborgen. Ook van uitzendbureaus waarmee wij samenwerken verwachten wij dat ze van onbesproken gedrag zijn en zich houden aan het antidiscriminatiebeleid.

Dialoogtafels

We organiseren dialoogtafels met medewerkers over diversiteit. De gesprekken zijn gericht op bewustwording van diversiteit binnen en buiten de gemeentelijke organisatie, en vinden plaats in allerlei samenstellingen en op diverse niveaus. We dragen daarbij zorg voor een veilige setting zodat mensen zich uit kunnen spreken.

Deskundigheidsbevordering ambtenaren in de wijken

Ambtenaren in de wijken en dorpen zijn voor veel mensen het gezicht van de gemeente, en dus is het belangrijk te investeren in een

inclusieve werkwijze. Daarom gaan we ambtenaren werkzaam in de wijken en dorpen (bijvoorbeeld als wijknetwerker of gebiedswerker) ondersteunen met deskundigheidsbevordering om goed om te kunnen gaan met diversiteit en daarin handelingsperspectieven te bieden.

Ervaringsdeskundigen

We blijven in gesprek met ervaringsdeskundigen. Wat wordt er ervaren bij bijvoorbeeld bij een bezoek aan de gemeente? Voelt men zich welkom? Op basis van deze gesprekken kijken we naar hoe onze dienstverlening nog beter aansluit op iedereen.

"Diversity is being invited to the party; **inclusion** is being asked to dance."

— VERNĀ MYERS

4

Activiteiten, tijdsplanning en kosten



4. Activiteiten, tijdsplanning en kosten

Het uitvoeringsprogramma Diversiteit is een programma in ontwikkeling en kent een doorlooptijd van twee jaar.

Aan sommige activiteiten die ontwikkeld worden zijn kosten verbonden die in de matrix terug te vinden zijn.

Actielijn 1: Communicatie; iedereen is welkom

Activiteit	Hoe	resultaat	Waar	Wanneer	Wie	Financiën
Inclusieve communicatie intern	Via diverse kanalen wordt er aandacht geschonken aan de thema's discriminatie en racisme, bv via personeelkrant en intranet.	Bewustwording bevorderen en het gesprek intern aangaan over de thema's discriminatie en racisme.	Intern	2022 doorlopend	Afdeling Communicatie	Binnen bestaande budgetten
	Zichtbare campagne door het hele gemeentehuis.			Q2		Binnen bestaande budgetten
Inclusieve communicatie extern	Gemeentelijke inzet voor antidiscriminatie wordt gepromoot via diverse communicatiekanalen	We stralen op een zichtbare manier naar onze inwoners uit dat iedereen gelijk en welkom is.	Extern	2022 doorlopend		Binnen bestaande budgetten
	Aanpassen materiaal in beeldbank voor een diverser beeld.			Afronding in Q2		Binnen bestaande budgetten
	Taalgebruik in uitingen, zoals op www.leeuwarden.nl , folders en brieven, worden beoordeeld op diversiteit en gender neutrale uitingen.			Doorlopend		Binnen bestaande budgetten
	We hijsen de Pride vlag op belangrijke dagen voor LHBTIQA en gelijkwaardigheid			n.v.t		Binnen bestaande budgetten

Actielijn 2: Gemeente Leeuwarden als diverse en inclusieve werkgever

1/2

Activiteit	Hoe	resultaat	Waar	Wanneer	Wie	Financiën
Monitor Tumba	Inzetten van een kwalitatieve monitor Schijf van vijf binnen de ambtelijke organisatie om inzicht te krijgen in de mate van inclusie en diversiteit.	We krijgen we een beeld van ambtelijke organisatie als het gaat over racisme, discriminatie en kansengelijkheid. Op basis van deze uitkomsten sturen we bij op de acties in het uitvoeringsprogramma	Intern	Q1 2022 Uiterlijk eind februari	Tumba, de ambtelijke dienst of een externe partij	Afhankelijk van wie de uitvoering gaat doen. Indien Tumba of de ambtelijke dienst de uitvoering verzorgd kan dit binnen bestaande budgetten. Indien een externe partij dit gaat doen, brengt dit extra kosten met zich mee.
Leiderschaps-programma's en verwerving-en selectieprocessen management en directie	We besteden aandacht aan inclusief leiderschap door diversiteit mee te nemen als thema in leiderschapsprogramma's en verwerving-en selectieprocessen	Kansengelijkheid, perspectief voor iedereen, de vrijheid om te kunnen zijn wie je wilt zijn. Ongeacht huidskleur, geloof, sekse, seksuele geaardheid en gender. En ook ongeacht waar je bent opgegroeid, hoe je bent opgegroeid, hoe je levensloop is.	Intern	2022 doorlopend	PO en O	Binnen bestaande budgetten
Interne trainingen en webinars	We bieden trainingen en Webinars aan gericht op bewustwording en kennisdeling, hierbij komen allerlei invalshoeken van inclusie en diversiteit aan de orde.	Bewustwording op de thema's discriminatie en racisme	Intern	Q2, Q3	Sociaal Domein	Binnen bestaande budgetten
Dialogotafels diversiteit	We organiseren dialogotafels met medewerkers en externe partijen over diversiteit.	Bewustwording van diversiteit binnen en buiten de ambtelijke organisatie	Intern/ extern	Q2,Q3	Sociaal Domein	Binnen bestaande budgetten

Actielijn 2: Gemeente Leeuwarden als diverse en inclusieve werkgever

2/2

vervolg

Activiteit	Hoe	resultaat	Waar	Wanneer	Wie	Financiën
Beleidskader Vertrouwenspersoon	We versterken de interne bekendheid en benadrukken het belang van intern melden van discriminatie aan vertrouwenspersonen. Het beleidskader diversiteit wordt geactualiseerd, waarbij diversiteit wordt meegenomen.	Het geeft medewerkers ruimte om hier makkelijker het gesprek over aan te gaan.	Intern	Q1	PO en O	Binnen bestaande budgetten
Deskundigheidsbevordering ambtenaren in de wijken	Gelijk aan de interne trainingen voor alle medewerkers, maar bovenal extra aandacht voor ambtenaren die in de wijken werken	Deskundigheidsbevordering en bieden van handelsperspectief	Intern/extern	Q2,Q3	Sociaal domein	Binnen bestaande budgetten
Charter diversiteit	Wij sluiten ons aan bij het Charter diversiteit in gezamenlijk met partners in de gemeente.	Wij laten zien dat wij ons actief willen zetten voor meer diversiteit op de werkvloer.	Intern/extern	Q2 maart 2022	Sociaal Domein	Geen kosten
Ambtseed	Aandacht voor discriminatie wordt expliciet opgenomen in de ambtseed .	We maken medewerkers alert.	Intern	Q1	PO en O	Geen kosten
Gemeente als subsidieverlener	In de subsidieverordening worden regels opgenomen die het mogelijk maken om aanvragen op inclusie te toetsen en te weigeren.	We maken onze samenwerkingspartners bewust en alert op diversiteit	Extern	Doorlopend	Alle afdelingen	Geen kosten
Gemeente als opdrachtgever	Bij aanbestedingen en het verlenen van opdrachten kunnen passende eisen worden gesteld die gelijkheid en het tegengaan van discriminatie waarborgen.	We maken onze samenwerkingspartners bewust en alert op diversiteit en kunnen hen hier ook aan houden	Extern	Doorlopend	Afdeling Inkoop- en betrokken afdeling	Geen kosten

Actielijn 3: Nothing about us, without us

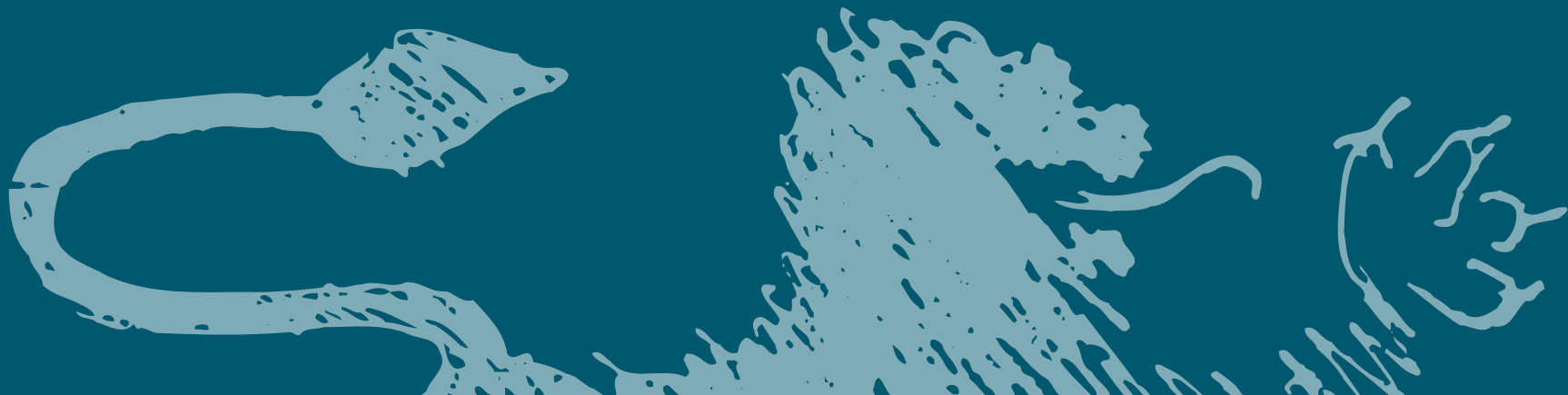
Activiteit	Hoe	resultaat	Waar	Wanneer	Wie	Financiën
Klankbordgroep diversiteit	De klankbordgroep kan het college gevraagd en ongevraagd advies geven over diversiteitsbeleid. Zij baseren hun inbreng op eigen ervaring, maar bovenal op expertise op dit thema.	De klankbordgroep helpt de gemeente en het college om scherp te blijven op dit thema in het beleid en in de uitvoering.	Intern/ extern	Doorlopend	Provinciale werkgroep geloof en homo-seksualiteit, Kleurrijk Fryslan, de NHL/Stenden, Marokkaanse Moskee, Caribisch comité, LGBTQ+ students community' in Leeuwarden, ambtenaar Sociaal Domein.	Geen kosten
Sociale hackaton	Medewerkers van de gemeente Leeuwarden gaan met samenwerkingpartijen en ervaringsdeskundigen met elkaar in gesprek over wat er speelt op het gebied van discriminatie en racisme in de samenleving van de gemeente Leeuwarden en in de gemeente als organisatie	Een beeld creëren wat wat er leeft in de samenleving van de gemeente Leeuwarden op de thema's discriminatie en racisme. De bevindingen worden meegenomen in de verdere uitwerking van dit uitvoeringsprogramma.	Intern/ extern	Q2/Q3	Sociaal Domein	Binnen bestaande budgetten
Interne werkgroep diversiteit	Er is een interne werkgroep diversiteit samengesteld, bestaande uit bedrijfsvoering, PO en O, OR, Communicatie, Publieke dienstverlening, Sociaal Domein.	Door het samenstellen van een interne werkgroep wordt diversiteit een onderdeel van de gehele organisatie en zijn er meerdere ambtenaren die het gesprek hierover aan gaan.	Intern	doorlopend	bedrijfsvoering, PO en O, OR, Communicatie, Publieke dienstverlening, Sociaal Domein	Geen kosten

Actielijn 4: Inclusief beleid

Activiteit	Hoe	resultaat	Waar	Wanneer	Wie	Financiën
Inclusief beleid	We toetsen beleids-ontwikkelingen op discriminatie en leggen verbindingen met ander beleid.	Het interne inclusienetwerk groeit. Steeds meer collega's denken gevraagd en ongevraagd mee over blinde vlekken in beleid en agenderen zaken, zowel binnen hun functiedomein als daarbuiten. We bieden we ruimte voor dialoog, verhalen en ervaringen en zetten die waar nodig op de agenda.	Intern	Doorlopend	Alle afdelingen	Geen kosten

5

Financieel Kader



5.Financieel Kader

De activiteiten die benoemd zijn in dit uitvoeringsprogramma kunnen worden bekostigd uit bestaande budgetten.

De voortgang van de genoemde activiteiten zijn onderdeel van de jaarrekening.

6

Monitoren



6. Monitoren

De interne werkgroep monitort de activiteiten en stelt deze zo nodig bij in samenspraak met het college.

Ervaringsdeskundige: ik wil niet worden aangenomen bij een organisatie vanwege van achtergrond, maar op basis van mijn kwaliteiten.

Ervaringsdeskundige: ik voel mij uitgenodigd om te solliciteren als de organisatie duidelijk laat zien dat iedereen welkom is.

Witte mensen worden doorgaans beter gewaardeerd door hun witheid dan mensen van kleur. Onze samenleving is doordrenkt van deze waardering.

