



<b>Onderwerp</b> Informatienota Diversiteit en Inclusie	
Nummer	2022/1586146
Portefeuillehouder	Raadt, E. de
Programma/beleidsveld	2.1 Diversiteit en Inclusie
Afdeling	MO
Auteur	Augustin, S.K.
Telefoonnummer	023-5115273
Email	augustsk@haarlem.nl
Kernboodschap	<p>Diversiteit en Inclusie heeft sinds het coalitieakkoord 'Actie! Aan de slag voor een sociale, groene en leefbare stad' een eigen portefeuille. Om een diverse en inclusieve stad te zijn is permanent inzet nodig van de gemeente, inwoners, ondernemers en van maatschappelijke organisaties.</p> <p>Werken aan diversiteit en inclusie is al op meerdere terreinen in het fysiek en sociaal domein onderdeel van gemeentelijk beleid of uitvoering. Een aantal onderwerpen vragen echter om specifieke aandacht. Daarom zijn er 3 speerpunten geformuleerd:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acceptatie en inclusie van lhbt+ Haarlemmers</li><li>• preventie van discriminatie</li><li>• toegankelijkheid</li></ul> <p>Deze nota informeert de commissie over deze drie speerpunten die specifiek aandacht krijgen in de komende coalitieperiode en hun uitwerking vinden in meerdere nota's en inspiratiesessies.</p>
Behandelvoorstel voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter informatie naar de commissie.
Relevante eerdere besluiten	<p><a href="#">Actieprogramma-Toegankelijk-Haarlem-2019-2021</a> <a href="#">routekaart toegankelijke stad</a></p> <p>Tussenrapportage toegankelijke stad <a href="#">2020/1160721</a></p> <p>Informatienota Actualisatie aanpak Diversiteit &amp; Inclusie interne organisatie <a href="#">2021/621912</a></p> <p>Regenboogstad 2019-2022 <a href="#">2018/899907</a></p>
Besluit College d.d. 21 maart 2023	<p>1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast.</p> <p>de secretaris, <span style="float: right;">de burgemeester,</span></p>

## **Inleiding**

Haarlem is een fijne stad om met plezier in te wonen, te werken en samen te leven. Haarlemmers van verschillende leeftijd, sekse, etnische, culturele of religieuze achtergrond, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, met zichtbare of onzichtbare beperkingen, en met allerlei levensstijlen vormen samen onze stad. Tegelijkertijd zijn er mensen die zich niet volledig geaccepteerd of gewaardeerd voelen of niet volwaardig mee kunnen doen. Haarlem wil een stad zijn waarin iedereen er mag zijn, iedereen er toe doet en mee mag doen. Een diverse en inclusieve stad!

De afgelopen jaren is er al op meerdere fronten inzet gepleegd om te komen tot een stad waar alle Haarlemmers mee kunnen doen aan de samenleving. Een inclusieve stad vraagt echter om structurele aandacht en inzet om in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de samenleving en om met elkaar in gesprek te blijven en van elkaar te leren. Met het beleggen van een aparte portefeuille Diversiteit en Inclusie laat het college zien het belangrijk te vinden dat iedereen gelijkwaardig mee kan doen. Ook is er extra budget vrijgemaakt om in te zetten voor doelgericht beleid en actie om te komen tot een inclusievere stad.

### **1. Kernboodschap**

Diversiteit en Inclusie heeft sinds het coalitieakkoord 'Actie! Aan de slag voor een sociale, groene en leefbare stad' een eigen portefeuille. In Haarlem mag je zijn wie je bent. We streven naar een tolerante stad, waar plek is voor diversiteit. Iedereen moet kunnen meedoen in de maatschappij, wat je opleidingsniveau, sociaal-culturele achtergrond, seksuele voorkeur of genderidentiteit ook is.' Daarbij is het belangrijk dat wij ons realiseren dat mensen zoveel meer zijn dan alleen hun gender, achtergrond, seksuele geaardheid of fysieke (on)mogelijkheden. Er is zoveel meer dat onze leefsituatie, behoeften en mogelijkheden bepaald. Dit is uitgangspunt bij hoe de gemeente wil werken aan inclusieve stad.

Om een diverse en inclusieve stad te zijn is permanent inzet nodig van de gemeente, inwoners, ondernemers en van maatschappelijke organisaties.

Werken aan diversiteit en inclusie is al op meerdere terreinen onderdeel van gemeentelijk beleid of uitvoering. Een aantal onderwerpen vragen echter om specifieke aandacht. Daarom zijn er 3 speerpunten geformuleerd:

- Acceptatie en inclusie van lhbt+ Haarlemmers
- preventie van discriminatie
- toegankelijkheid



Deze nota informeert de commissie over de keuze voor deze drie speerpunten, die specifiek aandacht krijgen in de komende coalitieperiode. En hun uitwerking vinden in meerdere nota's en inspiratiesessies.

### ***Input vanuit de fracties***

Er is veel input geleverd vanuit verschillende fracties in de raad. In grote lijnen zijn hieruit de drie bovenstaande speerpunten voortgekomen. In onder meer het actieplan Regenboogstad en het vervolg op het actieprogramma Toegankelijk Haarlem zal nog concreter invulling gegeven worden aan de onderwerpen en ideeën die de fracties hebben benoemd. Hierbij kan gedacht worden aan verdere verbeteringen in de toegankelijkheid van de stad. Recentelijk is bijvoorbeeld zorggedragen voor de toegankelijkheid van stemlokalen voor mensen met een fysieke beperking. In paragraaf 3 van deze informatienota ('Inclusie is een gezamenlijke opgave') is op hoofdlijnen aangegeven wat de gemeente al doet op het gebied van diversiteit en inclusie. Hier komen ook meerdere aangedragen onderwerpen vanuit de fracties aan bod.

## **2. Wat is diversiteit en inclusie**

Hoewel vaak in één adem genoemd, zijn diversiteit en inclusie twee verschillende termen. In deze nota worden de volgende definities gebruikt.

Diversiteit gaat over alle manieren waarop we van elkaar verschillen. Met sommige van die verschillen worden we geboren. Die kunnen we niet veranderen. Andere verschillen ontstaan later in ons leven en zijn veranderlijk. In de verschillende definities van diversiteit worden naast zichtbare kenmerken, zoals sekse, leeftijd, huidskleur ook onzichtbare elementen genoemd, zoals seksuele voorkeur, cultuur, neurodiversiteit en economische status.

Inclusie gaat verder dan hoe een groep is samengesteld, het gaat over meedoen. In een inclusieve samenleving mag iedereen er zijn en kan iedereen, ondanks de verschillen, volwaardig participeren. Het gaat daarbij zowel om arbeidsparticipatie, maatschappelijke participatie als sociale participatie.<sup>1</sup>



---

<sup>11</sup> [essay\\_inclusie\\_diversiteit.pdf \(movisie.nl\)](#)

### **3. Inclusie is een gezamenlijke opgave**

Inclusie is van ons allemaal, het overstijgt de verschillende beleidsdomeinen en afdelingen binnen de gemeente Haarlem. De afgelopen jaren zijn er al stappen gezet naar een inclusieve stad en is het thema al onderdeel van beleid of uitvoering. Dit vloeit voort uit wet- en regelgeving, het Actieprogramma Toegankelijk Haarlem of vanuit ontwikkelingen in de samenleving. Om een indruk te geven hoe hier uitvoering aan wordt gegeven is hier een overzicht van de meest in het oog springende portefeuilles die een rol hebben in het bijdragen aan een inclusieve stad. Hiermee wordt zichtbaar hoe inclusie als vanzelfsprekend onderdeel van het standaard beleid is. Het overzicht is uiteraard niet volledig.

#### ***Zorg, Welzijn en Volksgezondheid***

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning is gericht op het ondersteunen van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met een fysieke beperking, chronisch psychische of psychosociale problemen, zodat zij zo lang mogelijk zelfstandig kunnen wonen en meedoen in de samenleving.

#### ***Communicatie***

Nagenoeg alle communicatie-uitingen van de gemeente zijn op B1 niveau geschreven. De gemeentelijke website is in 2022 vervangen en voldoet op niveau A aan de toegankelijkheidseisen. Voor het verkrijgen van een toegankelijkheidsverklaring is de website getoetst door een onafhankelijk bureau. Aandacht voor diversiteit en inclusie blijkt onder andere uit gemeentelijke nieuwsberichten of posts via de sociale media op relevante dagen zoals Coming Out Day of op Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie.

#### ***Dienstverlening***

In de nieuwe dienstverleningsvisie is een paragraaf over sociale en fysieke toegankelijkheid opgenomen en er is aandacht voor een inclusieve dienstverlening. Zo krijgen alle nieuwe medewerkers een training gericht op inclusief denken.

In het door de gemeente in 2022 ondertekende manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen is een van de thema's Diversiteit, Inclusie en Social return. Per thema wordt dit jaar een actieplan opgesteld.

#### ***Werk, Inkomen en Schulden***

Vanuit de Participatiewet is een van de doelen om de (arbeids)participatie van inwoners te versterken. In het bijzonder mensen die vanwege arbeidsbeperking een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De gemeente Haarlem biedt met verschillende regelingen kinderen meer kans om op te groeien zonder geldzorgen. Inwoners met een laag inkomen kunnen de HaarlemPas aanvragen waarmee ze recht hebben op diverse tegemoetkomingen en korting kunnen krijgen bij o.a. musea, activiteiten en cursussen. Kinderen van HaarlemPashouders kunnen via het Jeugdfonds Sport en Cultuur aan culturele activiteiten deelnemen of lid worden van een vereniging of sportclub.



### **Cultuur**

In het 'Cultuurplan 2022-2028, Cultuur maakt Haarlem' wordt het belang van een inclusieve en toegankelijke culturele infrastructuur onderstreept. Zo onderschrijft de gemeente de door de culturele sector opgestelde Code Diversiteit & Inclusie. Bij beoordeling van subsidieaanvragen van instellingen die onder de Haarlemse Culturele Basisinfrastructuur vallen wordt uitgegaan van het principe 'pas toe of leg uit' hoe aan de code Diversiteit en Inclusie invulling wordt gegeven. Een ander voorbeeld is dat naast het gratis toegankelijke culturele aanbod, zoals Bevrijdingspop, Schalkwijk aan Zee, Stripdagen en Parksessie, alle HaarlemPashouders aan de kassa van de podia kaartjes met korting kunnen kopen.

### **Sport**

Binnen het Haarlemse sportbeleid is inclusief sporten en bewegen vanzelfsprekend. Belemmeringen vanwege leeftijd, fysieke of mentale gezondheid, etnische achtergrond, seksuele geaardheid of sociale positie mogen geen drempel vormen om deel te nemen aan sport- en beweegactiviteiten. Zo wordt er bij sportaccommodaties gelet op de fysieke toegankelijkheid voor mensen met een psychische of lichamelijke beperking, zijn er speciale beweegactiviteiten voor volwassenen die zich niet thuis voelen op een reguliere sportclub en worden er laagdrempelige, gratis beweegactiviteiten in de wijken georganiseerd. Ook werkt SportSupport samen met de regenboogpartners aan respect en inclusie bij sportverenigingen.

### **Wonen**

In de woonvisie en uitvoeringsagenda Haarlem 2021-2025, 'Samen doorbouwen aan een duurzaam (t)huis' is de volgende ambitie opgenomen: *"Een passend thuis in een stad waar iedereen meetelt"*. Vanuit deze visie is er extra aandacht voor voldoende woningen voor kwetsbare doelgroepen als mensen met een psychosociale en/of lichamelijke beperking, dak- en thuislozen en ouderen met een zorg vraag. In de uitvoeringsagenda Stadsdeal ouderenhuisvesting Haarlem is een paragraaf Inclusieve Wijk opgenomen. Het gaat om onder meer: wijken met een toegankelijke, veilige en prettige inrichting van de openbare ruimte. Over levensloopbestendige woningen en ook over wijken die dementievriendelijk zijn. Door onder andere laagdrempelige voorzieningen waar mensen met dementie en naasten terecht kunnen en door welzijnsactiviteiten en ondersteuning van mensen in de wijk.

### **Onderwijs**

Vanwege de wet Passend Onderwijs neemt de gemeente deel aan het Regionaal Besturen Overleg Zuid-Kennemerland en heeft ze het convenant 2019-2023 ondertekend. Eén van de vijf thema's is om alle leerlingen in de regio, ongeacht hun sociaal economische achtergrond, gelijke kansen te bieden, zodat ze zich optimaal kunnen ontplooiën.

In samenwerking met Bureau Discriminatiezaken Kennemerland en het Nova college vindt er onderzoek plaats naar een effectieve aanpak van stagediscriminatie bij MBO-studenten.

### ***Openbare ruimte***

In de Handboeken Inrichting Openbare Ruimte (HIOR) die per stadsdeel bestaan, is standaard een paragraaf toegankelijkheid opgenomen. Ook zijn er in de afgelopen periode diverse maatregelen in de openbare ruimte uitgevoerd. Zo zijn bushaltes opgehoogd en voorzien van een geleidelijnmarkering. Vanuit de Versterkers Duurzaam Doen zijn verlaagde drempelbanden aangebracht en zijn op diverse plekken fietsenrekken geplaatst om trottoirs vrij van wild geparkeerde fietsen te maken. Ongelijke bestratingen zijn herbestraat. Invalide inritten zijn aangebracht en parkeerplaatsen voor minder validen zijn aangelegd.

### ***Vastgoed***

Het gemeentelijk Vastgoed is gekeurd op toegankelijkheid, aanpassingen zijn opgenomen in de reguliere onderhoudscyclus. Vooruitlopend hierop zijn alle stemlocaties aangepast en fysiek toegankelijk gemaakt. Ook is er voor visueel gehandicapten een aangepaste stemlocatie beschikbaar.

### ***Divers en inclusief gemeentelijk personeelsbeleid***

De gemeente Haarlem wil met haar personeelssamenstelling een afspiegeling zijn van de samenleving in de stad. De gemeente heeft als werkgever een verantwoordelijkheid naar de stad en een voorbeeldfunctie naar andere werkgevers op het gebied van diversiteit en goed werkgeverschap. Diversiteit en inclusie is daarom een belangrijk onderdeel van intern beleid. In 2018 heeft de gemeente Haarlem het Charter Diversiteit & Inclusie (SER) ondertekend en zich hiermee gecommitteerd aan de twee algemene doelstellingen:

1. Een inclusieve organisatiecultuur.
2. Een divers personeelsbestand door alle lagen van de organisatie.

Daarnaast is in maart 2022 het nieuwe organisatiekompas gelanceerd, met een nieuwe missie, visie, organisatiewaarden. De ambtelijke organisatie is een organisatie waarin iedereen zich welkom voelt en waar je kunt zijn wie je bent. Een dienstverlening die toegankelijk en inclusief is voor iedereen is onderdeel van het organisatiekompas. Vanuit diverse afdelingen en onderdelen in de organisatie is er een netwerk van ambassadeurs Diversiteit en Inclusie actief. Zij fungeren als aanspreekpunt in de organisatie en denken mee in oplossingen binnen het diversiteitsbeleid. Er zijn inmiddels 25 interne ambassadeurs die graag bijdragen op dit onderwerp.

In het tweede kwartaal van 2023 wordt een nieuw Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie met een financiële paragraaf aan de commissie Bestuur voorgelegd.



## **Veiligheid**

Vanuit het gemeentelijk domein veiligheid is er op verschillende fronten aandacht voor het voorkomen en aanpakken van discriminatie. Zo is er bijvoorbeeld een nauwe samenwerking tussen horeca, politie en gemeente voor een inclusief en veilig Haarlems uitgaansleven. De resultaten van de discriminatiemonitor worden jaarlijks besproken in de Driehoek met de politie en het OM. Meerdere keren per jaar stemt Politie Haarlem met het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland af om de aanpak op alle meldingen van discriminatie te bespreken.

Ook heeft de Politie Haarlem aandacht voor discriminatie en inclusie binnen de eigen organisatie. Naast de landelijke actielijnen rondom dit onderwerp heeft het Haarlems teamplan als specifiek speerpunt 'Een Politie Voor Iedereen'. Bij klachten over discriminatie rond het handelen van agenten wordt er onderzoek uitgevoerd met een objectieve ketenpartner. Daarnaast wordt er veel geïnvesteerd in bewustwording onder de politiecollega's en in de netwerken die politie Haarlem heeft, onder meer met de inzet van een specialist gericht op diversiteit.

### **4. Inzet op drie speerpunten**

Een inclusieve stad vraagt echter om structurele aandacht en inzet. Het college kiest er daarom voor om aanvullend op de bestaande inzet vier specifieke speerpunten extra aandacht te geven.

#### **I. Haarlem Regenboogstad**

Uit het coalitieakkoord 2022-2026: 'Actie! Aan de slag voor een sociale, groene en leefbare stad':

*"Haarlem is een regenbooggemeente en dat blijven we van harte ondersteunen! We zorgen voor een structurele roze agenda voor het onderwijs, het verenigingsleven en verpleeghuizen in de gemeente. LHBTI+ personen en belangenorganisaties worden betrokken bij de beleidsvorming en de tussentijdse evaluatie van regenboog beleid. De gemeente geeft het goede voorbeeld door burgers gender inclusief aan te spreken, op formulieren alleen naar 'geslacht' te vragen als dat wettelijk vereist is en te zorgen voor gender inclusieve toiletten in gemeentelijke voorzieningen. Basis- en middelbare scholen worden aangesproken om zich aan hun wettelijke plicht te houden om LHBTI+ acceptatie te bevorderen. Onderwijsinstellingen wordt steun en begeleiding aangeboden om acceptatie en zichtbaarheid te bevorderen en pesten aan te pakken, bijvoorbeeld met voorlichting. De gemeente*



*bevordert zichtbaarheid onder meer door evenementen te ondersteunen, door inclusief om te gaan met informatiemateriaal en door op belangrijke data zoals coming-out dag en paarse vrijdag de regenboogvlag te hissen “.*

Sinds 2012 is Haarlem een Regenboogstad en heeft het beleid ontwikkeld gericht op gelijke rechten en sociale acceptatie van lesbische, homoseksuele, biseksuelen, transgender- en intersekse personen (lhbti+). Inmiddels zijn we tien jaar verder en vierde de gemeente afgelopen oktober 10 jaar Regenboogstad te zijn. Ter markering van dit moment werd de nieuwe postercampagne “Trots op wie je bent en vieren van wie je houdt” gelanceerd. Onlangs werd bekend dat het Programma Regenboogsteden vanuit het ministerie OCW met vier jaar verlengd wordt. Vanuit dit programma ontvangen Regenboogsteden jaarlijks een bijdrage vanuit het Rijk van 20.000 euro voor de uitvoering van Regenboogbeleid.

Zoals ook blijkt uit de cijfers van het Pink Panel onderzoek 2022 <sup>2</sup> zijn er helaas, ondanks tien jaar Regenboogbeleid, nog steeds barrières die sociale acceptatie van deze groepen in de weg staan. Zoals verwoord in het coalitieakkoord blijft de gemeente Haarlem zich dan ook de komende jaren onverminderd inzetten voor seksuele diversiteit en zich profileren als Regenboogstad.

#### *Actieplan Haarlem Regenboogstad 2023-2026*

Het huidige beleidsplan Regenboogstad 2019-2022, “Doorgaan op de ingeslagen weg” is afgelopen. Het college stelt op dit moment samen met lhbti+ initiatieven en organisaties in de stad een actieplan Haarlem Regenboogstad 2023-2026 op. De verwachting is dat dit in het tweede kwartaal 2023 aan de commissie wordt aangeboden.

#### *Uitbreiding Samenwerkende partners Regenboogstad Haarlem*

De afgelopen periode is geïnvesteerd in uitbreiding en intensivering van de samenwerking met en tussen de twee huidige regenboogpartners COC Kennemerland en Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) en andere en nieuwe initiatieven uit de lhbti+ gemeenschap van Haarlem. De eerste netwerkbijeenkomsten vonden plaats in oktober 2022 en februari 2023. Verschillende partijen, organisaties en inwoners maakten kennis met elkaar. Aan de deelnemers is gevraagd welke activiteiten zij organiseren, wat er volgens hen nog nodig is. Opzet is dat de partners in samenwerking met de gemeente een jaarlijks activiteitenplan opstellen. Betrokken organisaties zijn de Haarlem Town Queers, de Roze Salon, het Regenboogloket, Kennemerhart, het Patronaat, de Schuur, Gay Okay van stichting de Baan, Queer café van het Badhuis, Sportsupport, Stichting Artikel

---

<sup>2</sup> Dit is een twee jaarlijks onderzoek naar de acceptatie en (sociale) veiligheid van lhbti-ers uitgevoerd door het Bureau Discriminatie Zaken Kennemerland.

[Uitkomsten Pink Panel onderzoek 2022 \(bdkennemerland.nl\)](https://www.bdkennemerland.nl/uitkomsten-pink-panel-onderzoek-2022)





1, Dusty Foundation, de Antionius gemeenschap, stichting Ma Jong, NoLabels, CJG, LHBTI aan Zee, Roze 50+ en Roze Kunstlijn (zie bijlage 1 voor de volledige lijst).

#### *Extra inzet op thema's*

Naast het gezamenlijke activiteitenplan van de partners in de stad, wordt de komende vier jaar extra ingezet op de volgende thema's:

- Uitbreiden van voorlichting op zowel de basisscholen als het voortgezet onderwijs.
- Inzetten op lhbt+ vriendelijke zorg, zowel bij instellingen als bij thuiszorgorganisaties.
- Werken aan een veilig sportklimaat.
- Versterken van het rolmodel van de gemeente door het uitdragen en aanwezig te zijn bij evenementen, aandacht te geven aan belangrijke lhbt+ dagen en meer diversiteit op te nemen in communicatie uitingen van de gemeente.

## ***II. Preventie van discriminatie en tegengaan racisme***

### **Wat is discriminatie?**

In Nederland is discriminatie verboden. Discriminatie betekent simpel gezegd dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen op basis van kenmerken die in een bepaalde situatie niet van belang zijn. In artikel 1 van onze Grondwet staat dat discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, niet is toegestaan. Op 17 januari 2023 heeft de eerste kamer ingestemd met een wetswijziging en is artikel 1 uitgebreid met handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond.



### ***Uitvoering Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorziening***

De Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen (Wga) draagt gemeenten op een anti-discriminatievoorziening in te richten zodat haar inwoners zich daartoe kunnen wenden voor advies

en bijstand in geval van ervaren discriminatie. Gemeenten ontvangen een richtbedrag per inwoner via het gemeentefonds voor de uitvoering van de wettelijke taken klachtbehandeling en registratie. In Haarlem voert het Bureau discriminatiezaken Kennemerland in opdracht van de gemeente deze wettelijke taken uit. Over de cijfers wordt gerapporteerd aan de gemeente en die heeft op haar beurt een rapportageverplichting naar het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

### ***Voorkomen van discriminatie***

Vanuit het gezichtspunt openbare orde en veiligheid richt de gemeente samen met Politie Haarlem veel aandacht op het onderwerp diversiteit en inclusie (zie pagina 7). Daarnaast is het vanuit de gemeente belangrijk om in te zetten op het voorkomen van discriminatie. Een belangrijk instrument in het voorkomen van discriminatie is voorlichting. Naast de wettelijke taken wordt het Bureau Discriminatie Zaken Kennemerland ook ingezet om discriminatie en ongelijke behandeling te voorkómen en te bestrijden. Dit gebeurt aan de hand van activiteiten die gericht zijn op bewustwording over wat discriminatie is, het leren kennen van elkaar, het kweken van wederzijds begrip en door het geven van voorlichting aan verschillende groepen.

### ***Voorlichting***

#### *Kinderen en jongeren*

Voorkómen is beter dan genezen. Dit is de gedachte achter het geven van voorlichting aan basisschoolleerlingen en middelbare scholieren. De gastlessen gaan vooral over vooroordelen, pesten, anders zijn. Er wordt gebruik gemaakt van gastsprekers die 'ervaringsdeskundig' zijn op een bepaalde grond: zij voegen iets toe aan de lessen en blijven de leerlingen bij. Jaarlijks zijn er in april en mei gastlessen in de vorm van een Haarlemse wandeling met opdrachten met het onderwerp Tweede Wereldoorlog. Ook is de intentie om vanuit het Actieplan Regenboogstad voorlichting te geven op basisscholen en middelbare scholen met betrekking op acceptatie lhbt+ personen.

#### *Volwassenen*

Bij het trainen van volwassenen ligt de nadruk op bewustwording van impliciete associaties, vooroordelen en hoe het brein werkt. De trainingen worden aangeboden aan verschillende beroepsgroepen zoals politie, medewerkers handhaving en welzijnsmedewerkers.

#### *Statushouders*

Een ander soort training is die aan statushouders. Zij moeten een participatieverklaring tekenen, de training maakt hen bewust over wat grondrechten zijn, wat is discriminatie, wat zijn gewoontes.

### ***Projecten rond bewustwording***

Naast de voorlichtingsactiviteiten lopen er meerdere projecten met als doel het voorkomen en bestrijden van discriminatie en het vergroten van de bewustwording. Deze activiteiten worden georganiseerd in samenwerking met het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, maar ook met andere organisaties uit de stad.



#### *Discriminatie in de wijk*

Er worden workshops gegeven voor woningcorporaties en samenwerkingspartners over woonoverlast en discriminatie in de wijk. Over het herkennen van de verschillende vormen van discriminatie, het bespreken van werkwijze en mogelijke maatregelen en het delen van praktijkvoorbeelden.

#### *Artikel 1 project*

De bescherming die uitgaat van artikel 1 is er voor iedereen. Het project zet zich in op het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit bij migrantengroepen. In de vorm van trainingssessies, het organiseren van een debat, conferentie of voorstelling voor een brede doelgroep. Voor verandering is structurele inzet nodig. Opzet is om het project voort te zetten en meer migrantengroepen te bereiken.

#### *Koloniaal Haarlem*

De werkgroep Koloniaal Haarlem bestaat uit zowel particulieren als Haarlemse organisaties en is opgericht in 2021. Het heeft als doel aandacht te vragen voor het koloniaal verleden van Haarlem en de link met racisme nu. Tot hun activiteiten behoren onder andere het organiseren van wandelingen en fietstochten langs plekken en gebouwen met een link naar de slavernij. Gastlessen op basisscholen over 'slavernij toen en racisme nu' en lezingen en rondleidingen in musea. De werkgroep wil met ingang van 1 juli 2023 jaarlijks Keti Koti in Haarlem organiseren. En zo aandacht vragen voor de dag waarop het slavernijverleden wordt herdacht en gevierd dat Nederland de slavernij in 1863 afschafte.

### **III. Toegankelijkheid**

De gemeente Haarlem riep 2018 uit tot het jaar van de Toegankelijkheid. Aanleiding hiervoor was een viertal moties naar aanleiding van de ratificatie van het VN-verdrag voor mensen met een beperking. In 2019 is het actieprogramma Toegankelijk Haarlem 2019-2021 en de routekaart Toegankelijke Stad 2030 vastgesteld. Deze laatste geldt als lokale inclusie-agenda en vertaalt de ambities die Haarlem heeft op weg naar een inclusieve gemeente, waarin iedereen – ongeacht zijn of haar beperking – mee kan doen. Toegankelijkheid en Inclusie zijn dus nauw met elkaar verbonden begrippen. De wethouder Diversiteit en Inclusie fungeert als coördinerend wethouder Toegankelijkheid.

Sociale toegankelijkheid gaat over je ergens welkom voelen, hoe je bejegend wordt en of activiteiten en programmering zijn afgestemd zodat iedereen kan meedoen.

Fysieke toegankelijkheid gaat over het vrij en zelfstandig gebruik kunnen maken van de openbare ruimte, gebouwen en andere voorzieningen door mensen met een beperking, zonder daarbij letterlijk te stuiten op drempels of andere belemmeringen of door afhankelijk te zijn van anderen.

In de afgelopen jaren is al veel van de ambities uit het Actieprogramma Toegankelijk Haarlem gerealiseerd. Er zijn bijvoorbeeld op meerdere plekken in de stad fietsenrekken geplaatst, zodat fietsen minder in de weg staan. De stembureaus zijn toegankelijker gemaakt, waarbij er ook een stembureau beschikbaar is voor mensen met een visuele beperking. Nagenoeg alle OV-bushaltes zijn aangepast, door ze op te hogen en geleidelijnen aan te leggen. Ongelijke bestratingen zijn herbestraat, invalide inritten zijn aangebracht en er zijn parkeerplaatsen voor minder validen aangelegd. Daarnaast wordt standaard een paragraaf toegankelijkheid opgenomen in het HIOR (handboek inrichting openbare ruimte). Ook in het te actualiseren HIOR zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan toegankelijkheid.

In het derde kwartaal 2023 wordt de eindevaluatie van het Actieprogramma Toegankelijk Haarlem 2019-2021 afgerond en aangeboden aan de Raad. Daarbij worden alle domeinen als vermeld in de tussenrapportage behandeld. Het Platform Toegankelijkheid Haarlem wordt betrokken bij deze eindevaluatie.

#### *Platform Toegankelijkheid Haarlem*

In het actieprogramma Toegankelijke Stad 2030 is opgenomen dat de gemeente ervaringsdeskundigen wil betrekken bij het toetsen en ontwikkelen van beleid. Niet over maar met hen praten. Hiertoe is in 2021 het Platform Toegankelijkheid Haarlem opgericht.

In het platform nemen de ambassadeurs Toegankelijke Stad en een vertegenwoordiging van gemeente Haarlem zitting. Zie ook: [Ambassadeurs van de toegankelijke stad \(toegankelijkhaarlem.nl\)](https://toegankelijkhaarlem.nl)

### **5. Inspiratiesessies in de stad**

Prettig samenleven met wederzijds begrip voor elkaar gaat niet vanzelf. Als gemeente willen we een actieve rol spelen in ontmoeting en dialoog tussen Haarlemmers. Door met elkaar in gesprek te zijn en te blijven ontdekken wat van betekenis is voor een ander. Werken aan diversiteit en inclusie is dus ook werken aan verbondenheid in de stad. Deze coalitieperiode organiseren we vanuit de gemeente een aantal inspiratiesessies in de stad. Doel van de sessies is om in gesprek te gaan met een zo breed mogelijk publiek en zo een steviger draagvlak creëren om gezamenlijk te werken aan een inclusieve stad.

### **6. Vervolg**

- *Plan van Aanpak Inclusief & Divers Personeelsbeleid vanaf 2023 in Q3 2023*
- *Eindrapportage Haarlem Toegankelijke stad inclusief vervolgnota Q3 2023*
- *Actieplan Haarlem Regenboogstad 2023-2026 Q2 2023*
- *Inspiratiesessies in de stad. De eerste bijeenkomst in het najaar 2023*



### **Bijlage 1: Betrokken organisaties Haarlem Regenboogstad**

Lijst Regenboogpartners die uitgenodigd zijn en actief betrokken zijn dan wel op eigen verzoek op de hoogte gehouden worden.

<b>Organisatie</b>	<b>Evt. toelichting</b>
Badhuis	Organiseert Queer café
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK)	Kerngroep Regenboogpartners
Centrum Jeugd en Gezin	
COC Kennemerland	Kerngroep Regenboogpartners
De Antonius gemeenschap	Organiseert Regenboogviering.
De Roze Salon	Gericht op lhbti+ ouderen
De Schuur	
Dusty Foundation	
De Haarlem Town Queers	Organiseert o.a. Kunstlijn
Het Patronaat	
Het Regenboogloket	Hulp en advies
Kennemerhart	Gericht op LHBTI+ ouderen
NoLabels	No Labels Festival
LHBTI aan zee	Pride at the Beach
Roze 50+	Gericht op LHBTI+ ouderen
Roze Kunstlijn	Kunst en LHBTI+
SportSupport	Gericht op D&I bij sportverenigingen
Stichting Artikel 1	Organiseert IMQF festival
Gay Okay Stichting de Baan	Gericht op lhbti+ en LVB
Stichting Ma Jong	Gericht op BIPOC Queer gemeenschap
Young & Out	Voorlichting en theater op scholen