



Victorie danken wij aan mensen

De toekomst is gelijkwaardig, rechtvaardig en inclusief



Beleidskader diversiteit en inclusie 2025 – 2029

Dit beleidskader is tot stand gekomen dankzij 'Ook mijn plek' gemeentegesprekken met meer dan 2500 mensen die wonen in de prachtige gemeente Alkmaar en 36 maatschappelijke en culturele ketenpartners.

Voorwoord

“We verwerpen alle vormen van discriminatie en racisme op grond van huidskleur, geaardheid, sociale status, uiterlijk, geloofsovertuiging, beperking, sekse et cetera, zoals in artikel 1 van de grondwet staat omschreven. Dit doen we onder andere door verbindende communicatie gericht op vertrouwen en medemenselijkheid. We hebben oprechte aandacht voor elkaars verschillen, ieders kwaliteiten, talenten, waarden, rechten en plichten. Delen van kennis en het vergroten van inclusie vinden we belangrijk. Zo leren we van elkaar en maken we samen onze toekomst.”

Deze tekst uit het coalitieakkoord is waar we met dit beleidskader de komende jaren volop invulling aan gaan geven.

In onze gemeente woont een mix van mensen met verschillende achtergronden, van dichtbij en veraf, die allen verschillende ideeën over de toekomst hebben. Hoe kunnen we ruimte geven aan diversiteit, op een manier die voor iedereen prettig is en benut kan worden? Hoe maken we onze gemeenschap sterker? Hoe zorgen we er voor dat er een stevig vangnet is als onze fundamentele rechten geschonden worden? En bovenal, hoe kunnen we discriminatie voorkomen en hoe vergroten we gelijke kansen voor iedereen?

Onze gemeente groeit. Daarom moedigen we mensen graag aan nieuwsgierig te blijven naar elkaar. Om te voorkomen dat we langs elkaar heen leven en de verschillen groter worden. We zetten ons daarom in om de onderlinge verbinding in onze gemeente te versterken. Een plek voelt pas echt fijn als er mensen zijn die je kunt groeten, de omgeving bekend voelt voor je en mensen zich vrij voelen om deel te nemen of zelfs initiatief te tonen. Onze gemeente straalt het meest als we af en toe een oogje in het zeil houden voor elkaar. Tot slot is het belangrijk dat geen mens anders behandeld mag worden om wie die is. Daar gaan we voor.

Ik dank eenieder voor de betrokkenheid en bijdrage aan dit beleidskader.

Christian Schouten,
Wethouder Diversiteit en Inclusie

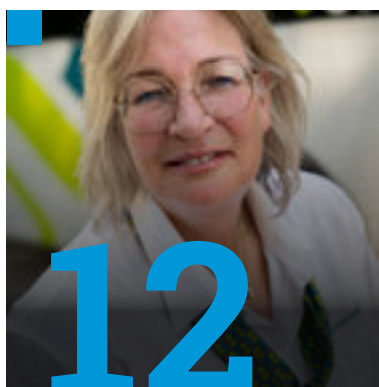




**Christian
Schouten**
Wethouder
Diversiteit en
Inclusie

INHOUD

Inleiding



Aanleiding en huidige situatie

Feiten en cijfers



Samenhang met andere beleidsvelden

Visie, ambities en ontwikkelijnen



Inclusiedagen in de schijnwerpers

■ Voorwoord	4
■ Inleiding	8
■ Ambities en ontwikkellijnen in één oogopslag	10
■ Aanleiding en huidige situatie	12
■ Feiten en cijfers	20
■ De Alkmaar manier	24
■ Samenhang met andere beleidsvelden	26
■ Visie, ambities en ontwikkellijnen	28
■ Inclusiedagen in de schijnwerpers	38
■ Vervolgstappen	40
Bijlage 1 Participatieproces	42
Bijlage 2 Begrippenlijst	46
Brief aan mezelf, de ander	50

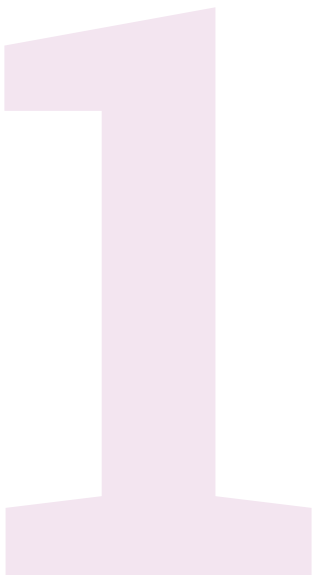
Inleiding

Diversiteit en inclusie vormen één van de hoekstenen van onze samenleving. We erkennen met dit beleidskader dat diversiteit en inclusie bijdragen aan het welzijn van onze inwoners, maar ook aan innovatie en groei van onze organisatie en onze gemeente. Dit kader helpt ons om sterker en doelgerichter te handelen richting een inclusieve samenleving. Met proactieve stappen willen we een gemeente creëren waarin iedere inwoner zichzelf kan zijn, floreert en autonoom mee kan doen.

Ervan uitgaande dat diversiteit een gegeven is, ligt onze focus met name op inclusie, het voorkomen van discriminatie, vergroten van gelijke kansen en het versterken van de sociale cohesie. Daar zijn de ambities op gericht. U zult merken dat er veel samenhang is tussen deze ambities.

Omdat dit beleidskader tot stand is gekomen door een uitgebreid participatieproces, verdient dat de nodige aandacht. Daarom lichten we het participatieproces toe in een aparte bijlage. In het beleidskader gaat het over de maatschappelijke aanleiding en de noodzaak voor het maken van deze beleidsvisie. We spreken over ambities en ontwikkellijnen. De ambities zeggen iets over onze doelen. De ontwikkellijnen over de ontwikkeling die we willen maken om die doelen te bereiken. We lezen ook over 'de Alkmaar manier'. Dat vertelt welke rollen en waarden wij als gemeente in acht nemen bij het uitvoeren van dit beleid. Omdat diversiteits- en inclusie termen vele interpretaties kennen, wijden we een hoofdstuk aan de betekenis van begrippen.

Het beleidskader wordt afgesloten met kunst: stadsdichter Lonneke van Heugten heeft speciaal voor dit kader een gedicht geschreven dat mooi aansluit bij de inhoud.





Ambities en ontwikkel- lijnen in één oogopslag

We werken aan vier ambities. Deze ambities splitsen we op in ontwikkellijnen. Daaronder komen uitvoeringskaders/agenda's. Zo werken we concreet aan grote maatschappelijke opgaven.

1. **Ambitie 'Een gelijkwaardig en rechtvaardig Alkmaar'**
Ontwikkellijn Preventie en bestrijding van discriminatie;
Ontwikkellijn Toegankelijkheid VN Verdrag handicap.
2. **Ambitie 'Prettig samenleven in verscheidenheid'**
Ontwikkellijn Ontmoeting, dialoog en verbinding;
Ontwikkellijn Samen werken in verscheidenheid;
Ontwikkellijn Inclusie in het verenigingsleven.
3. **Ambitie 'Alkmaar trotse Regenbooggemeente'**
Ontwikkellijn Alkmaar als stabiele, kleurrijke omgeving.
4. **Ambitie 'Gemeente Alkmaar als inclusieve organisatie voor medewerkers en inwoners'**
Ontwikkellijn Inclusie op orde.


Het voorkomen van discriminatie en het versterken van sociale cohesie raakt aan vele vakgebieden. De komende jaren richten we ons op vier ambities, die we per stuk hebben onderbouwd met ontwikkellijnen.

Uit deze ambities en ontwikkellijnen komen vier agenda's

- De Antidiscriminatieagenda (ambitie 1 en 2)
- De Toegankelijkheidsagenda (ambitie 1)
- De bestaande agenda 'Regenboogmeerjarenplan' (ambitie 3)
- De Interne diversiteitsagenda (ambitie 4)

Om te zorgen dat we subsidies als effectief middel inzetten om onze doelen te behalen, stellen we ook nadere regels diversiteit en inclusie op.





***Discriminatie.nl
is onze bevlogen
partner voor anti
discriminatiezaken.***

Marlon Mendes Capinha
(consulent discriminatiezaken) &
Ellen Touray (voorlichtingen en
projecten)

Aanleiding en huidige situatie

Algemene ontwikkelingen

De maatschappij is constant in beweging. We leren dagelijks bij en zijn in staat om onze meningen bij te stellen. We zijn veerkrachtig en flexibel, maar ook beïnvloedbaar. Om ons heen zijn uitdagingen waar toe wij ons steeds opnieuw moeten verhouden. De huidige geopolitieke verhoudingen, het maatschappelijk debat, het politieke landschap en de media hebben grote invloed op ons. Daarbij groeien we en die groei raakt soms aan onze basisveiligheid. Het is soms moeilijk om globaal, nationaal of zelfs breder dan het 'ik' te kijken. Een aantal landelijke trends en ontwikkelingen die ons ook raken:

Toename meldingen van discriminatie

Veel gaat goed, maar helaas nog niet alles. Racisme en discriminatie nemen toe in plaats van af. Het aantal meldingen van discriminatie stijgt. Dit is ook omdat steeds meer mensen hun rechten kennen én halen. Onze antidiscriminatievoorziening wordt beter gevonden. Steeds meer mensen kennen de wegen naar hulp die wij voor ze hebben ingericht. Tegelijkertijd weten we dat racisme en discriminatie in slechts 3% van de gevallen gemeld wordt. Nog niet iedereen weet hulp te vinden of durft melding te maken.

Sociale cohesie onder druk

In een steeds groter wordende samenleving is verdraagzaam samen leven niet meer vanzelfsprekend. Op basis van gegevens van het Sociaal en cultureel planbureau wordt onze samenleving op een aantal punten individualistischer. Dit naast lange stromen van sociale media content die invloed op ons hebben, het afnemend vertrouwen in de overheid en de groter wordende wens om 'jezelf te zijn'. Discriminatie, polarisatie en onverdraagzaamheid nemen toe.

Groter collectief bewustzijn

Er is een groter collectief bewustzijn over diversiteit en inclusie. Steeds meer mensen staan op voor gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid. Het publieke debat gaat er met regelmaat over. Dit zorgt voor ontwikkelingen die het welzijn van Alkmaarse groepen verbeteren. Denk aan de opkomst van meer genderneutrale toiletten, nieuwe herdenkingen en vieringen en een breder palet aan lesonderwerpen in het onderwijs. We worden meer bewust gemaakt van onze omgeving. Hierdoor zijn wij in staat onze medemensen met meer begrip te benaderen.

Ander geluid serieus nemen

Tegelijkertijd kunnen we spreken van 'inclusiemoeheid', groepen mensen die zich niet gezien voelen en groepen die tegenover elkaar staan. Er zijn mensen die vinden dat zaken worden opgedrongen. Dat leeft ook in onze gemeente, bijvoorbeeld door de regenboogsymbolen die we gebruiken. Er is een groep die zich wellicht in de steek gelaten

A close-up portrait of Tineke van Gulik, a woman with blonde hair and glasses, smiling slightly. She is wearing a white shirt. The background is blurred, showing some green and blue elements.

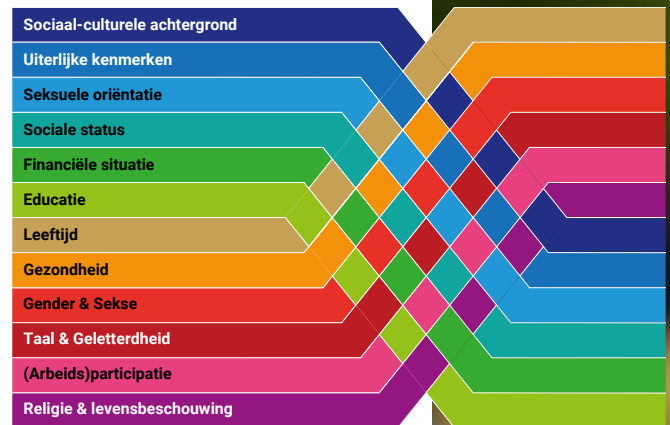
Tineke van Gulik
buschauffeur
Connexxion

“Op mijn bus zie ik de grootste verscheidenheid aan mensen. Van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat breng ik mensen waar zij willen zijn. Van sommige weet ik precies waar ze opstappen en weer uitstappen. Ik ben dol op mijn werk. Geen dag is hetzelfde en dat komt juist door al die verschillende mensen! Ik kan het landschap van Alkmaar ook erg waarderen, zowel de stad als de weilanden er omheen. Wat ik wel sterk merk is dat we steeds meer individualiseren. Iedereen heeft de telefoon voor de snufferd en soms kan er niet eens een 'goedendag' vanaf. Dat vind ik erg jammer. Het blijft toch mensenwerk. Ik zou het mooi vinden als de opgroeiende jeugd sterkere normen en waarden meekrijgt om socialer te kunnen zijn. Dat geldt eigenlijk ook voor volwassenen. Gewoon, dat we leren om met respect met elkaar om te gaan en goed mee doen. Niet alleen in mijn bus, maar ook op straat. Zo houden we het een beetje gezellig met elkaar.”

voelt of het idee heeft dat anderen steeds voor gaan. Wij gaan hier niet aan voorbij. Wij zijn er immers voor alle inwoners en willen polarisatie zoveel mogelijk tegengaan. Politieke idealen, de invloed van sociale media, economische ongelijkheid, identiteitspolitiek, verlies van vertrouwen in instelling en onzekerheid over de toekomst hebben invloed op polarisatie. Wij hebben niet overal invloed op. Door deze verschillen te negeren verdwijnen ze echter niet. We moeten er zijn voor mensen; dit betekent korte lijnen hebben, een luisterend oor zijn en de geluiden uit de samenleving serieus nemen.

Diversiteit wordt in breder perspectief gezet

We zijn ons tegenwoordig meer bewust van onderlinge verschillen. Het is lang niet meer enkel kleur, etnische afkomst of geaardheid. Opleiding, financiële status, sociale status en zelfs gezondheid zorgen ook voor verschillen. Om verschillen aan te duiden hebben we diversiteitsfactoren. Mensen met één of meerdere diversiteitsfactoren lopen een hoger risico om gediscrimineerd te worden. Diversiteitsfactoren hebben ook invloed op elkaar of kunnen samengaan.



Het diversiteitsvlechtwerk toont verschillende diversiteitsfactoren en hoe deze invloed hebben op elkaar.



"Ik ben gek op koken, maar Café Hozzo Anders is echt mijn passie. Ik heb heel lang een Wajong uitkering gehad, omdat ik zeer slechthorend ben. Ik draag een cochleaire implantaat. Ik werk nu vijf jaar bij Holland Casino en heb een vast contract. Het was een lange weg om daar te komen. Door mijn beperking kost werken mij meer energie. Ik zit er nu lekker in en heb een weg gevonden die past. Iedere tweede zondagmiddag van de maand draai ik Café Hozzo Anders. Dat is voor lhbti+ personen met een verstandelijke beperking en niet aangeboren hersenletsel. Ik ben op beide ervaringsdeskundige! Onze gasten mogen zichzelf zijn en praten over alles, zonder schaamte. We doen ook even een dansje, luisteren muziek en lachen samen. Ik zie aan onze gasten dat dat hen beter weerbaar maakt en meer

assertief zijn over hun 'eigen ik'. Daar ligt mijn passie. Daar doe ik het voor. De combinatie van beperkingen en lhbti+ persoon zijn is moeilijk. Voor deze mensen is het extra belangrijk om met gelijkgestemden te zijn. Vooral voor transgenders. Ik heb er een aantal flink verdrietig gezien, omdat ze gepest werden. Ik help ze hiermee om te gaan. Het is niet goed om mensen belachelijk te maken; dat wil je zelf ook niet. Het kwetst mij hen zo verdrietig te zien. Mijn wens is ook dat er meer begrip is voor doven, slechthorenden en mensen met een beperking, omdat ze niet alles kunnen volgen. Gemeente Alkmaar moet zich inzetten voor toegankelijkheid en acceptatie. Ze mogen mij altijd om hulp vragen. Alkmaar Victorie moet ook zijn voor mensenrechten!"

A portrait of Bastiaan Zuidhof, a middle-aged man with short, graying hair and glasses, wearing a white t-shirt. The t-shirt features a colorful logo for 'Café Anders' and 'Hoezo Anders' with gear icons. The background is a blurred outdoor setting with green foliage.

Bastiaan Zuidhof

kok bij Holland
Casino en vrijwilliger
bij Stichting Alkmaar
Pride, COC NH en
coördinator van
Café Hoezo Anders

Sommige mensen hebben meer diversiteitsfactoren waarop gediscrimineerd kán worden. In de praktijk gebeurt dat ook. De stapeling van verschillende diversiteitsfactoren noemt men 'intersectionaliteit'. Wanneer wij intersectioneel kijken, kijken we verder dan alleen naar de geijkte kenmerken als afkomst en geaardheid. Zo zien wij iedereen. Diversiteit neemt ook toe. Steeds meer mensen scharen zich niet onder één groep en er ontstaan kleine groeperingen. Inclusie wordt steeds meer in het licht van gelijke kansen gezet.

Segregatie neemt toe

Mensen de ruimte geven om zichzelf te laten zien en hen de kans te geven elkaar te ontmoeten, zorgt voor sterkere verbindingen tussen mensen. Dit is waardevol om het gevoel van verdraagzaamheid te vergroten. Het maakt mensen meer betrokken bij hun buurtgenoten en hun naaste omgeving. Kennis en bewustwording vergroot sensibiliteit en voorkomt dat we elkaar onnodig en onbedoeld kwetsen. Wij zijn allen namelijk snel geneigd in bubbels met gelijkgestemden te zitten. Die bubbels zijn heerlijke plekken en daar mogen we best in blijven, zolang we oog houden voor een ander. Ongeacht waar deze vandaan komt, dichtbij of ver weg, en ongeacht waar deze naar toe gaat. Statistieken van het CBS laten zien dat segregatie toeneemt en deels verband houdt met herkomst, inkomen en opleidingsniveau.

Feminisme onder druk

Eeuwenlang is gestreden om de positie van de vrouw te versterken. Nog steeds worden vrouwen niet gelijk behandeld ten opzichte van mannen. Desondanks zijn er de laatste jaren actieve tegenreacties op deze progressieve beweging, die vaak worden geduid als anti-feminisme of masculinisme. Via sociale media wordt beweerd dat feminisme de rechten van mannen schaadt. Traditionele genderrollen worden door sommigen nagestreefd. Onze opgroeiende kinderen bevin den zich massaal op sociale media en krijgen daardoor eenzijdige, schadelijke gendernormen mee. We willen gendergelijkheid en gelijkwaardigheid tussen personen bevorderen en een maatschappelijke cultuurverandering aanjagen. Daarvoor moeten die schadelijke gendernormen veranderd worden in gezonde en gelijkwaardige gendernormen. Om dit te doen zetten we in op gendermainstreaming, zoals omschreven in het plan van aanpak femicide van de Rijksoverheid. Aandacht voor veiligheid van vrouwen neemt toe.

Intiem terreur en femicide zijn steeds vaker aandachtspunten.

Inclusie is gelijke kansen

Tot slot is er een groter besef van sociaal economische verschillen, institutioneel racisme en gelijke kansen. Vanuit Rijksoverheid zijn hier verschillende programma's voor uitgezet. Diversiteit en inclusie gaan vaak over verschillen, uitsluiting en insluiting. In de basis gaat het over gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en gelijke kansen op alle levensgebieden.

Trends en ontwikkelingen toegesplitst op Alkmaar

Alkmaar is een gemeente met meer dan 112.000 inwoners met een grote woonopgave. Meer mensen krijgen straks de kans om in deze mooie gemeente te wonen. Alkmaar heeft regionale aantrekkingskracht, een rijk verenigingsleven, sterk bedrijfsleven, bloeiende culturele sector en actieve, betrokken inwoners. Ons geschiedenis verhaal dragen we uit en gebruiken we om het Alkmaargevoel te vergroten en onze inwoners te verbinden. In de wijken en buurten ontmoeten mensen elkaar. Onze culturele sector draagt ook bij aan ontmoeting tussen verschillende mensen. Er is veel diversiteit in onze gemeente. Onder inwoners, maar ook tussen stad en land. Onze dorpskernen horen bij onze gemeente. Tegelijkertijd kennen zij een ander demografisch plaatje en een andere dynamiek dan de stad Alkmaar. Verschillen zijn mooi. Die koesteren we graag, want alleen dan kunnen we de sociale en rijke gemeente blijven die wij zijn.

Toegankelijkheid beschermt grondrechten

In 2016 heeft Nederland het VN-Verdrag inzake rechten van personen met een handicap ondertekend. Alkmaar is verplicht zich aan dit verdrag te houden. Het doel van dit verdrag is om drempels voor personen met een beperking zo veel mogelijk weg te nemen, zodat zij volledig zelfstandig kunnen deelnemen aan de samenleving. Grondrechten van mensen met een handicap worden niet altijd nageleefd worden. Door moeilijk toegankelijke locaties kunnen mensen met een beperking lang niet altijd volledig meedoen aan de maatschappij. Ook in Alkmaar is de toegankelijkheid niet altijd op orde. Het bedrijfsleven, verenigingsleven en de culturele sector bepalen zelf wanneer en op welke wijze zij hun gebouwen toegankelijk maken. Hierdoor zijn er veel verschillen in toegankelijkheid.

Wij gebruiken de standaard wet- en regelgeving bij het toegankelijk maken van onze gebouwen en openbare ruimtes. Toch blijft de toegankelijkheid regelmatig achter. Dit zorgt ervoor dat mensen zich buitengesloten voelen, niet uitgenodigd worden om mee te doen en het vertrouwen in de overheid afneemt. Dat terwijl wij meedoen één van de belangrijkste dingen vinden. Er ligt een grote opgave om onze gemeente toegankelijk te maken. Onze culturele instellingen zijn actief en ver in hun toegankelijkheidsopgave. Dat geldt lang niet altijd voor onze binnenstad, onze winkels, de publieke sector en onze eigen gebouwen. Ook werken we hard om onze gemeente digitaal steeds toegankelijker te maken voor iedereen. Het Jongerenplatform regio Alkmaar en de WmoRaad maken zich hard voor de toegankelijkheid in de gemeente en vanuit het VN-verdrag ligt hier een grote opgave voor ons. Dit hangt samen met onze eerste ambitie.

Verschil mag er zijn

Emancipatie, acceptatieniveau en bewustwording verschillen per persoon, groep én regio. Zo zijn er ook verschillen tussen Alkmaar stad en haar dorpskernen. Als we normen en kaders stellen, gelden die voor alle inwoners van onze gemeente. We zien onze gemeente als een gemeente die hoe dan ook stappen naar voren zet, maar het tempo waarop verschilt per individu en plek. Dat respecteren we. Voor eenieder is een sterke sociale cohesie, kennis, bewustwording en een goed vangnet wanneer het misgaat noodzakelijk. Er zijn mensen die zich sterk identificeren als Alkmaarder, aan ons geschiedenisverhaal, AZ en het erfgoed dat wij hebben. Er zijn ook mensen die dit juist anders ervaren. Zij staan er niet mee in verbinding of vinden het te kleinstedelijk. We leven allemaal in verschillende leefwerelden. Dé Alkmaarder zijn we allemaal en samen maken we deze gemeente.

Toename subsidieaanvragen diversiteit en inclusie

Steeds meer inwoners, makers en culturele instellingen houden zich met diversiteits- en inclusie thema's bezig. Zij starten bijeenkomsten, dialogen of maken en/of programmeren kunst die maatschappelijke thema's aan het licht brengt. De sterk maatschappelijk geëngageerde producties vallen soms bij cultuur net buiten de boot. Datzelfde geldt voor bewoners die meer neigen naar zelforganisaties. De initiatieven die zij hebben, overstijgen vaak wat wij mogelijk willen maken binnen bewonersinitiatieven. De toename van subsidieaanvragen bij diversiteit en inclusie vraagt ook om een houdbaarheidsstrategie. Hoe zorgen we er voor dat we de juiste impulsen geven en de middelen effectief en efficiënt inzetten? Die vraag moet beantwoord worden.

Veelvoorkomende thema's vanuit de samenleving

We zien een aantal veel voorkomende thema's, waar wij dagelijks mee te maken hebben:

- Toegankelijkheid;
- Gelijke kansen;
- (Voorkomen van) discriminatie;
- Het koloniale verleden;
- Lhbt+ emancipatie, weerbaarheid en acceptatie;
- Veiligheid van vrouwen in het algemeen.

Dat wil niet zeggen dat er niet meer onderwerpen spelen of belangrijk zijn. Maar dit zijn de onderwerpen die van nature vanuit de maatschappij onze aandacht vragen.



Wat is jouw motivatie om je in te zetten voor de veiligheid van vrouwen?

“Huiselijk geweld moet stoppen. Voor nu en voor altijd. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Iedereen heeft recht op een veilige thuisomgeving. Ik zie de impact van geweld op individuen en generaties en weet dat de juiste interventies levens kunnen veranderen en zelfs redden. Ik vind het onze plicht om samen te werken aan een samenleving waarin gelijkheid en respect de norm zijn en waarin geweld geen plaats heeft. Iedere 8-10 dagen komt er in Nederland een vrouw om het leven door (ex-)partnergeweld/ iedere 8-10 dagen komt een vrouw om het leven, in 4 op de 5 gevallen door iemand uit huiselijke kring. Totaal onacceptabel. Het onderwerp huiselijk geweld krijgt steeds meer aandacht op de maatschappelijke en politieke agenda. Begrippen zoals femicide, intiem terreur en dwingende controle worden steeds meer erkend, evenals de levensbedreigende risico's die ze met zich meebrengen. Ondanks de vooruitgang hebben we nog een hele lange weg te gaan. We zien dat vrouwenhaat en schadelijke rolpatronen, gevoed door extreem conservatief gedachtegoed, terrein winnen, met alle gevolgen van dien. Als regiomanager van Blijf Groep zet ik mij in om ervoor te zorgen dat slachtoffers en betrokkenen

worden ondersteund bij het herstellen van hun veiligheid en autonomie. Feminisme speelt hierbij een centrale rol omdat het streven naar gendergelijkheid bijdraagt aan het verminderen van de ongelijkheid die vaak ten grondslag ligt aan huiselijk geweld. In veel gevallen is huiselijk geweld, in welke vorm dan ook, het resultaat van conservatieve overtuigingen over de positie van vrouwen en mannen. Ideeën die de inperking van vrijheden van meisjes en vrouwen op het gebied van seksualiteit, persoonlijke ontwikkeling en zelfbeschikking vergoelijken. We moeten hiertegen blijven opstaan. We mogen en zullen dit niet accepteren. Laten we morgen beginnen met deze veranderingen. Laten we niet langer wachten. Iedereen kan een verschil maken.”

A portrait of Christel Dingerdis, a woman with dark hair pulled back, wearing black-rimmed glasses and a dark red polka-dot top with a large pink rose pattern. She is looking directly at the camera with a slight smile. The background is blurred, showing what appears to be an outdoor event with other people and flowers.

Christel Dingerdis

regiomanager
Noord-Holland
voor Blijf Groep

Diversiteit en inclusie heeft een rol in het bevorderen van vrouwenemancipatie en het bijbrengen van gezonde rollenpatronen die huiselijk geweld en uiteindelijk ook femicide voorkomen. De activiteiten van diversiteit en inclusie raken sterk aan het preventiedeel van het plan van aanpak 'Stop Femicide!' van Rijksoverheid en vergt een integrale aanpak met openbare orde en veiligheid en WMO.

Feiten en cijfers

Onze cijfers halen we uit de jaarverslagen van onze antidiscriminatie voorziening (ADV), de Discriminatiemonitor NoordHolland Noord (NHN), de Regenboogpeiling die we door de GGD laten uitvoeren en platforms als Movisie en Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS). Onderstaande cijfers zijn afkomstig van onze eigen ADV en gaan over Noord-Holland Noord. In Alkmaar waren er in 2023 in totaal 145 klachten. In 2022 waren dit er 96.

Meldingen op basis van discriminatiegrond

In wetgeving worden verschillende gronden benoemd die de leidraad zijn in de klachtbehandeling van ADV's. Ingediende klachten worden geregistreerd naar deze wettelijk genoemde gronden, maar er is ook een categorie 'niet-wettelijke gronden'. In Tabel 1 staat het aantal klachten, zowel in absolute- als in relatieve cijfers, per grond weergegeven. Het gaat om cijfers van de afgelopen drie jaar, waarbij de cijfers van Art.1 NHN en de politie bij elkaar zijn opgeteld.

Grond/reden	2023		2022		2021	
Afkomst/Ras*	228	58%	205	62%	152	41%
Godsdienst**	33	8%	13	4%	17	5%
Geslacht	31	8%	19	6%	13	4%
Seksuele gerichtheid	30	8%	32	10%	16	4%
Handicap/Chronische ziekte	30	8%	22	7%	44	12%
Niet wettelijke gronden	22	6%	25	8%	109	30%
Leeftijd	10	3%	7	2%	12	3%
Nationaliteit	3	1%	2	1%	2	1%
Arbeidscontract	1	0%	1	0%	1	0%
Levensovertuiging	1	0%	1	0%	1	0%
Politieke overtuiging	1	0%	0	0%	1	0%
Burgerlijke staat	0	0%	3	1%	1	0%
Arbeidsduur	0	0%	1	0%	0	0%
Totaal***	390	100%	330	100%	369	100%

Tabel 1: Klachten naar discriminatiegrond/ redenen waarom mensen gediscrimineerd worden (Art.1 NHN en Politie NHN)

Top 3 redenen in 2023

1. Afkomst/Ras (228 meldingen)
2. Godsdienst (33 meldingen)
3. Geslacht (31 meldingen)



Alma mater victrix
Leuvenense ALK



Waar ervaart men discriminatie?

Discriminatie komt overal voor. In tabel 2 staat een opsomming van het aantal klachten in de afgelopen drie jaar en waar ze zijn voorgekomen. Het gaat om het aantal klachten dat bij Art.1 NHN en de politie is gemeld. Kanttekening daarbij is dat de politie niet registreert waar de discriminatie plaatsvond, maar dat kon wel uit de omschrijving opgemaakt worden.

Locatie	2023		2022		2021	
Openbare ruimte/publiek domein	68	18%	57	19%	44	12%
Buurt/wijk	64	17%	50	16%	55	16%
Collectieve voorzieningen	44	12%	48	16%	91	26%
Arbeidsmarkt	35	9%	30	10%	22	6%
Commerciële dienstverlening	35	9%	24	8%	29	8%
Onderwijs	31	8%	16	5%	14	4%
Privésfeer	30	8%	9	3%	13	4%
Publieke- en politieke opinie	15	4%	7	2%	18	5%
Horeca/amusement	13	4%	19	6%	13	4%
Sport en recreatie	13	4%	12	4%	32	9%
Politie/OM/Vreemdelingendienst	9	2%	20	7%	6	2%
Huisvesting	7	2%	8	3%	6	2%
Media en reclame	4	1%	5	2%	9	3%
Overig/n.v.t.	1	0%	2	1%	2	1%
Totaal	369	100%	307	100%	354	100%

Tabel 2: Waar komt discriminatie voor? (Art.1 NHN en Politie NHN)

Top 3 Plekken 2023

1. Openbare ruimte/publiek domein (68 meldingen)
2. Buurt/wijk (64 meldingen)
3. Collectieve voorzieningen (44 meldingen)

Meldingen collectieve voorzieningen:

Samen zijn rijks- en/of lokale overheid 'goed' voor 45% van de meldingen onder voorzieningen waar mensen gebruik van maken. Dit zijn klachten over medewerkers van de overheid die racistische uitspraken doen, beleid dat mensen buitensluit en regels die discriminerend voelen. Een aantal meldingen kwam van nieuwkomers die zich door de behandeling door verschillende gemeentelijke instanties zeer onwelkom voelden.

Andere zaken die opvielen:

In de landelijke cijfers spelen de meeste klachten die bij ADV's binnenkomen zich af op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor zowel de werkvloer als de werving en selectie. In Noord-Holland Noord behoort dit terrein al jaren niet tot de top 3. Een verklaring hiervoor is niet te geven.

A portrait of Frederique Janss, a woman with light brown hair, smiling. She is wearing a black jacket over a white and black patterned scarf. The background is a blurred outdoor setting with colorful elements.

Frederique Janss

directeur
discriminatie.nl
Kennemerland en
Noord-Holland
Noord

Hoe zie jij de gemeente Alkmaar als we alles goed doen?

"Inwoners kennen het beleid en voelen zich er gesteund door. Mogen ze zich uitgesloten voelen, dat ze dan snel de weg naar instanties kunnen vinden voor steun. Het liefst zie ik dat het beleid helemaal niet nodig is, maar dat is wellicht een te ideaal en optimistisch beeld."

Waar vind jij dat op dit moment het meeste aandacht voor nodig is?

"Aandacht voor ongelijke behandeling en ongelijke kansen voor mensen van kleur en moslims."

En wat is je grootste zorg?

"Dat mensen denken dat ze alles maar mogen zeggen. Uitspraken en nieuwe maatregelen van politici zorgen voor verdere polarisatie en gevoelens van uitsluiting en onveiligheid bij minderheidsgroepen. Ik zou het college willen meegeven om polarisatie tegen te gaan en zich uit te spreken voor mensenrechten en inclusie."

De Alkmaar manier

We benaderen diversiteit en inclusie op een manier die past bij onze gemeente. We geloven in een pragmatische aanpak. Daarbij leggen we inwoners niks op. We werken actief toe naar een inclusieve gemeente. Dit betekent dat we gehoor geven aan de wensen van onze inwoners, maar ook initiëren of aanjagen als dat nodig is. We werken transparant, eerlijk en stellen ons dienstverlenend op. Samen maken we de gemeente tot een sociaal leefbare lokale samenleving voor iedereen.

Wij hanteren een aantal waarden en principes bij het uitvoeren van het beleid diversiteit en inclusie:

We stellen duidelijke normen en kaders

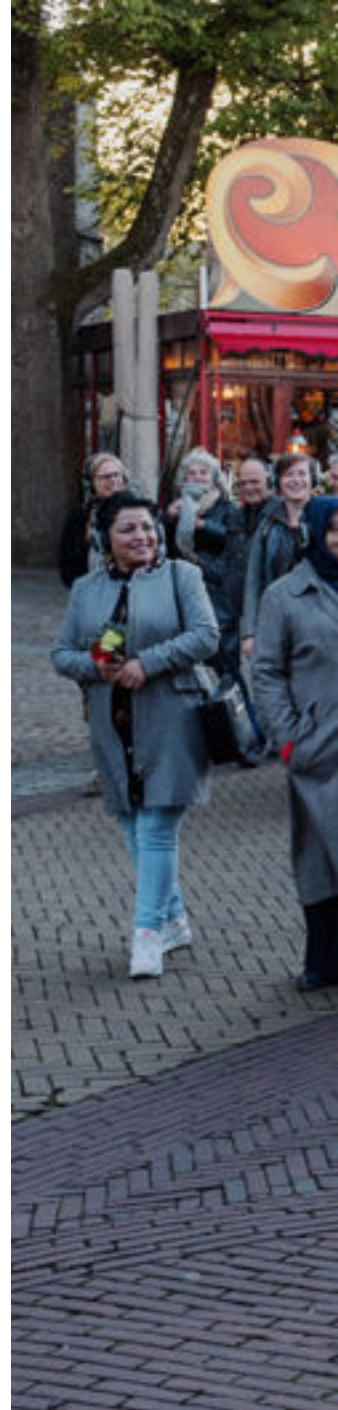
Racisme en discriminatie, ongeacht op welke grond, heeft geen plek in onze gemeente. De wet voorziet hierin. We dragen het vaker en duidelijker uit. Waar de grens overschreden wordt, treden wij op. Dit doen we in nauwe samenwerking met onze antidiscriminatievoorziening en de politie. We richten ons naast onze wettelijke taken ook op preventie van discriminatie. Dit doen we door bewustwording en kennis te vergroten en ontmoeting mogelijk te maken.

We zetten in op emancipatie, acceptatie en weerbaarheid

We doen dus een beroep op iedereen. Van ons als gemeente, van onze inwoners onderling en van onze ketenpartners. We geven inwoners de kans om kennis op te doen en zich meer bewust te worden van wat nodig is om prettig samen te leven, maar ook om elkaar te ontmoeten en hierdoor vooroordelen en stigma's te doorbreken. Hierbij dringen we niks op. We zetten ook in op het vergroten van weerbaarheid van inwoners. Ideeën van inwoners en organisatie die hierop inspelen maken we graag mogelijk.

We werken met bewezen methodieken én lef

Alkmaar is een gemeente met lef, daadkracht en gezond verstand. Over diversiteit en inclusie zijn talloze meningen. De media staan er bol van. We benaderen daarom probleemstellingen vanuit wetenschappelijke informatie en bieden onze inwoners hetzelfde. Bij het maken en monitoren van diversiteitsbeleid varen we daarom op wetenschap, cijfers en bewezen methoden. De acties die wij uitvoeren, mogen experimenteel zijn om te ontdekken of ze effectief zijn. Zijn de acties dat niet, dan durven we er ook mee te stoppen. We doen wat nodig is en wat werkt.





*De Wereld op je Bord,
een kunstproject dat
Alkmaarders uitnodigde
om met elkaar in
verbinding te komen.*

We maken brede cross overs

Diversiteit en inclusie raken veel vakgebieden. Vrijwel ieder vakgebied raakt aan diversiteit en inclusie. Dit vraagt om een integrale benadering en in contact staan met inwoners. We maken de cross over binnen vitaliteit, maar ook naar onze andere units. Voor onze uitvoerende takken is kennis van doelgroep sensitieve benadering en kennis van uitsluitende mechanismen, vooroordelen en stigma's noodzakelijk.

We voeren geen doelgroepenbeleid, wel doelgroepgerichte acties

Diversiteit en inclusie gaan om gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid voor iedereen. Daarom zijn ambities doelgroep overschrijdend. Acties op maat voor doelgroepen maken we uiteraard mogelijk. Dit doen we bijvoorbeeld al met ons Regenboogmeerjarenplan. Maar ook door bijvoorbeeld oog te hebben voor gelijke rechten voor vrouwen en ons koloniale verleden. Door geen beleid per doelgroep te voeren, voorkomen we dat we mensen vergeten of uitsluiten. We beseffen dat participatie, zeggenschap, geven van subsidie en de acties die we uitvoeren, maatwerk moeten zijn.

Samenhang met andere beleidsvelden

Beleid voor Diversiteit en Inclusie loopt dwars door andere beleidsvelden heen. Het zou ideaal zijn als ieder beleidsveld rekening houdt met diversiteits- en inclusieaspecten. Tot het zover is, hebben we een apart diversiteit- en inclusiebeleid. Daarnaast werken we toe naar een programma, waarbij diversiteit en inclusie de thermometer zijn van ambities, resultaten en acties die wij uitvoeren.

We staan voor een grote opgave met elkaar als het aankomt op: wonen, toegankelijkheid, arbeidsmarkt, zorg en cultuur. Deze beleidsvelden zijn met elkaar verweven en behoeven een inclusieve benadering. Diversiteit is in deze een gegeven. De grote maatschappelijk opgaven vanuit meerdere perspectieven benaderen vragen om een sterke, integrale aanpak.

Relatie met andere beleidsvelden

Op dit moment raakt diversiteit en inclusie al aan verschillende beleidsstukken die wij in Alkmaar hebben. Bij Sport, Onderwijs, Wmo & Jeugd, de Seniorenagenda, Cultuur en onze subsidieregels zijn diversiteit en inclusie opgenomen in de beleidsnota's. De acties die leiden tot het behalen van onze ambities, raken veelal aan bovenstaande beleids-terreinen.

6



dag van
**QUEER &
SPORT**
jezelf zijn in beweging



Visie, ambities en ontwikkellijnen

Visie

Gemeente Alkmaar is een gemeente waar iedereen gelijkwaardig onderdeel van uitmaakt, het leven in vrijheid vorm kan geven en positief bij kan dragen aan onze inclusieve samenleving. Om deze visie vorm te geven, streven we naar onderstaande ambities:

Ambitie 1: Een gelijkwaardig en rechtvaardig Alkmaar

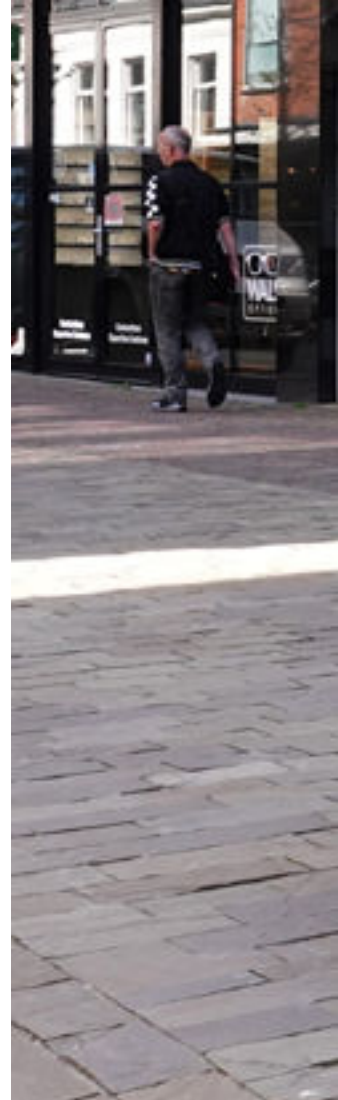
Gemeente Alkmaar is een inclusieve gemeente, waar iedereen vrij is van discriminatie en volledig toegang heeft tot diensten en kansen binnen onze gemeente.

INFO: Gelijkwaardigheid gaat over dat alle personen dezelfde waarde hebben, ongeacht verschillen. We erkennen ieders waardigheid. Rechtvaardigheid gaat over dat alles eerlijk geregeld is. Iedereen heeft recht op gelijke kansen. Verschillen mogen niet leiden tot een andere behandeling van personen. Discriminatie willen we zoveel mogelijk voorkomen en bestrijden. We volgen hierin de wet en richten ons daarnaast op preventie. Voorkomen is immers beter dan genezen.

Ontwikkellijn Preventie en bestrijding van discriminatie

We streven ernaar niemand anders te behandelen om wie die is, maar mocht dat toch gebeuren dan moet hulp beschikbaar zijn. Meer mensen zijn zich bewust van discriminatiegronden en we streven naar een vriendelijke, verdraagzame en veerkrachtige gemeenschap.

- We stellen duidelijke normen en kaders als het aankomt op discriminatie;
- We treden sterk op tegen bewezen discriminatie;
- We maken nog duidelijker dat discriminatie in onze gemeente geen plek heeft;
- We richten ons sterk op preventie van discriminatie door samenwerking met onderwijs en daarnaast het faciliteren van dialoog en ontmoeting;
- We werken integraal samen met onze afdeling openbare orde en veiligheid, de culturele sector, wijk- en buurtcentra en het onderwijs;
- We helpen onze inwoners zich beter te verhouden tot discriminatie;
- We zetten in op emancipatie, acceptatie en weerbaarheid bij mensen;
- We ondersteunen onze antidiscriminatievoorziening en samen met hen zorgen we voor een goede vindbaarheid en vangnet.





Wethouder Arie Epskamp met Daphne Beerman van de Wmo-Raad.

INFO: De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening verplicht ons nu om inwoners toegang te bieden tot een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening en om klachten te monitoren. Vanuit het Rijk zijn er ontwikkelingen om deze wet uit te breiden. Er is ook extra geld beschikbaar om onder andere preventie meer een plek te geven in dit proces. Het geldt dat wij krijgen om racisme en discriminatie terug te dringen, gebruiken we daar ook voor.

Ontwikkellijn Toegankelijkheid VN-Verdrag Handicap

In Alkmaar kan iedereen gelijkwaardig meedoen. We werken de volgende punten integraal uit in een uitvoeringsagenda:

- We verbeteren en vergroten de toegankelijkheid in onze gemeente binnen het fysieke domein, het sociale domein en digitaal;
- We maken zichtbaar wat al toegankelijk is;
- Onze gebouwen, de culturele sector, ons (sport)verenigingsleven, onze publieke sector en het onderwijs zijn toegankelijk voor iedereen;

- Mensen voelen zich geroepen om te participeren;
- Senioren en mensen met een fysieke beperking hebben voldoende mogelijkheden om zich autonoom te bewegen;
- We houden rekening met toegankelijkheid bij het bouwen van nieuwbouw;
- We nemen zichtbare en onzichtbare drempels zoveel mogelijk weg en helpen anderen dit ook te doen;
- We zoeken bij bovenstaande naar waardige oplossingen die autonomie waarborgen.

Hoe gaan we aan de slag?

Het college gaat aan de slag met een antidiscriminatie agenda en een toegankelijkheidsagenda. Daarin leggen we vast wat we de komende jaren doen om discriminatie te voorkomen, te bestrijden en gelijke kansen te bevorderen. Deze agenda maken we samen met belanghebbenden, onder andere onze antidiscriminatievoorziening: discriminatie.nl. We richten ons in die agenda op het vergroten van bewustwording, kennis en sociale cohesie. We werken toe naar een organisatie die haar kennis uitstekend op orde heeft, met daarbij een antidiscriminatievoorziening die in positie is en goed vindbaar voor onze

inwoners. Discriminatie, uitsluitende mechanismen en racisme zijn soms moeilijk te herkennen. We weten hoe te handelen wanneer inwoners of groepen worden gediscrimineerd.

We streven naar een samenleving die gelijkwaardig en rechtvaardig is. We presenteren begin 2026 een toegankelijkheidsagenda met concrete doelstellingen om onze gemeente zo inclusief mogelijk te maken. Deze agenda maken we samen met de WMO Raad, het Jongeren Platform Regio Alkmaar (JPRA) en andere belanghebbenden.

De komende jaren zetten we in op meer onderzoek, beleidsvorming en een integrale aanpak op het gebied van toegankelijkheid. In fases maken we onze gemeente toegankelijker. Onze afdelingen die zich bezighouden met ruimtelijke ontwikkeling, ons eigen vastgoed, het bedrijfsleven, onze publieke sector en onze culturele sector spelen hier een grote rol in. We nemen de uitspraak 'niets over ons, zonder ons' serieus. Op korte termijn maken we inzichtelijk hoe toegankelijk onze gemeente is, zodat inwoners die daar afhankelijk van zijn goede informatie krijgen. Direct te realiseren acties pakken we direct op.

INFO: Sinds 2016 geldt het VN-verdrag Handicap in Nederland. Het doel van dit verdrag is dat de positie van mensen met een beperking verbetert. Vanuit het VN-Verdrag Handicap zijn wij als gemeente verplicht om een fysiek toegankelijke gemeente te zijn. Dat betekent dat onze eigen gebouwen toegankelijk moeten zijn, dat de publieke sector toegankelijk moet zijn en dat wij een rol hebben in het stimuleren van het onderwijs en het bedrijvenleven om hetzelfde te doen. Alleen zo kan iedereen volwaardig meedoen. Dat vinden wij belangrijk.

Ambitie 2: Prettig samenleven in verscheidenheid

Onze inwoners hebben mogelijkheden om elkaar te ontmoeten en te leren over elkaars verschillen en overeenkomsten. Zo doorbreken we (voor)oordelen en stigma's. De werkvloer is een veilige en uitnodigende plek. Dat geldt ook voor ons verenigingsleven.



VO programma Love is Love ism.
Discussieren kun je leren

Ontwikkellijn versterken sociale cohesie

Ontmoeting en dialoog versterken sociale cohesie en doorbreken vooroordelen en stigma's. Dit vergroot de wederzijdse verdraagzaamheid. We erkennen deze aspecten als waardevol voor een samenleving die verbonden is. We jagen hierbij aan waar nodig en maken nieuwe initiatieven vanuit de samenleving mogelijk.

A close-up portrait of Gerda Ralf, a woman with short dark hair, smiling warmly. She is wearing a yellow floral patterned top and large, colorful earrings. The background is blurred with blue and purple tones.

Gerda Ralf
gepensioneerd
zorgmedewerker
dementiezorg,
vrijwilliger bij
Mare Nostrum en
bestuurslid van
Keti Koti Alkmaar

“Ik vind het belangrijk mij in te zetten voor de maatschappij. Het voelt alsof ik iets terug moet doen voor alles wat ik heb mogen krijgen. Ik vind het belangrijk dat we saamhorig zijn en mensen in verbinding staan met elkaar. Daar zet ik mij graag voor in, onder andere door Keti Koti in Alkmaar op de kaart te zetten. Ik sta positief in het leven en probeer mensen iets bij te brengen. Dat geeft voldoening. Zelf heb ik geen last ervaren van uitsluiting of discriminatie. Ik weet wel dat het gebeurt en vind dat heel erg voor mensen die het meemaken. Om dit te voorkomen is het belangrijk dat mensen het dialoog met elkaar aangaan. Dat proberen wij ook met Keti Koti. Ik maak mij zorgen over de haat die heerst tussen culturen. Het is in de hele wereld gaande. We moeten iedereen in de waarde laten en het moet niet uitmaken wat je huidskleur of geloof is. Er is een veilige omgeving nodig om nader tot elkaar te komen.”



Opening Plantage Alkmaar in Stedelijk Museum Alkmaar

- We onderzoeken een diversiteitsproduct die de diversiteit in Alkmaar op een verbindende manier toont;
- We geven onze inwoners de gelegenheid om elkaar te ontmoeten door middel van bijvoorbeeld kunstbeleving en dialoog;
- We richten ons op het mogelijk maken van het vormen van netwerken die bijdragen aan het diversiteit en inclusiebeleid;
- Waar nodig initiëren we projecten die leiden tot sociale cohesie;
- We maken initiatieven vanuit de samenleving die gericht zijn op sociale cohesie, doorbreken van vooroordelen en stigma's en depolarisatie mogelijk;
- We ondersteunen het onderwijs in hun wettelijke taak daar waar diversiteit en inclusie burgerschap raakt;
- Hiervoor stellen we nadere regels diversiteit en inclusie op die ons helpen doelgerichter te subsidiëren.

Hoe gaan we aan de slag?

De acties die wij doen om kennis en bewustwording te vergroten, zijn straks in de antidiscriminatieagenda terug te vinden. We gaan in de agenda uit van onze wettelijke taak, die discriminatie.nl voor ons uitvoert, maar ook van preventie. Het onderwijs, de wijk- en buurtcentra, (sport) verenigingen, inwoners en onze antidiscriminatievoorziening hebben een cruciale rol in het voorkomen van discriminatie. De ontwikkellijn 'Prettig samenleven in verscheidenheid' zien wij als het versterken van de sociale cohesie en dus als preventie van discriminatie. De nadere regels helpen ons om inwoners, makers en organisaties te stimuleren gericht aan deze ontwikkellijn te werken.



Maatschappelijk kunstproject Thuisblijvers in Stompeteren



Maatschappelijk kunstproject
De Wereld op je Bord

Ontwikkellijn Samen werken in verscheidenheid

Bijna al onze inwoners werken. Samen leven is samen werken. De werkplek is een ontmoetingsplek. Onze arbeidsmarkt geeft ruimte aan diverse mensen en is bereid om zich aan te passen om zo iedereen een kans te geven. Een groot deel van de discriminatiemeldingen zijn werkgerelateerd. Dit vraagt om actie. Wij hechten waarde aan meedoen. De werkomgeving moet een uitnodigende en veilige plek zijn. Er is bewustwording en kennis nodig als het aankomt op discriminatie en toegankelijkheid op de werkvloer. In de antidiscriminatieagenda lezen we straks het volgende terug:

- We voegen kennis en ervaring toe aan de beleidsvelden participatie, maar ook aan onze uitvoerende organisaties als Zaffier en in het bedrijfsleven;
- We ondersteunen onze antidiscriminatievoorziening om zich optimaal op de arbeidsmarkt te kunnen bewegen en zorgen voor bekendheid van deze dienst bij ondernemers in onze gemeente;
- We blijven inclusie op de arbeidsmarkt agenderen waar mogelijk om dit onderwerp hoog op de agenda te houden.

Ontwikkellijn Inclusie in het verenigingsleven

Onze inwoners voelen zich vrij om mee te doen aan ons verenigingsleven en zijn daar veilig. Verenigingen zijn zich bewust van de gevolgen van discriminatie en hoe discriminatie is te voorkomen. Verenigingen zijn bij uitstek een plek waar mensen elkaar ontmoeten. Je kunt nog zoveel van elkaar verschillen, maar elkaar vinden in een passie of samen juichen om de winst van je club, is verbindend. Toch gaat het binnen het verenigingsleven niet altijd goed. Diversiteit kan

daar soms voor spanningen zorgen en niet iedereen voelt zich veilig genoeg om mee te doen. We gaan actief aan de slag en werken samen met sport om een veilig klimaat binnen de sportverenigingen te bewerkstelligen.

- Ook hier voegen we kennis en ervaring toe waar nodig;
- We werken samen met het verenigingsleven om kennis, bewustwording en deskundigheid te vergroten;
- We maken de hulpwegen via het verenigingsleven bekend;
- We werken samen met sport en cultuur om inclusie te waarborgen.

Hoe gaan we aan de slag?

Als gemeente jagen we aan, verbinden we netwerken en bieden we kennis. Doelstellingen voor sport worden opgenomen in het Veilig Sportakkoord en in de antidiscriminatieagenda. We voegen kennis vanuit diversiteit en inclusie toe aan sport en cultuur. Dit alles doen wij zonder organisaties en verenigingen iets op te leggen. Het doel is hen te ondersteunen waar nodig.



Maatschappelijk kunstproject
De Wereld op je Bord

Noah van der Werf
student Sociologie
VU Amsterdam



Waarom heb je ja gezegd om mee te werken?

“Diversiteit en inclusie is belangrijk. Ik ben van mening dat diversiteit erkennen, begrip en verbinding tussen mensen kan versterken. Het is essentieel als we af willen van de polariserende ontwikkelingen en begrip tussen diverse (etnische) groepen willen. Er is ruimte nodig voor ontmoeting om vooroordelen tegen te gaan. Als jongen van kleur ben ik mij van jongs af aan al bewust van mijn positie binnen de maatschappij. Met mijn moeder spreek ik hier vaak over. Zij maakte mij van jongs af aan bewust dat het voor ons als mensen van kleur harder werken is. Wel heb ik het vermogen ontwikkeld bepaalde denkbeelden over andere groepen van een afstand te bekijken en mij te verplaatsen in de schoenen van de ander. Mijn verschil geeft mij de kracht om mij te verdiepen in de ander, de ander te erkennen en de ander tegemoet te komen. We willen namelijk allemaal erkend worden en als volwaardig en rechtvaardig behandeld worden.”

Heb je zelf weleens te maken gehad met discriminatie?

“Absoluut. Een voorval van lang geleden. Ik was aan het voetballen en een teamgenoot scoorde. Toen ik hem een high five wou geven zei hij: “Ik mag donkere mensen geen high five geven.” Ik nam het hem niet kwalijk, maar de maatschappij wel. Hoewel niet altijd duidelijk, gebeurt het met regelmaat. Wat het lastig maakt, is dat de patronen van stereotypering en racisme niet minder zijn geworden. Wel minder zichtbaar. Zo was een witte jongen

laatst verbaasd dat ik niet op zwarte vrouwen val of merk je een soort systematische wantrouwen naar etnische minderheden (waaronder ik). Ik krijg soms ook zeer verrassende reacties wanneer ik vertel dat ik een universitaire studie volg. Het zijn allemaal onbewuste vooroordelen die in ons handelen verweven zitten. Ik denk dat het onwetendheid is.”

Wat gun jij de inwoners van Alkmaar als het gaat om diversiteit, inclusie en discriminatie?

“Wat ik de inwoners van Alkmaar gun, is dat ze in leren zien dat verschillende soorten groepen mensen elkaar nodig hebben, inzichten kunnen verrijken en vooroordelen kunnen verminderen. Wel vind ik het essentieel te benoemen dat elke groep mensen volwaardig wordt erkend. Zo vind ik een racist geen racist, maar iemand die bang is een deel van zijn of haar identiteit te verliezen en weinig kennis heeft over andere etnische culturen. Ik gun hen meer inzicht en bewustwording.”

Wat denk jij dat helpt tégen discriminatie?

“Ik denk dat we alle groepen in de maatschappij moeten erkennen. Hiermee bedoel ik dat mensen leren zich empathisch op te stellen en zich in te leven in andere mensen en (etnische) groepen. We zijn geneigd mensen in hokjes te plaatsen, maar men moet leren ontmoeten, kennis maken en verbinden. Perspectieven en vooroordelen groeien wanneer je geïsoleerd bent binnen je eigen cultuur of groep.”



Ambitie 3: Alkmaar trotse regenbooggemeente

Onze regenboogjongeren, roze ouderen en iedereen daar tussenin, moeten kunnen zijn wie zij zijn, de juiste zorg krijgen als dat nodig is en zich vrij en veilig bewegen in onze gemeente.

Ontwikkellijn Alkmaar als stabiele, kleurrijke omgeving

Sinds 2012 is Alkmaar een regenbooggemeente en dat blijven we zolang dat nodig is. We houden oog voor de lhbt+ doelgroep. We zetten ons Regenboogmeerjarenplan onverminderd door en houden deze uitvoeringsagenda in leven. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap biedt ons jaarlijks budget om hier apart mee aan de slag te gaan. Dit vullen wij aan, want ook als dat geld zou wegvallen, blijven we ons inzetten om Alkmaar de kleurrijke gemeente te laten zijn die zij nu is. Zo zijn en blijven we dé regenbooggemeente in de regio. Het Regenboogmeerjarenplan bestaat sinds 2012 en wordt iedere vier jaar geactualiseerd. Dit plan richt zich altijd op:

- Emancipatie van de lhbt+ personen;
- Weerbaarheid van de lhbt+ personen;
- Acceptatie van de lhbt+ personen;
- Veiligheid van de lhbt+ personen.

Hoe gaan we aan de slag?

De lhbt+ gemeenschap moet zich veilig voelen en vrij kunnen bewegen in onze gemeente. Hierover voeren we gesprekken in het onderwijs bijvoorbeeld, maar ook in kringen waar lhbt+ zijn taboe is. Onze gemeente moet aantrekkelijk zijn

voor lhbt+ personen en de jeugd, maar ook de 'roze ouderen' moeten zich uitgenodigd voelen om hier te blijven. Opgroeïende lhbt+ personen helpen we de juiste hulp te vinden en elkaar te ontmoeten. We zetten in op zichtbaarheid van de doelgroep, omdat we weten dat zichtbaarheid tot acceptatie leidt. Tot slot stimuleren en ondersteunen we de zorgsector om de nodige deskundigheid te bereiken en te houden.

INFO: Over het algemeen neemt lhbt+ acceptatie af, ondanks dat wij al zoveel jaren zo hard inzetten op ons Regenboogmeerjarenplan. De acceptatie van lhbt+ personen en gevoel geaccepteerd te zijn van lhbt+ personen, hangt ook samen met landelijke en zelfs wereldwijde ontwikkelingen. Zo kan wet- en regelgeving in Polen of Afrika invloed hebben op hoe wij hier naar lhbt+ personen kijken en hoe lhbt+ personen zich voelen. Het vergroten van de weerbaarheid van lhbt+ personen helpt hen.



Ambitie 4: **Gemeente Alkmaar als inclusieve organisatie voor medewerkers en inwoners**

Wij zijn gelijkwaardig en rechtvaardig. Onze organisatie is een afspiegeling van de samenleving en we gaan op inclusieve wijze met elkaar en inwoners om.

Ontwikkellijn Inclusie op orde

Op geen enkele wijze tolereren we discriminatie en uitsluiting. We staan in goede verbinding met elkaar en met iedereen die buiten ons stadhuis en ons stadskantoor te vinden is. Iedereen begrijpt waarom we inclusief werken en zet zich daarvoor in. Daarbij zijn we nieuwsgierig, gebruiken we duidelijke taal en hebben we het voornemen om het iedere dag een beetje beter te doen. Als organisatie gaan we met de tijd mee en zijn we goed op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen en de behoefte van onze samenleving. Onze organisatie is onvermijdelijk divers. Daar plukken wij de vruchten van. Maatschappelijke opgaven worden binnen de gemeente vanuit verschillende perspectieven en referentiekaders uitgedacht en aangepakt. Hierdoor zijn wij in staat creatiever en daadkrachtiger te handelen, met een goed oog voor onze verscheidene samenleving. Deze diversiteit is goud waard en daar houden we graag aan vast. Als overheid hebben we een maatschappelijke voorbeeldrol op het gebied van diversiteit en inclusie. We staan graag stil bij wat we zelf kunnen doen. We brengen in kaart hoe we er als gemeente nu voorstaan en waar we nog stappen moeten zetten. We werken toe naar een inclusieve organisatie met gelijke kansen voor iedereen. We willen dat ons personeelsbestand een goede afspiegeling is van de arbeidsmarkt, dat we in staat zijn mensen te behouden en dat we op inclusieve wijze diensten verlenen. Dat gaat over sensitiviteit van onze medewerkers en onze online- en offline bejegening van onze inwoners.

- We kiezen voor inclusieve benadering naar medewerkers en inwoners toe;
- We erkennen de kracht en het belang van een diverse personeelssamenstelling;
- We weten hoe we discriminatie voorkomen en bestrijden;
- We onderzoeken op welke wijze we inclusiever willen zijn.

Hoe gaan we aan de slag?

We maken een interne diversiteitsagenda om te zorgen dat we het goed doen. Deze agenda maakt duidelijk hoe wij bewuster en wijzer omgaan met diversiteit en inclusie in alle lagen van de organisatie. Daarom maken we ook deze agenda participatief. Alleen zo creëren we het draagvlak die nodig is.



Wethouder Arie Epskamp, wethouder personeel en organisatie (inclusief HR)

Inclusiedagen in de schijnwerpers

Diversiteit- en inclusiedagen stemmen we zoveel mogelijk af met ketenpartners in het veld. De dagen waar we als gemeente aandacht aan geven, kunnen andere dagen zijn dan dagen waarvoor subsidie wordt aangevraagd of verleend. Inwoners en organisaties hebben de vrijheid om aandacht te geven aan wat zij ook maar willen, maar bij een aantal dagen werken we in gezamenlijkheid om kracht bij te zetten.

De sociale inclusiedagen die wij in deze beleidsnota vaststellen, zijn dagen waarop de gemeente actief de vlag uithangt en samen met inwoners, zelforganisaties en maatschappelijke organisaties, aanjaagt. Wij doen dit omdat wij vinden dat hier meer bewustwording en kennis voor nodig is. De dagen zijn gekozen op basis van de wens om meer bewustwording rondom deze thema's te creëren en als gemeente te tonen waar we voor staan. De meeste dagen zijn zo gekozen, dat zij op ál onze inwoners toepasbaar zijn.

Coming Out day: vlaggen met de Progressvlag

Ieder jaar op 11 oktober wordt aandacht besteed aan het uit de kast komen. Deze dag is bedoeld om het mensen makkelijker te maken om openlijk uit te komen voor hun seksuele geaardheid of genderidentiteit. Omdat er nog steeds inwoners zijn die hun identiteit verbergen met alle gevolgen van dien, willen wij deze inwoners op deze dag een hart onder de riem steken en laten zien dat je in Alkmaar kunt zijn wie je bent.

Pride Week: vlaggen met de Progressvlag

Elk jaar vieren wij de Pride Week. Deze start met een Pride Walk, gevolgd door maatschappelijke activiteiten en wordt afgesloten met de beroemde Alkmaar Pride. Deze week staat in het teken van vieren wie je bent, maar ook het zichtbaar maken van de lhbt+ gemeenschap. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat in gemeenten waar de lhbt+ goed zichtbaar is, er ook meer acceptatie voor deze inwoners is. Onze botenparade is de eerste op de paradekalender in het land. Deze willen we prominenter op de kaart zetten en maken daarvoor een cross over met economische zaken.





Door te vlaggen zetten we kracht bij bepaalde onderwerpen. Gemeenschappen ervaren grote steun wanneer de vlag op ons stadhuis wappert.

Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie: vlaggen met de mensenrechten-vlag

Op 21 maart is de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. Deze dag is uitgeroepen om overheden, organisaties en het onderwijs wereldwijd aan te moedigen zich actief tegen racisme en discriminatie te verzetten. De dag geeft ons mooie aanknopingspunten om religie haat, vooroordelen en stigma's aan te pakken. Het is een universele dag, die op iedereen toepasbaar is. Daarom voegen we deze dag graag toe.

Orange the World: vlaggen met de Orange the World vlag

Om de acht dagen wordt er in Nederland een vrouw vermoord omdat zij vrouw is. De helft van de Nederlandse vrouwen krijgen met geweld te maken. Dit moet stoppen. Steeds meer mensen en organisaties staan op voor de veiligheid van vrouwen. Zo heeft de Blijf Groep in samenwerking met de politie, Veilig Thuis, het Openbaar

Ministerie en zelforganisaties een werkgroep in het leven geroepen, om meer aandacht te geven aan dit onderwerp. Als gemeente spreken wij ons uit tegen geweld tegen vrouwen en meisjes. We ondersteunen initiatieven die positief bijdragen aan het versterken van onze inwoners op dit onderwerp. We werken hierin samen met de gemeentelijke teams OOV en Wmo, waarbij diversiteit en inclusie zich op het preventieve stuk richt.

Paarse Vrijdag

Vlaggen op Paarse Vrijdag vervalt, omdat dit een onderwijsdag is. Wel zoeken we het onderwijs op rondom Paarse Vrijdag, omdat dit ons in de gelegenheid stelt vinger aan de pols te houden en op een leuke manier samen te werken met scholen.

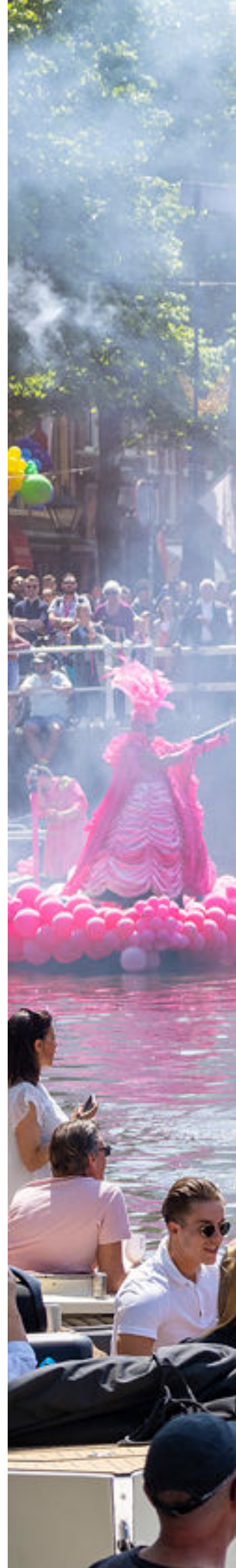
Vervolgstappen

2025: Opstellen toegankelijkheidsagenda 2026-2027

2025: Opstellen Antidiscriminatieagenda 2026 – 2029

2026: Opstellen interne diversiteitsagenda 2027-2028

9



*Alkmaar blijft een
Regenbooggemeente
zolang nodig. Een
kleurrijke, stabiele
omgeving voor
iedereen.*



Bijlage 1

Participatieproces

Dankzij brede participatie en het constant hebben van oren en ogen in onze gemeente, is het mogelijk om elke dag goed aan te sluiten bij onze inwoners, zelforganisaties en ketenpartners. Dit participatieproces en haar vele vormen verdient het om uitgelicht te worden.

Ook Mijn Plek

Dankzij een in 2022 breed aangenomen motie, zijn in onze gemeente gesprekken gevoerd over racisme en discriminatie. Met groot succes. Met een korte documentaire reisde Bureau Stennis door onze gemeente. In wijkcentra, bij scholen, in de horeca, in de culturele sector, in de dorps kernen en bij het bedrijfsleven werden de gesprekken breed gevoerd.

Het mooie aan dit project was, dat er op iedere plek een veilige omgeving ontstond. Ook voor mensen die zich bijvoorbeeld storen aan nieuw komers of vinden dat er teveel regenbogen in onze gemeente te zien zijn. Dit leverde een aantal bruikbare inzichten op, die wij verwerkt hebben in dit beleidskader. Zo vertelden inwoners dat ze behoefte hebben aan meer kennis en bewustwording over racisme en discriminatie. En dat zij mensen die 'anders zijn' dan zij willen ontmoeten. De scholen die door Bureau Stennis bezocht zijn, gaven dezelfde reacties.



Culturele sector & maatschappelijke ketenpartners

De culturele sector en de maatschappelijke partners zijn bij elkaar gebracht. Dit om te onderzoeken waar zij elkaar kunnen versterken en om de sociale inclusiedagen in onze gemeente te bespreken. We hebben met elkaar vastgesteld welke dagen voor de maatschappelijke partners relevant zijn, welke maatschappelijke thema's spelen in de culturele sector en welke rol een gemeente hierin moet hebben. Dankzij dit proces is de Cultureel maatschappelijke agenda tot stand gekomen, maar ook meer samenwerking tussen de culturele en maatschappelijke partners.





Paarse Vrijdag ontbijt

In december 2023 vond het eerste Paarse Vrijdag ontbijt plaats met leerlingen van verschillende scholen voor voortgezet onderwijs in Alkmaar én een aantal leden van het college van B&W. In aanloop er naartoe stonden er ideeën bussen in de scholen, waar leerlingen hun oplossingen voor een beter sociaal klimaat binnen het onderwijs konden doen. Daar kwamen maar liefst 99 ideeën uit voort. Die zijn verwerkt in dit beleidskader en nemen we mee in de acties richting het onderwijs.

Vrouwenorganisaties

Eveneens tijdens een ontbijt hebben we gesproken met de verschillende vrouwenorganisaties. Over wat vrouwenemancipatie is en wat vrouwen nodig hebben om vooruit te kunnen. Hoewel we geen doelgroepenbeleid voeren, is het ophalen van informatie per doelgroep wel interessant. Je moet immers inspelen op diverse behoeften en problematiek. De uitkomsten van deze ochtend zijn terug te vinden bij 'De Alkmaar manier', waar we het hebben over de emanciperende beweging die we maken, waarbij wij rekening houden met de verschillen in emancipatie.

Vrouwen uit Overdie

Met een groep vrouwen uit Overdie is ook een participatiesessie geweest. Deze was onderzoekend van aard. Want wat is emancipatie voor hen die als minder geëmancipeerd worden gezien? Dat mensen verschillen in mate van emancipatie wil niet zeggen dat zij niet emanciperen. Aan de vrouwen in Overdie kleven vooroordelen en stigma's. Daarom is onderzocht hoe zij zelf naar emancipatie kijken en wat hun eigen wens daarin is. Deze uitkomsten zijn relevanter voor de uitvoeringsnota's dan voor het beleidskader zelf.



[Discriminatie.nl](#)

Onze antidiscriminatievoorziening is in ontwikkeling. Vanuit de Rijksoverheid worden stappen gezet om de antidiscriminatievoorzieningen effectiever en beter vindbaar te maken. Er wordt ook gekeken naar uitbreiding van de wet met preventietaken. Onze antidiscriminatievoorziening bouwt uit. We hebben de directeur van [discriminatie.nl](#) (voorheen Art. 1) geïnterviewd en zij heeft meegekeken met tot stand komen van dit beleidskader

[Voortgezet onderwijs](#)

Het voortgezet onderwijs wordt vanuit de programmabegroting ondersteund bij het uitvoeren van hun wettelijke taken rondom het creëren van een veilig sociaal klimaat. Via een intensief traject onderzochten we hoever het onderwijs is en wat hun behoefte is voor diversiteitsonderwijs. Hier zagen we dat de verschillen binnen het onderwijs groot zijn.

Sommige scholen moeten nog beleid maken op diversiteit en inclusie, daar waar andere scholen zelf al methodieken aan het schrijven zijn die op meer scholen bruikbaar zijn. De scholen zien de gemeente het liefst als aanjager/verbinder. Daarnaast pleiten zij voor een platform om elkaar te vinden en kennis te delen. Tot slot geven scholen aan dat structurele middelen meer effect hebben dan incidentele.

[Connexxion](#)

Om dit beleidskader te maken, is ook gekeken naar onze publieke dienstverlening. Welke plekken hebben te maken met diversiteit, inclusie en een sterk sociaal klimaat? De bussen die door onze gemeente rijden, zijn misschien wel het meest divers van alles. Het meerijden met een bus van Connexxion leerde ons dat het belang van onderlinge ontmoeting en verbinding groot is. Dat we elkaar in vergelijking met 'vroeger' al uit het oog verloren zijn en dat we minder verdraagzaam en geduldig zijn naar elkaar.





Lhbti+ netwerk

Begin 2024 is het lhbti+ netwerk opgericht. Dit netwerk bestaat uit politie, GGD, GGZ, Alkmaar Sport, MEE & de Wering, Veilige Haven, COC, Alkmaar Pride, Safe Space en de Centra voor Jeugd en Gezin. Het netwerk stelt zich ten doel om meer en beter met elkaar in verbinding te staan, kennis uit te wisselen en meer kennis te vergaren over lhbti+ personen in onze gemeente.

JPRA

Ons jongerenplatform is ook geraadpleegd. Daar blijkt toegankelijkheid het grootste thema te zijn. Deze gesprekken zetten wij voort en verwerken we in de te vormen toegankelijkheidsagenda.

Wmo Raad Alkmaar

Een toegankelijk Alkmaar is een speerpunt voor de Alkmaarse Wmo Raad. Zij leest mee bij het opstellen van de Toegankelijkheidsagenda en samen met de Wmo Raad vragen we steeds meer aandacht en bewustwording voor toegankelijkheid.



Bijlage 2

Begrippenlijst

Acceptatie: Het aannemen, accepteren, het goed vinden van verschillen. Goedkeuren van iets.

Achtergestelde groepen: groepen mensen die, vanwege factoren die gewoonlijk buiten hun macht vallen, niet dezelfde kansen hebben als andere, meer fortuinlijke groepen in de samenleving.

Antidiscriminatievoorziening: Elke gemeente is wettelijk verplicht om een laagdrempelige, onafhankelijke voorziening in te stellen, waar burgers terecht kunnen met klachten over discriminatie. Deze antidiscriminatievoorziening heeft de taak om personen die een klacht hebben over discriminatie onafhankelijk advies en ondersteuning te verlenen bij de afwikkeling van die klacht. Deze klachten worden gerapporteerd, zodat de gemeente en de overheid weet wat er lokaal speelt op het gebied van discriminatie.

Bewustwording: Bewustwording: Inzicht of kennis krijgen over een situatie of onderwerp. In deze vaak bedoeld in relatie tot het verkrijgen over vergaren van meer kennis over een situatie of onderwerp dat met racisme of discriminatie te maken heeft en helpt om meer handelingsbekwaam te worden.

Collectief bewustzijn: De gedeelde gedachten, overtuigingen, waarden en percepties die mensen hebben.

Cultuursensitief: Cultuursensitiviteit houdt in dat je rekening houdt met en bewust bent van de culturele achtergrond en waarden van de ander.

Discriminatie: Discriminatie is het maken van onderscheid van mensen op basis van persoonlijke kenmerken.

Discriminatiegronden: Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan:

- Herkomst/huidskleur (racisme)
- Leeftijd
- Politieke gezindheid
- Burgerlijke staat
- Geloof
- Levensovertuiging
- Seksuele gerichtheid
- Handicap of chronische ziekte
- Geslacht
- Nationaliteit

Discriminatiemeldingen: Discriminatiemeldingen zijn meldingen die zijn gedaan bij een antidiscriminatievoorziening of bij de politie. Dit kan op basis van verschillende discriminatiegronden.

Diversiteit: diversiteit gaat om de manier waarop mensen onderling van elkaar verschillen, zowel zichtbaar als onzichtbaar.

Doelgroepenbeleid: Bij een doelgroepenbeleid wordt er aandacht gericht op een specifieke groep en/of groepen om deze groepen gelijke kansen te kunnen geven.

Emancipatie: een proces waarbij een persoon en/ of groep zich vanuit een onderschikte positie ontwikkelt naar meer vrijheid, onafhankelijkheid en een grotere zelfbeschikking.

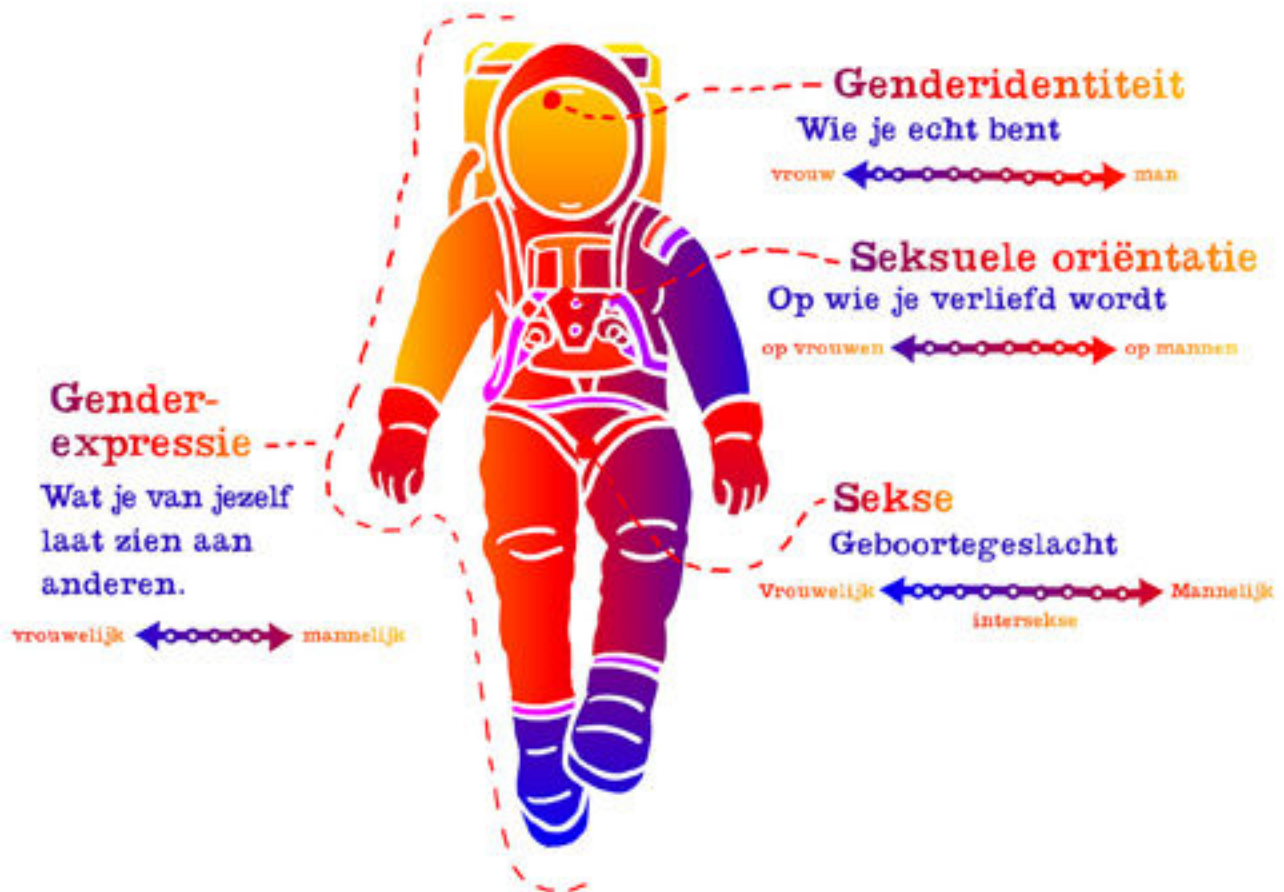
Gelijkwaardigheid: Bij gelijkwaardigheid hebben mensen dezelfde rechten en krijgen zij een gelijke behandeling. Dit betekent dus niet dat men hetzelfde is in vorm, maar wel in rechten en behandeling.

Gendernormen: Gendernormen zijn sociale normen over hoe mannen, vrouwen, jongens en meisjes zich zouden moeten gedragen.

Genderrollen: Zie gendernormen. Het gaat hierbij dus over de sociale normen die aan een geslacht worden gehangen.

ASTRONAUT

Gender is een mix van verschillende elementen.
Welke dat zijn, laat de astronaut zien.



Een mens is meer dan alleen maar een lichaam. De meeste mensen voelen en gedragen zich volgens de verwachtingen die horen bij hun geboortegeslacht, maar dat is niet altijd het geval. Vrijheid van geslacht geeft iedereen de ruimte om zichzelf te kunnen zijn.

Inclusie: De insluiting in de samenleving van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. Een inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten. Iedere inwoner moet de kans hebben om zich gelijkwaardig te ontwikkelen en ontplooiën.

Inclusiemoeheid: Onder inclusiemoeheid verstaan wij het gedachtegoed dat er vandaag de dag al genoeg of zelfs te veel gebeurt op het gebied van inclusie en diversiteit.

Inclusieve benadering: Er zijn veel raakvlakken met andere vakgebieden. Het is daarom van belang om bewust te zijn van de onderlinge verschillen die bestaan in onze samenleving. Een inclusieve benadering heb je wanneer je rekening houdt met minderheden.

Individualistisch: De gedachtegang waarbij de gedachten en rechten van het individu boven het belang van de gemeenschap worden geplaatst.

Institutioneel racisme: Dit verwijst naar racisme dat is ingebed in de processen, regels en beleid van instituten zoals bedrijven, scholen of sectoren zoals de arbeidsmarkt en gezondheidszorg, wat leidt tot structurele ongelijkheid op basis van achtergrond, huidskleur of religie. Dit kan zowel expliciet beleid zijn dat ongelijkheid beoogt als impliciete regels die in de praktijk bepaalde groepen benadelen. Het kenmerk van institutioneel racisme is dat het structureel en collectief is, en niet gaat om individuele incidenten, waarbij in de Nederlandse context vaak witte mensen worden bevoordeeld ten opzichte van zwarte mensen en mensen van kleur.

Intersectionaliteit: Men is altijd meer dan alleen hun gender, hun achtergrond of hun seksuele geaardheid. Bij intersectionaliteit ben je je er van bewust dat mensen op meerdere fronten kunnen afwijken van de 'norm' en dat deze fronten elkaar beïnvloeden en daarmee iemands positie in de maatschappij bepaalt. Een voorbeeld van intersectionaliteit is een vrouw van kleur met een fysieke beperking die niet alleen te maken krijgt met discriminatie op basis van haar huidskleur en geslacht, maar ook met extra obstakels vanwege haar beperking.

Interventies: Een theoretisch en praktische aanpak voor preventie, ondersteuning en hulp bij specifieke risico's en problemen.

Lhbt+: Lhbt+ staat voor de verscheidenheid aan seksuele oriëntatie en identiteit. Deze afkorting staat voor:

- **Lesbisch:** een vrouw die zich (emotioneel en fysiek) aangetrokken voelt tot vrouwen.
- **Homoseksueel:** een man die zich (emotioneel en fysiek) aangetrokken voelt tot mannen.
- **Biseksueel:** een man of vrouw die zich (emotioneel en fysiek) aangetrokken voelt tot zowel mannen als vrouwen.
- **Transgender:** mensen voor wie de hokjes 'man' en 'vrouw' niet vanzelfsprekend of te beperkend zijn. Deze komen niet overeen met hun identiteit en lichamelijke situatie. Transgender is een verzamelnaam voor een groep mensen.
 - Mensen die zich een meisje/vrouw voelen maar het lichaam hebben van een jongen/man (transvrouw).
 - Mensen die zich in een jongen/man voelen, maar het lichaam hebben van een meisje/vrouw (transmannen).
 - Mensen die zich zowel man als vrouw voelen, er tussen in of geen van beiden
- **Intersekse:** overkoepelende term die verwijst naar de mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet past binnen de normatieve definities van man en vrouw zoals de maatschappij die hanteert. Intersekse gaat niet over seksuele oriëntatie of genderidentiteit.
- Het plusje staat voor alle overige vormen van seksuele diversiteit. Hieronder verstaan wij ook queer en asexualiteit.

Minderheden: Een minderheid is een groep die kleiner van aantal is dan de rest van de bevolking. Groepen kunnen bestaan uit mensen met een andere afkomst, seksuele oriëntatie, beperking, cultuur en/of geloofsovertuiging.

Onconventioneel: Afwijkend van traditie en gewoonte.

Polarisatie: Onder polarisatie wordt een toename in wij-zij-denken bedoeld. Het is een proces waarbij tegenstellingen tussen groepen in de samenleving toenemen, waardoor groepen steeds meer tegenover elkaar komen te staan. Polarisatie kan plaatsvinden in een buurt, op een school of op de werkvloer, maar ook op (sociale) media.

Racisme: Racisme is het geloof dat 'ras', een sociaal en arbitrair geconstrueerd concept, bepaalt dat de ene groep mensen superieur is aan de andere, wat leidt tot structurele machtsverschillen in de samenleving. Het gaat niet alleen om biologische superioriteit, maar ook om andere vormen van vermeende superioriteit tussen groepen. Er zijn verschillende vormen van racisme, zoals anti-Zwart racisme, antisemitisme, en antimoslimracisme.

Rechtvaardigheid: Een eerlijke verdeling van rijkdom en voorzieningen, bescherming tegen uitbuiting en onderdrukking.

Roze ouderen: Onder roze ouderen verstaan wij de groep van ouderen die zichzelf schalen in de lhbt+ gemeenschap. Een inclusieve benadering gaat dus uit van de verscheidenheid onder onze inwoners en houdt hier ook rekening mee in besluiten en beleid.

Segregatie: het verschijnsel dat bepaalde culturele, etnische groepen of anderzijds in een land strikt gescheiden leven.

Sensibiliteit: Gevoeligheid, ontvankelijk voor gevoelens.

Sociaal vitale gemeente: Een sociaal vitale gemeente is een gemeente waar inwoners de ruimte hebben en krijgen om zichzelf sociaal kunnen ontplooiën en economisch kunnen emanciperen.

Sociale cohesie: Sociale cohesie gaat over naar de mate waarin (groepen) mensen zich met elkaar met allerlei instituties verbonden voelen, en naar het gedrag dat hieraan invulling geeft.

Stigmatiseren: Het proces waarin een persoon of een groep negatief wordt toebedeeld, veroordeeld en uitgesloten.

Uitsluitende mechanismen: Processen waarin een persoon of groep wordt uitgesloten. Dit kan door stereotypering, vooroordelen, stigmatisering etc.

Veerkracht: het vermogen om na een tegenslag weer op een positieve manier weer zich aan te passen.

Verscheidenheid: Een verzameling van zaken die van elkaar verschillen.

VN-verdrag handicap: In 2016 heeft Nederland het VN-Verdrag Handicap ondertekend. Het verdrag pleit voor gelijke rechten op het gebied van onderwijs, werk, vrije tijd en zorg voor mensen met een beperking. Ook streeft het toegankelijkheid na in brede zin: van gebouwen en vervoer tot informatie en communicatie.

Voorbeeldorganisatie: Een organisatie die als voorbeeld en als afspiegeling dient voor de samenleving. De ambities die worden nagestreefd, zijn bij de organisatie op orde.

Vooroordelen: Een vooroordeel is een oordeel dat voorafgaat aan een feitelijke waarneming. Dit kan een oordeel zijn over iemand, een geloof, groeperingen en/of cultuur.

Weerbaarheid: Wie weerbaar is kan omgaan met veranderingen, tegenslagen, negatieve invloeden of met negatieve ervaringen als geweld en uitsluiting. In weerbare gemeenschappen kijken mensen naar elkaar om en steunen elkaar bijvoorbeeld in het omgaan met tegenslag en ervaringen met grensoverschrijdend gedrag.

Zelforganisatie: Initiatieven die worden opgezet door inwoners en die zijn gericht op het verbeteren van de kwaliteit van hun eigen leven en dat van (directe) omgeving.

Brief aan mezelf, de ander

Lieve ander,

Ik wil niet preken
maar je woorden geven
om je uit te spreken

Reizen is soms de weg niet weten
Het durven vragen aan een vreemde

Hoe spreek ik jou aan?

Ik zie je
Ik hoor je graag
Ik wed dat we meer gemeen hebben
op een diepere laag
Meer een samen zijn
in plaats van samen alleen
eenzamen

Onbekend maakt onbemind
Laat je zien zodat je je gelijken vindt

Breng je achtergrond naar voren
Wees trots op de weg die je hebt afgelegd
De route die je nog gaat lopen
in de anders' voetsporen
Tot je danst
en zij jou volgen, armen open

We zijn meer mensen
dan je voor mogelijk houdt
Jong gaat geruisloos over in oud
Er is altijd iets jeugdigs dat je behoudt
En wijsheid in een kinderblik

Wie heeft toch die hokjes
in je hoofd gebouwd?
Lucht je hart, verken de stad
Is er iemand die warm op je wacht?
Wie laat je koud?

Schoonheid ligt in het verschil
dat je maakt
Het gebaar dat raakt

Leven en laten leven
is niet meer genoeg

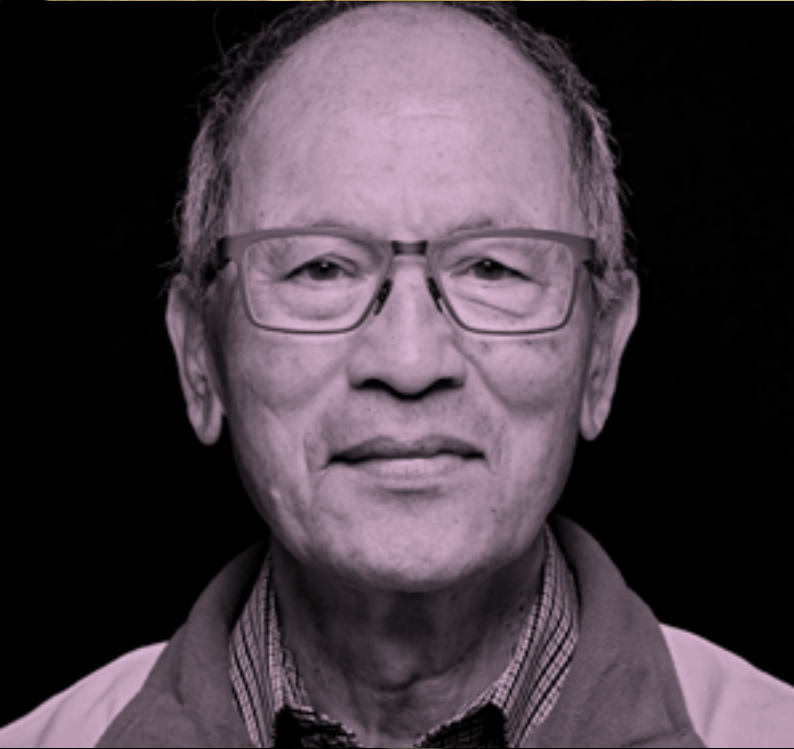
Laten we altijd even
nét iets liever wezen

Liefs van mij,

Apollonia

Lonneke van Heugten

(doopnaam Apollonia) is stadsdichter van de gemeente Alkmaar



COLOFON

Fotografie en vormgeving: Fotostudio Wick Natzijs,
fotograaf Rick Akkerman, Ingrid van Straalen en
grafisch ontwerp bureau Delta3.

Integraal benaderd met: Onderwijs, participatie, WMO,
cultuur, sport, jeugd, stedenbouw, wonen, HR, directie
gemeente Alkmaar en vele ketenpartners.