



# Verbinding tussen mensen in Diemen

Aanpak antidiscriminatiebeleid gemeenten

# Inleiding

In de gemeente Diemen is aandacht voor anti-discriminatiebeleid onderdeel van een breed en stevig pakket aan maatregelen, beleidskaders en acties rondom diversiteit en inclusie (D&I).

Wethouder Matthijs van den Berg heeft deze thematiek in zijn portefeuille. Zo is in het coalitieakkoord expliciet beschreven dat er wordt samengewerkt met de lokale antidiscriminatievoorziening en zet de gemeente in op het vergroten van de meldingsbereidheid. Ook stagediscriminatie en straatintimidatie worden actief aangepakt. Diemen – al jaren een Regenbooggemeente – werkt intern aan inclusief

werkgeverschap. Het beleid 'Diemen Divers en Inclusief' wordt in 2024 herijkt en antidiscriminatie krijgt een explicietere rol.

De ambitie is om antidiscriminatie te verankeren in álle lokale overheidsstructuren en processen. 'Want', zegt beleidsambtenaar Diversiteit en inclusie Lisa Stumpel, 'Waarom worden mijn collega's op het moment dat ze een besluit nodig hebben van het bestuur wel bevroegd op duurzaamheid en participatie, maar niet op antidiscriminatie of inclusie? Hoe heeft een besluit dáár invloed op?'

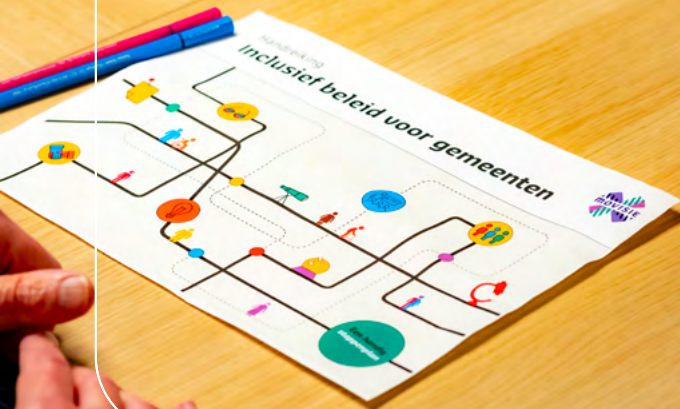
” *Waarom worden mijn collega's bij besluiten wel bevroegd op duurzaamheid en participatie, maar niet op antidiscriminatie of inclusie?*



# Het belang van lokaal anti-discriminatie-beleid

Voor Stumpel is het heel vanzelfsprekend dat anti-discriminatie en diversiteit en inclusie op de gemeentegenda staan. Zij wil de thema's dan ook uit de politieke en meningsfeer halen.

'Diversiteit is er, punt. Het feit dat de samenleving niet inclusief is voor iedereen, dat er nog niet voor iedereen sociale rechtvaardigheid is, daar moeten we iets mee. Ik vind dat de lokale overheid een actieve rol moet spelen in deze kwesties, omdat het iederéén aangaat.



» *Als je het hebt over antidiscriminatie, diversiteit en inclusie, dan heb je het ook vaak over empowerment', zegt Stumpel. 'Dit bereik je door de zichtbaarheid van bepaalde groepen te vergroten, ontmoeting faciliteren en wederzijds begrip naar elkaar te stimuleren.*

We hebben bijvoorbeeld een lokale groep, Pink Diemen. Dit is een ontmoetingsgroep voor lhbtqi+ personen. Zij hadden het initiatief om een tentoonstelling over 'roze ouderen' naar Diemen te halen, naar het plein voor het gemeentehuis. Die werd vergezeld door een inhoudelijke bijeenkomst in ons lokale theater met een breed panel: een inwoner

met een migratieachtergrond, de wethouder D&I, een jongere en een senior 'Pink' met een Joodse achtergrond. Dus het ging eigenlijk over allerlei groepen. Dat vond ik vanuit intersectioneel gedachtegoed een mooi voorbeeld. Zij gingen met elkaar in gesprek over wat het nou betekent om bij de queer- en transgemeenschap te horen.

Een ander voorbeeld: bij de gemeente hebben we een cultuur van lunchbijeekkomsten. Ik heb een keertje tijdens de vele Black Lives Matter-protesten na de moord op George Floyd gezegd: 'Laten we in de lunchpauze samen de documentaire van Sunny Bergman 'Wit is ook een kleur' kijken'. Na afloop hebben we hierover een nagesprek gehouden.'

# Rol van ambtenaren

De competenties, open en leergierige houding, en kennis van de ambtenaar die zich met antidiscriminatie, diversiteit en inclusie bezighoudt blijken in Diemen cruciaal te zijn. Stumpel heeft kennis van de sociologische theorie rondom diversiteit en inclusie. Een combinatie van top-down en bottom-up kunnen verandering teweeg brengen. Een verbindend gesprek aan kunnen gaan op verschillende niveaus en met verschillende typen mensen is volgens haar ook belangrijk.

” Door mijn kennis en achtergrond kan ik de gesprekken goed uit de sfeer van meningen en politiek halen. Ik maak ook telkens een analyse van hoe het ervoor staat. Verbindend optreden vind ik echt essentieel.

” We benoemen altijd drie doelen: 1) Een verbonden gemeenschap. Dat gaat echt over de inwoners zelf. 2) Inclusieve beleidsopstelling. Dat gaat over alles dat je als gemeente doet naar de inwoner toe. Laten we dat met een D&I-bril op doen. 3) Je kan niet aan dit thema werken als je niet ook aan inclusief werkgeverschap werkt. Dat betekent dat we binnen de organisatie ook een afspiegeling zijn van de gemeenschap.





# Ervaringen, uitdagingen en ambities

Stumpel werkt als beleidsadviseur nu al een aantal jaren hard aan dit onderwerp. Er is een coalitieakkoord waar de thema's helder in beschreven staan, een wethouder die D&I in de portefeuille heeft en haar functie is opgericht. Maar toch bleek de afgelopen jaren dat ze vaak alsnog moest legitimeren waarom het onderwerp zo belangrijk is.

” Ik denk dat ik de afgelopen jaren veel meer bezig ben geweest met het zichtbaar maken waar het over gaat, met zichtbare activiteiten en evenementen, dan met attitudeverandering en kennisdeling: dat is minder zichtbaar maar niet minder belangrijk.



Een andere uitdaging zit in de positionering van het onderwerp binnen de organisatie. Stumpels functie bestaat binnen het sociaal domein, bij Team Beleid Samenleving. 'Bij mijn collega's van Infrastructuur of Ruimtelijke Ordening bijvoorbeeld kom ik veel minder makkelijk binnen. Die weten mij niet te vinden en ik vind hen niet gemakkelijk. Misschien moet je dit onderwerp daarom op een ander niveau in je organisatie positioneren, zodat het vanzelfsprekend wordt dat het voor iederéén is en niet alleen de mensen waar je sowieso al mee samenwerkt.'

Ten slotte denken ze in Diemen na over een passende manier van evalueren. De thema's antidiscriminatie, diversiteit en inclusie lenen zich er niet goed voor om kwantitatief te meten. Trainee Michel Versteeg: 'We zetten daarom bijvoorbeeld steeds vaker storytelling in als instrument, ook in de raad. We laten mensen komen om te vertellen wat hun ervaring is met onze activiteiten en ons beleid. Wat het met hen doet. Dan komt het binnen.'

En dan nog een praktische en financiële tip van Stumpel: 'Let op de verdeling van het budget voor het onderwerp versus de menskracht. Met een relatief klein budget kun je al heel veel bereiken als je de capaciteit beschikbaar hebt.'

### **Ambities**

'Het beleid rondom diversiteit en inclusie staat al sterk in Diemen, maar antidiscriminatie mag daarin nóg steviger ingebed en uitgewerkt worden', zegt Stumpel. 'Ik zou het heel mooi vinden als we een sociale norm over antidiscriminatie kunnen opstellen, en die kunnen verankeren in alle bestuurlijke documenten. Ik wil ook samen met de antidiscriminatievoorziening een lokaal onderzoek starten, want we hebben nog weinig zicht op discriminatie in onze gemeenschap. Daarmee kunnen we een stevigere lokale aanpak ontwikkelen. Ik denk dat, naast de dingen die we intern kunnen regelen, dat de eerste stap wordt voor de inwoners.'



# Conclusie

‘Laten we nou niet meer die discussie gaan voeren over óf diversiteit en inclusie en antidiscriminatie kwesties zijn waar gemeenten zich mee moeten bezighouden. Het is gewoon per definitie de vraag: hoe? Want er is overall discriminatie, er is overall diversiteit, en inclusie is de weg voorwaarts. Om dat te bereiken denk ik dat het goed is om die begrippen goed te begrijpen, om goed te weten wat ze inhouden.’

Versteeg: ‘Ik denk dat het belangrijk is dat iedereen ervan doordrongen is dat ze hier een stem in hebben en dat ze hier onderdeel van zijn. Dat je echt niet zonder elkaar kan. Ik ben ook iemand die zegt: ‘Ik doe het niet achter m’n computertje in m’n kamer, drie hoog achter. Ik wil juist de vertaalslag maken van wat ik hoor naar actie.’



# Tips voor andere gemeenten

Een heldere visie op antidiscriminatie, diversiteit en inclusie is er in Diemen zeker. Hoewel er ambities op de plank liggen om deze thema's nog steviger te verankeren in ál het gemeentebelid, is de gemeente al goed op weg. Tips vanuit Diemen voor andere gemeenten zijn:

- De positie, kennis en competenties van de beleidsambtenaar én de visie van de wethouder met het thema in de portefeuille blijken belangrijk voor een succesvol antidiscriminatiebeleid.
- Steeds de verbinding zoeken en mensen (zowel inwoners als collega's bij de gemeente) meenemen met kennis en inhoud werkt goed.
- Combineer een stevige en heldere visie op het thema met zichtbare acties en activiteiten.
- Vermijd de discussie of aandacht hiervoor wel nodig is. Daar zijn we voorbij.
- Gebruik storytelling vanuit de inwonerservaring om erachter te komen wat je beleidsimpact is.

Auteurs: Mellouki Cadat-Lampe en Caroline van Slobbe  
Met dank aan: Saskia Daru, Lisa Stumpel en Michel Versteeg  
Fotografie: Robert Lagendijk  
Eindredactie: Amber Witsenburg  
Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie en illusie



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

© Movisie, Maart 2024

Postbus 19129 \* 3501 DC Utrecht  
T 030 789 20 00 \* info@movisie.nl



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

Dit inspiratieboekje is onderdeel van het  
project 'Effectief lokaal antidiscriminatiebeleid',  
gefinancierd door het ministerie van  
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.