



DE LHBT-ORGANISATIE VAN LIMBURG  
COCLIMBURG.NL

Maastricht, 2 mei 2017

## Uitnodiging debat Weert

# Diversiteitspact Limburg

Geacht raadslid,

COC Limburg heeft het initiatief genomen voor een diversiteitspact. Het initiatief wordt gesteund door uiteenlopende maatschappelijke organisaties. Het doel van het pact is de gemeentelijke politieke partijen een handreiking te bieden om in hun politieke programma's voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 te komen tot diversiteitsbeleid.

COC Limburg nodigt u uit aanwezig te zijn bij het debat over het diversiteitspact\* Limburg op dinsdag 16 mei in theater De Huiskamer, Wilhelminasingel 10B Weert.

Het debat zal ongetwijfeld waardevolle ideeën en aanvullingen op het concept opleveren. We rekenen op uw komst.

We starten om 19.30 (inloop vanaf 19.00 uur) en denken om 21.30 uur informeel af te kunnen sluiten met een borrel.

Met vriendelijke groet,

Gerrit-Jan Meulenbeld  
Voorzitter

Jan Karel Bolleman  
Secretaris

\* Zie de bijlage met het concept diversiteitspact.

# CONCEPT Diversiteitspact Limburg

## ‘Onze gemeente is er voor iedereen’ Verkiezingsprogramma 2018

*COC Limburg, KBO Limburg, PCOB, Dienst Kerk en Samenleving, PPM, SMKK, FAM, GIPS, JongNL Limburg, COS Limburg, SOL Limburg, Vluchtelingenwerk Limburg staan allemaal voor een diverse en inclusieve samenleving. Inclusief betekent voor ons dat verschillen tussen mensen geen belemmering zijn voor hun deelname aan die samenleving, maar een meerwaarde hebben. Omdat we weten dat waar mensen met verschillende identiteiten, mannelijk, vrouwelijk, zwart, wit, gelovig of niet gelovig, hetero, homo, samen werken, samen leven, zij meer succes hebben en plezier beleven aan waar ze mee bezig zijn. Of dat nu binnen een bedrijf, organisatie, vereniging, de buurt of bij vrienden is. Want ieder heeft zijn eigen talenten en eigenschappen. Een inclusieve samenleving is daarom niet alleen een prachtig ideaal, maar in onze ogen ook een harde noodzaak.*

In de Limburgse samenleving kunnen sommige jongeren, ouderen, bi-culturele minderheden en lichamelijk en verstandelijk beperkten minder goed meekomen dan de rest. Hun positie op de arbeidsmarkt is veelal minder rooskleurig. Dat heeft gevolgen voor hun gezondheid, welzijn en welvaart. Ouderen hebben meer dan anderen te maken met eenzaamheid. Zij hebben bovendien vaker te maken met discriminatie. Voor de groep lhbt's onder hen geldt dit nog sterker, voor transgenders het sterkst.

Gemeenten zijn steeds meer in de positie om deze personen actief te ondersteunen en nemen hun verantwoordelijkheid. Via wijkteams gebeurt veel, maar we staan nog maar aan het begin. We willen dat de achterstand van de genoemde groepen ingehaald wordt.

De betrokken organisaties zijn in de eerste plaats belangenbehartigers, maar ook expert/sparring-partner voor gemeenten en maatschappelijke organisaties én uitvoerder van gemeentelijk beleid. Dat willen zij ook graag blijven doen. Daarom stellen zij voor:

1. Om samen met de gemeente in te zetten op een diversiteitsbeleid voor de eigen organisaties en de gemeentelijke organisatie met als doel binnen 4 jaar het Charter Diversiteit te realiseren.
2. Dat de gemeente de genoemde organisaties financieel ondersteunt om hun maatschappelijke rol (vooral als expert/sparringpartner en uitvoerder van beleid) te blijven spelen.
3. Dat de genoemde organisaties en de gemeente elkaar actief helpen bij het ontwerpen van beleid binnen het sociale domein en de genoemde organisaties de gemeente hun expertise aanbieden.

4. Dat genoemde organisaties kennis en ervaringen delen met wijkteams, zorgteams, veiligheidsteams, e.d.
5. Dat waar het gemeentebestuur de mogelijkheid heeft om beleid af te dwingen, ze dat niet nalaat. Dat betekent dat de gemeente aanvullende voorwaarden stelt aan elke subsidieverlening en bij elke door haar ingekochte dienst voorwaarden stelt op het gebied van door de gesubsidieerde en of gecontracteerde instelling/organisatie te voeren diversiteitsbeleid.
6. Dat de gemeente het blijvend verbeteren van het leer- en leefklimaat van groot belang acht en zich samen met de genoemde organisaties inzet voor een omgeving waarin iedereen zich veilig en prettig voelt.
7. Dat de gemeente actief uitdraagt dat diversiteitsbeleid de norm is en dat zij van al haar relaties verwacht dat zij deze norm ook zijn toegedaan. In media-uitingen wordt hier melding van gemaakt.

De bovenstaande afspraken worden uitgevoerd met behulp van onderstaande actiepunten. De genoemde organisaties committeren zich hiertoe en gaan zich actief inzetten om alle plannen te realiseren.

### **Actiepunt Onderwijs**

Een inclusieve samenleving begint met onderwijs dat aandacht heeft voor diversiteit; geen enkele leerling mag uitgesloten worden; iedereen doet mee. Dit geldt voor alle vormen van onderwijs, van primair tot universitair onderwijs, ook voor speciaal onderwijs en schoolondersteunende diensten. De financiële ruimte voor de inclusieve samenleving dient geborgd te zijn. Er wordt maatwerk per school geleverd. Van gastlessen voor leerlingen tot trainingen/workshops voor leerkrachten en tot het opzetten van GSA's (Gay Straight Alliances) in alle scholen. Een leven lang leren is voor alle generaties belangrijk.

### **Actiepunt Gezondheid/eenzaamheid**

COC Limburg start een pilot wijkteams in Heerlen en een pilot buurtcentra in Maastricht; bij gebleken succes worden deze ook geïmplementeerd in de andere gemeenten.

We streven naar het uitbreiden van de sozen voor roze ouderen over de hele provincie. Het aantal roze lopers in Limburg dient substantieel toe te nemen. Onderzoek naar alternatieve woonvormen voor ouderen wordt wetenschappelijk verantwoord in de hele provincie uitgevoerd. De resultaten daarvan worden positief onder de aandacht van stakeholders gebracht.

Positieve gezondheid, eenzaamheid en dementie zijn bij dit actiepunt belangrijke invalshoeken.

### **Actiepunt Arbeidsmarkt**

Een inclusieve samenleving betekent ook dat iedereen kan deelnemen aan de arbeidsmarkt. Daartoe is het noodzakelijk dat er stageplekken voor alle jongeren komen en dat er arbeidsplaatsen gecreëerd worden voor mensen met een afstand

tot de arbeidsmarkt, zodat er toekomstperspectief is voor iedereen. Voor 50-plussers en mensen met een beperking geldt dat de beeldvorming over hen en hun kansen op de arbeidsmarkt moeten verbeteren. Een vervolg op de provinciale werkconferentie “De toekomst van de arbeidsmarkt” kan hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

### Actiepunt Discriminatie

COC Limburg sluit zich aan bij het virtual reality-project van het ADVL\* en zet zich in voor uitbreiding van dit project. Samen ontwikkelen zij in overleg met en voor veiligheidsteam, politie en handhaving Maastricht workshops die in alle steden aangeboden worden.

COC Limburg ontwikkelt samen met de genoemde organisaties trainingen voor kader, voor dialoogleiders, voor begeleiders waarin geleerd wordt wat de beste wijze is om in workshops voor hun leden of deelnemers acceptatie van lhbt's te realiseren.

\* Met behulp van Virtual Reality (VR) laat ADVL ervaren hoe het voelt om gediscrimineerd te worden. De VR-films plaatsen de gebruiker namelijk in situaties waar discriminatie voorkomt, zodat hij of zij dit ervaart vanuit het perspectief van het slachtoffer.

