

O V A A



Diversiteitagenda van Eindhoven

Strategisch beleidsplan

O V A A

2011 - 2015

Inhoudsopgave

Preambule	3
Inleiding	4
Uitdagingen voor diversiteitbeleid	4
Het proces tot op heden	5
Focus op duurzame dialoog met de samenleving	6
Projectplan 'Dialoog en diversiteit in Eindhoven'	6
Homoseksualiteit in allochtone kring	7
Doelstelling project	
Focus op participatie en actief burgerschap	9
<i>Inburgeren is niet genoeg. Actief burgerschap en participatie zijn onmisbaar</i>	
Participatiecommissie	9
Ouderenbeleid	9
Diversiteitprijs	10
Focus op diversiteitbeleid en management	11
Diversiteit Effecten Rapportage (DER)	11
P-team Eindhoven	11
Marokkaans Platform Eindhoven	11
Marokkaans vrouweninitiatief Amana	12
Diversiteit verantwoord besturen	12
Diversiteit in het bedrijfsleven	13
Toestroom en instroom allochtonen bij de gemeentelijke organisatie	13
Scoutproject	13
Organisatie, structuur en werkwijze	15
Taakstelling en werkwijze	15
Signaleren, initiëren, adviseren en monitoren	16
Communicatie	16
OVAA-website	16
PR en communicatie	17
Zichtbaarheid diversiteit	17
Professionalisering en ondersteuning	18
Profielschetsen OVAA	18
Schema OVAA netwerk	18
Uitvoeringsprogramma 2011 - 2015	19
De diversiteitagenda voor Eindhoven, producten en activiteiten	20

Preambule

Voor u ligt de diversiteitagenda van Eindhoven: Strategisch Beleidsplan 2011 - 2015 van OVAA, voor de versterking en verduurzaming van diversiteit en actief burgerschap. Deze agenda gaat over de veranderingen in de samenstelling van de samenleving en ziet deze ontwikkelingen als een verrijking en uitdaging. Deze uitdagingen vergen de nodige aanpassingen. Eindhovenaren, oud en nieuw, moeten meer dan voorheen aan elkaar wennen, aan elkaars levensstijlen, veranderende waarden en normen, uiterlijke verschijningen en aan andere omgangsvormen.

De agenda van de toekomst wordt bepaald door stevige uitdagingen die mensen steeds meer als unieke individuen benaderd en aanspreekt en langzamerhand niet meer als onderdeel van een groep, etnisch of cultureel.

In de agenda van Eindhoven, voor de versterking en verduurzaming van diversiteitbeleid, zal niet de groep centraal staan maar wordt uitgegaan van de kansen die een grote verscheidenheid teweeg kan brengen.

Een duurzame diversiteitagenda is gericht op het realiseren van een evenredige vertegenwoordiging van allerlei groeperingen in besturen, de ambtenarij en op de werkvloer van instellingen en bedrijven in alle sectoren van de samenleving. Het gaat dan niet alleen om inwoners met allochtone "roots", maar ook om bijvoorbeeld een evenredige vertegenwoordiging naar geslacht, leeftijd, fysieke mogelijkheden en/of leefstijl. Die evenredige vertegenwoordiging moet er uiteindelijk toe leiden dat alle bewoners zich thuis voelen in Eindhoven en toegang hebben tot alle voorzieningen. Zij voelen zich onderdeel van hun wijk en stad en participeren waar mogelijk actief in activiteiten zowel in de buurt, de wijk als ook stadsgericht. Ook moet hen zo voldoende gelegenheid worden geboden en gecreëerd om invloed uit te oefenen op de zaken die van belang zijn in de wijk, de stad en in de lokale politiek.

De drie uitdagingen, focussen, zijn in beleidslijnen verder uitgewerkt en maken als zodanig een solide driehoek waarop de agenda van de toekomst berust:

- De focus op duurzame dialoog met de samenleving
- De focus op participatie en actief burgerschap
- De focus op diversiteitbeleid en -management

Inleiding

Het onderstaande ontwerp strategisch beleidsplan OVAA wijst de organisatie de weg in de jaren tot 2015. Het jaar waarin het tweede lustrum is bereikt en Diversiteit een plek krijgt in de canon van Eindhoven (geschiedenis van de migratie in Eindhoven).

Het plan is op basis van inspiraties uit beleidsdocumenten, studiedagen, politieke cafés en adviezen over diversiteit opgesteld. Met de onderstaande structuur willen we deze ambities en uitdagingen gaan realiseren.

Uitdagingen voor diversiteitbeleid

- Het bevorderen van de dialoog tussen de bevolkingsgroepen.
- Het versterken en bevorderen van het maatschappelijk debat.
- Het versterken van het participatievermogen van de burger.
- Het versterken van actief burgerschap van alle inwoners, met de nadruk op achterstand.
- Het bevorderen en innoveren van een georganiseerd maatschappelijk overleg.
- Het bevorderen van integratie en inburgering.
- Het verbeteren van de kwaliteit van diversiteitbeleid en diversiteitmanagement.
- Het innoveren van diversiteitbeleid en diversiteitmanagement.

Bij de agenda van de toekomst nemen de volgende kernwaarden een fundamentele plaats in:

- Integraal verantwoordelijkheid voor lokaal (regionaal) diversiteitbeleid.
- Helder en herkenbaar profiel.
- Toegevoegde waarden: het verschil maken.
- Geen verantwoordelijkheden gemeente en andere partners overnemen.
- Samenwerking en partnerschap.

Een eerste uitdaging voor diversiteitbeleid betekent het waarderen van verschil, het aanvaarden van de ander in zijn of haar eigenheid.

Een tweede uitdaging voor een diversiteitbeleid is een geïntegreerde aanpak. Vaak worden veel beleidsvoornemens en intenties uitgewerkt, omgezet in een formeel beleid maar hierdoor bereiken ze de werkvloer niet.

Een diversiteitbeleid vraagt om een afstemming tussen verschillende organisatieaspecten: de inhoudelijke invulling van taken en de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer.

Geen enkele cultuur is een eiland. Geen enkele cultuur is een hermetisch gesloten eenheid. Alle culturen beïnvloeden elkaar. Evenmin is een cultuur onveranderlijk of statisch. Alle culturen zijn onderhevig aan constante veranderingen, die bepaald worden door zowel interne als externe factoren. Deze krachten kunnen gericht zijn op voor de cultuur gunstige ontwikkelingen (gebaseerd op vrijwillig handelen), maar ze kunnen ook het gevolg zijn van gewelddadige conflicten, dwang, overheersing of de uitoefening van onwettige macht.

Unesco rapport 1995, Pluralisme 1

Het proces tot op heden

Het Dagelijks Bestuur van OVAA heeft tijdens zeer intensieve studieavonden op 18 en 25 maart 2010 de contouren vastgelegd voor de diversiteitagenda van Eindhoven: Strategisch Beleidsplan 2011 - 2015 van OVAA, voor de versterking en verduurzaming van diversiteit en actief burgerschap.

In het meerjarenbeleidplan zijn drie programmalijnen te onderscheiden, namelijk

- De focus op duurzame dialoog met de samenleving
- De focus op participatie en actief burgerschap
- De focus op diversiteitbeleid en -management

Bij het bepalen van de strategische keuzes en beleidslijnen is getracht zoveel als mogelijk rekening te houden met de politieke- en beleidskeuzes die de gemeenteraad van Eindhoven en B&W in hun bestuursakkoorden hebben vastgelegd.

Focus op duurzame dialoog met de samenleving

De aspecten cultuur, sociaaleconomische situatie, participatie, actief burgerschap en politiek zullen bijna altijd een centrale plek krijgen in de gemeentelijke pijler. Het sociaaleconomische en de arbeidsparticipatie zijn voorwaarden om integratie en participatie van de sociale zwakkeren in de samenleving te bevorderen. Om evenredig deel te kunnen nemen aan de samenleving is een sociaaleconomische basis nodig. Deze legitimeert de inzet op oplossingen voor de lange termijn door constant aandacht te vragen voor beleid, gericht op het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid, en het creëren van voldoende en passende stageplaatsen voor vooral (V)MBO leerlingen.

In het diversiteitgedachtegoed past dat diversiteitbeleid en management een permanente pijler in de maatschappelijke en sociale georganiseerde infrastructuur is. Welzijn, culturele organisaties, sportorganisaties en hun besturen zijn uitgedaagd om hier werk van te maken. Dit vereist in beginsel niet alleen een welwillende houding van de genoemde organisatie en de bereidheid om mee te werken aan dit gedachtegoed maar vooral de volledige openheid en bereidheid dit te realiseren. Om dit een kans van slagen te geven moeten we een organisatie zijn die diversiteit in de stad 'controleert', niet uit een oogpunt van wantrouwen maar vooral om organisaties een handvat aan te reiken en een spiegel voor te houden om uiteindelijk een optimaal diversiteitsklimaat gezamenlijk tot stand te brengen.

Een logische vervolgstap in deze gedachtelijn is het oprichten van een officieel, onafhankelijk orgaan dat een bedrijf of instelling doorlicht: diversiteitaccountancy. In deze gedachtelijn past dan ook het opstellen van een Diversiteit Effect Rapportage (DER).

Deze effectrapportage is een controle-instrument, bedoeld om een instelling op haar diversiteitbeleid en de daaraan gekoppelde uitvoering door te lichten.

Dit vereist een gedegen voorbereiding en voorwerk, vandaar dat we de haalbaarheid van het introduceren van een dergelijke effectenrapportage bij een hogeschool of een universiteit neer willen leggen om de haalbaarheid te onderzoeken.

Projectplan 'Dialoog en diversiteit in Eindhoven'

Eén van de doelstellingen van het Eindhovense diversiteitbeleid is ontmoeting en dialoog. Voor het bevorderen van toenadering is het van belang aandacht te richten op Eindhovenaren van Nederlandse afkomst. Van hen heeft immers een relatief groot deel geen interetnische contacten.

Een eerste stap in ontmoeting en dialoog is het zichtbaar maken van de diversiteit in de Eindhovense samenleving. Een zeer toegankelijke en duidelijke manier hiervoor is door het letterlijk in beeld brengen en zichtbaar maken hoe de diversiteit in etniciteiten in Eindhoven er uit ziet. De doelstelling van het project 'Dialoog en diversiteit in Eindhoven' is: "Het in beeld brengen, zichtbaar en bespreekbaar maken van de diversiteit in etniciteiten in Eindhoven door middel van enerzijds foto's en teksten die afgedrukt worden via banners in de binnenstad en anderszijds het voeren van diverse dialogen tussen allochtonen en autochtonen (in huiskamers en op scholen) Het project is een stap in de dialoog en ontmoeting tussen Eindhovenaren van her en der."

We vertrekken vanuit een positieve invalshoek. We willen laten zien dat de diversiteit in etniciteiten binnen de gemeente Eindhoven een verrijking betekent voor de stad.

Werkwijze

Allereerst wordt op een beeldende manier de diversiteit binnen Eindhoven in beeld gebracht. Via grote foto's op banners die in de binnenstad van Eindhoven hangen, worden diverse nationaliteiten verbeeld: niet-westers en westers, traditioneel en modern, jongens en meisjes, hoogopgeleid en laaggeletterd. Speciale aandacht is er voor jongeren.

De personen die gevraagd worden voor de foto's worden tevens gevraagd deel te nemen aan de Nationale Week van de Dialoog (1 t/m 7 november 2010). Zij worden ingezet om de dialoog tussen autochtonen en allochtonen vorm en inhoud te geven. "Eindhoven in Dialoog" heeft als doel kris kras door de samenleving in Eindhoven heen nieuwe verbindingen te maken en bruggen te slaan tussen mensen en organisaties. Het thema van De Dag van de Dialoog voor Eindhoven (lokaal te bepalen) 2010 wordt door het Platform van Eindhoven in Dialoog nog op een nader te bepalen tijdstip vastgesteld.

De dialoog zal gevoerd worden bij bedrijven, organisaties, op middelbare scholen en op openbare plaatsen en in de huiskamers van de personen die gefotografeerd worden voor de banners. Tevens heeft de organisatie van Eindhoven in Dialoog als idee een bus in te zetten, die een aantal middelbare scholen in Eindhoven bezoekt en jongeren uitdaagt om in de bus aan de hand van het thema diversiteit met elkaar in dialoog te gaan. Een soort: '*De Dialoog in Beweging*' idee. Hiervoor dient, na goedkeuring van de gemeente, een partner gezocht te worden in ofwel Hermes ofwel Van Gansewinkel Groep waarbij zij vanuit maatschappelijk ondernemerschap één of meerdere bussen inclusief chauffeur willen inzetten tijdens de Dag van de Dialoog in Eindhoven. De bussen worden bestickerd met het beschikbare beeldmateriaal. Tijdens de Dag van de Dialoog worden door de jongeren zelf foto's gemaakt met een slogan die betrekking heeft op hun ervaring. Een aantal van deze foto's en slogans worden, samen met een verslag, beschikbaar gesteld aan de lokale media voor publicatie.

Partners zijn: Lumens groep, Eindhoven in Dialoog, Holtjer fotografie en video

Homoseksualiteit in allochtone kring

OVA A constateerde dat de verhouding tussen homoseksualiteit en de multiculturele samenleving moeizaam was. Zo werd en wordt er veel gezegd en geschreven over de intolerante houding van allochtone jongeren ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen.

Groepen allochtone jongeren, vooral zij, die zich veel op straat bevinden, worden als bedreigend ervaren door homoseksuele mannen en lesbische vrouwen.

Dit heeft soms te maken met beeldvorming (er kan dreiging uitgaan van groepen jongeren die zich op straat bevinden/allochtone jongeren worden regelmatig gecriminaliseerd/religieuze en sociale omgangsvormen zijn niet altijd bekend), soms heeft het ook directe aanleiding in scheldpartijen, bedreigingen en andere vormen van

verbale en non-verbale agressie. Bovenstaande thema's dragen echter ook een grote mate van overeenkomst in zich. Ze doen een appèl op de samenleving om creatief om te gaan met verschillen.

Teneinde het thema nader te onderzoeken heeft stichting OVAA en COC een thema naar voren gebracht en later een expertmeeting georganiseerd (2008/2009).

De expertmeeting en het driehoek overleg OVAA, Palet en COC hebben geleid tot het formuleren van uitgangspunten over de vraag hoe en vanuit welke invalshoek het onderwerp homoseksualiteit het best ter sprake gebracht kon worden. Als invalshoek voor het project is gekozen voor het gelijkheidsbeginsel, gebaseerd op artikel 1 van de Nederlandse grondwet. Een volgend uitgangspunt vormde 'de dialoog als doel en als middel'; de projectgroep wilde nadrukkelijk dat dit direct naast antidiscriminatiewet gesteld werd. Een belangrijk uitgangspunt hierbij moest zijn dat (groepen) mensen op een respectvolle manier met elkaar in gesprek zouden gaan. Het project zal zich moeten richten op professionals die met (allochtone) jongeren werken.

Het project gaat uit tot het bevorderen van tolerantie ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, uitgaande van artikel 1 van de grondwet en van de antidiscriminatiewetbepaling in de wet gelijke behandeling.

De profijtgroep zijn allochtone jongeren, waarbij we ons bewust zijn dat we deze groep niet los kunnen zien van de gehele samenleving. In delen van de samenleving moeten we constateren dat intolerantie (ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen) toeneemt.

Vooraf de leefwereld rond deze groepen allochtone jongeren willen we bereiken met dit project. We willen het (allochtone) middenveld, de professionals informeren en ondersteunen, door middel van 'taal', 'materiaal', 'houding' en 'vaardigheden', om het thema met jongeren bespreekbaar te maken. De taal en het materiaal moeten worden gezocht in samenspraak (de dialoog) tussen groepen en personen uit homo/lesbische kringen en uit allochtone kringen. Vandaar dat bij de opzet van dit project de dialoog ook een doel wordt genoemd en niet alleen als middel wordt gebruikt.

Partners zijn: COC Eindhoven en Palet, adviseurs diversiteit

Focus op participatie en actief burgerschap

Inburgeren is niet genoeg. Actief burgerschap en participatie zijn onmisbaar.

Participatiecommissie

De participatiecommissie Welzijn, Wonen en Zorg adviseert gevraagd en ongevraagd het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Eindhoven over het (brede) gemeentelijke beleid met betrekking tot mensen met een functiebeperking.

De Participatiecommissie heeft als missie het bevorderen dat het beleid van de Gemeente Eindhoven eraan zal bijdragen dat mensen met een functiebeperking volwaardig kunnen deelnemen aan de maatschappij, een volwaardig leven in al zijn facetten (wonen, werken, onderwijs/opleiding, welzijn, sport, recreatie, cultuur etcetera) De commissie streeft ernaar dat de gemeente Eindhoven een inclusief beleid voert m.b.t. mensen met een functiebeperking.

De commissie is samengesteld uit afgevaardigden uit o.a. de volgende belangenorganisaties:

- Platform Gehandicaptenbeleid Eindhoven (PGE)
- Federatie Overleg van Ouderenorganisaties (OVO)
- Vereniging voor verstandelijk gehandicapte kinderen en hun ouders en verwanten (VOGG-Philadelphia)
- OVAA (stichting ter bevordering van diversiteit in Eindhoven)
- Regionale Cliënten Organisatie (RCO) belangenbehartiging Geestelijke Gezondheidszorg, Verslavingszorg en Maatschappelijke Opvang

OVAA neemt sinds jaar en dag zitting in de commissie om het diversiteitgedachtegoed en diversiteitbeleid onder de aandacht te brengen. Wij zullen de ontwikkelingen binnen de WMO wetgeving en uitvoering voortdurend blijven volgen. Daar waar nodig zal OVAA de commissie en andere instanties van relevante informatie en beleidsadviezen voorzien. Dit kan in sommige gevallen leiden tot het indienen van een voorstel ter verbetering van de toegankelijkheid van de WMO, binnen alle prestatievelden, voor allochtonen. In een voorkomend geval zal het OVAA het voorstel zelf doen of in samenwerking met andere organen bij de instanties en de overheden die daarover gaan.

Ouderenbeleid

De vergrijzing is overal in Brabant zichtbaar en op korte termijn ook voelbaar. Het is de uitdaging om bij het opstellen van ouderenbeleid diversiteit de nodige aandacht te geven. In Eindhoven zullen we in ieder geval de woon- en andere wensen van de allochtone ouderen, in samenwerking met deze ouderen, gemeente en wooncorporaties onderzoeken en proberen voorstellen aan te dragen welke tegemoet komen aan de collectieve wensen van de oudere inwoners.

We doen ook mee aan het tweejaarlijks evenement dat de gemeente Eindhoven

organiseert onder de naam Seniorendag. Vanaf 2010 participeren we met drie organisaties, namelijk stichting MI BOSIE en stichting BOOG.

Diversiteitprijs

Initiatieven op het gebied van diversiteit en interculturalisatie moeten gestimuleerd en gekoesterd worden. Met het blijven introduceren van de Diversiteitprijs willen we op een positieve manier aandacht blijven vragen voor de toenemende diversiteit in de samenleving. Het gaat daarbij om diversiteit in brede zin en niet louter om etniciteit en multiculturaliteit. We zullen niet alleen de Diversiteitprijs blijven uitreiken, maar ook de Aanmoedigingsprijs en de Persoonlijke Inzetsprijs. Vanaf dit jaar wordt de prijs voor de 'persoonlijke inzet' genoemd naar het afgelopen jaar (2009) overleden raadslid Jan van de Biggelaar. Belangrijk aandachtspunt hierbij is een verkennend onderzoek naar de mogelijkheid tot het toekennen van een diversiteitsprijs gerelateerd met het bedrijfsleven.

"De stad is van ons allemaal", een samenleving met respect voor ieders eigenheid, waarin je tevens deelgenoot bent van al datgene wat we gemeenschappelijk hebben. Een ideaal uit mijn leven, mijn werk en mijn politieke overtuiging".

Citaat Jan van de Biggelaar, tevens een onderdeel van het verkiezingsprogramma van de PvdA voor de gemeentelijke verkiezingen 2010.

Focus op diversiteitbeleid en management

Diversiteit Effecten Rapportage (DER)

In de Diversiteit Effect Rapportage wordt onderzocht welke gevolgen de beleidsplannen van de gemeente, de diverse lokale en regionale organisaties en overheden hebben op de ontwikkeling van de diverse samenleving. Daarbij wordt ook gekeken naar alternatieve oplossingen. Het onderzoek zal uitgevoerd moeten worden door een onafhankelijk onderzoeksinstituut, zoals het PON, Fontys en/of de Universiteit van Tilburg. Daarnaast moet er een onafhankelijke commissie in het leven geroepen worden die toezicht houdt op de kwaliteit van de rapportage. Voorafgaand aan het onderzoek wordt een startnotitie opgesteld. Hierna gaat een onderzoeksbureau van start met de rapportage. Als de conceptversie is afgerond zal deze voorgelegd worden aan de gemeenteraad en de besturen van de algemene instellingen.

Hoofdpunten onderzoek:

De twee belangrijkste onderwerpen in de DER zijn:

1. Een beschrijving en onderbouwing van de Brabantse beleidsplannen, doelen en ambities.
2. Een beschrijving van de activiteiten en het uitwerkingsprogramma op Brabantse schaal.

P-team Eindhoven

De gemeente is gevraagd door stichting PaFemme (een landelijk netwerk van zwarte migranten- en vluchtelingenvrouwen en het platform locale participatie-teams. De stichting adviseert en begeleidt de lokale P-teams) om een lokaal P-team in Eindhoven op te richten. Stichting OVAA is door de gemeente benaderd om mee te denken aan de oprichting van een lokaal P-team. Er zijn ontwikkelingen die er toe zouden kunnen leiden dat het P-team de status van adviescommissie zal verkrijgen. OVAA is benaderd door de gemeente om de ondersteuning te continueren. Wij zijn hierover in overleg en willen graag onze bijdrage leveren aan het professionaliseren van dit belangrijk overleg- en adviesorgaan.

De uitgevoerde werkzaamheden zullen apart gefactureerd worden.

Marokkaans Platform Eindhoven

De Marokkaanse organisaties hebben zich de laatste jaren ontwikkeld tot zelfstandige instellingen. Zij hebben een grote eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de Eindhovense samenleving en onderschrijven het belang van de dialoog en de noodzaak tot samenleven. De bestuurders en de kaders onderkennen het belang van de oprichting van een Marokkaans georganiseerd overleg en hebben het voornemen, in nauwe samenwerking met hun achterban en leden, dat deze er komt.

Het Marokkaans Platform Eindhoven is een feit. Maandagavond, 22 juni 2009, is het Platform door wethouder Marriët Mittendorff geïnstalleerd en is de oprichtingsverklaring ondertekend door de vertegenwoordigers van de betrokken organisaties.

Het Marokkaanse platform wil een bijdrage leveren aan de positieverbetering van de Marokkaanse gemeenschap in Eindhoven door het vergroten van actief burgerschap en participatie. Op deze manier levert het platform een positieve bijdrage aan de positie en het gezicht van inwoners van de gemeente Eindhoven met een Marokkaanse afkomst.

Aangesloten organisaties en kaders zijn onder meer de Marokkaanse vereniging SMGE, de vrouwenvereniging Achams, vadercomités uit verschillende buurten, jongeren 12+ uit de Bennekel en de moskeeën in Eindhoven.

Aangezien OVAA het oprichtingsproces heeft begeleid, blijven we bereid om welke ondersteuning dan ook aan het platform te bieden.

Marokkaans vrouweninitiatief Amana

De doelgroep van het initiatief is in eerste instantie vrouwen, jonge meisjes en kinderen woonachtig in Eindhoven met een Marokkaanse achtergrond, maar als er vraag is van vrouwen van niet Marokkaanse afkomst, dan staan wij daar ook open voor en worden zij ook met open armen ontvangen.

Het versterken van het gezin door bijvoorbeeld het bevorderen en het stimuleren van dialoog tussen ouders onderling en ouders en hun kinderen.

Het strijden tegen: huiselijk geweld, onrechtvaardigheden, criminaliteit, recidive en religieus fanatisme.

Het strijden tegen alle vrouwelijke discriminaties en specifiek wat betreft de moslimvrouw zoals: rechten van de vrouw, vrouwenbesnijdenis/infibulatie, gedwongen prostitutie van minderjarigen, gedwongen huwelijk, huiselijk geweld, eerwraak, de familie afwijzing/verwerping.

OVAA is benaderd door vrouweninitiatief Amana voor de procesbegeleiding, op dezelfde wijze als met het Marokkaans Platform is gebeurd. Deze begeleiding zou moeten leiden tot het formeel oprichten van dit orgaan.

Diversiteitverantwoord besturen

We zullen vooral de gesubsidieerde instellingen en organisaties in Eindhoven gaan aanspreken op hun verantwoordelijkheid om een verantwoord diversiteitbeleid te voeren, niet alleen op programmatisch vlak maar vooral op bestuurlijk- en managementniveau.

We zullen een 10-punten plan ontwikkelen om deze organisaties te helpen bij het introduceren en implementeren van het begrip diversiteit verantwoord besturen.

Diversiteit in het bedrijfsleven

Uit verschillende evaluaties van de diversiteitsprijs is geconstateerd dat de deelname van het bedrijfsleven voor verbetering vatbaar is. Behalve sponsoring door Rabobank Eindhoven/Veldhoven voor de aanmoedigingsprijs en BDO Accountants voor de persoonlijke inzetprijs is de inzet van het bedrijfsleven minimaal. Nagedacht gaat worden hoe we deze zo belangrijke sector actief gaan betrekken bij het diversiteitsgedachtegoed, zowel in beleid als in uitvoering.

Toestroom en instroom allochtonen bij de gemeentelijke organisatie

De notitie Personeelsbeleid Gemeente Eindhoven 2012 vermeldt als één van de uitgangspunten: zorgen voor een instroom van migranten in het bijzonder. De nota stelt dat bij werving en selectie deze doelgroep actief moet worden opgezocht en niet moet worden gewacht tot de doelgroep de gemeente benadert. Ook bepleit de notitie een actief beleid naar migranten in doorstroommaatregelen en het besteden van aandacht aan het terrein van de uitstroom (exit interviews). De nota geeft een aantal redenen voor een extra inspanning ten behoeve van diversiteit in het personeelsbestand:

- Een organisatie die dicht bij de bevolking wil staan, dient daarvan in het eigen personeelsbestand, zowel voor de gehele gemeentelijke organisatie als ook per afdeling, een afspiegeling te vormen van de bevolkingssamenstelling (morele en praktische redenen)
- Een breed samengesteld personeelsbestand is creatiever en productiever (inhoudelijke redenen)
- Gelet op de toekomstige demografische ontwikkelingen (krapte op de arbeidsmarkt, meer ouderen en migranten), is het gewenst daarop in te spelen (bedrijfseconomische redenen)

Scoutproject

De notitie maakt voor de uitwerking van het Scoutproject onderscheid in een toestroomfase en een instroomfase. De toestroomfase betreft maatregelen die gericht zijn op het opsporen van allochtone talenten. De instroomfase betreft het toetsen van de aangevoerde talenten en deze doorgeleiden naar gemeentelijke vacatures.

Doelstelling toestroom van allochtonen: het wegnemen van belemmeringen en het bevorderen van toeloop voor allochtone kandidaten voor functies van de gemeente Eindhoven.

OVAA is voorzitter van het veldoverleg en van de selectie van de geschikte kandidaten

Veldoverleg:

Netwerken en weging kandidaten.

Er worden twee netwerken gestart.

Het 1^e instroomoverleg is het veldoverleg met sleutelpersonen en organisaties, die actief zijn voor niet-westerse migranten. Hiertoe behoren naast Palet ook het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. In dit netwerk vindt een eerste weging plaats van de opgespoorde kandidaten. Ook vinden in dit overleg kennis en informatie uitgewisseld van belemmeringen en oplossingen in het toestroom- en mtraject. Hiertoe worden incidenteel landelijke organisaties uitgenodigd als het DIV management en het Steunpunt Hoger opgeleide allochtonen. Ook een succesvolle gemeentelijke werknemer uit de doelgroep neemt deel aan het overleg. Het OVAA (Overleg voor allochtonen en autochtonen) verzorgt het voorzitterschap. Vanuit de sector P&O nemen de stagecoördinator en de medewerker diversiteit deel.

Het 2^e overleg is het gemeentelijk overleg met betrokkenen binnen de gemeente, die een sturende rol kunnen vervullen. Hier vindt de finale weging van de opgespoorde kandidaten plaats. Tot de deelnemers van dit overleg behoren het Programma-management Diversiteit, P&O met een P-adviseur, de stagecoördinator en medewerker diversiteit en een succesvolle gemeentelijk medewerker uit de doelgroep. Incidenteel nemen deel de coördinator van het project 1001 kracht (voor allochtone vrouwen) en eerdergenoemde landelijke organisaties. P&O verzorgt het voorzitterschap van het overleg.

De gewogen kandidaten worden gematched met de beschikbare functies en krijgen waar nodig een sollicitatietraining.

Uiteindelijk hebben zij recht op een sollicitatiegesprek met de leidinggevende. Er is geen garantie op een baan.

Training leidinggevenden

Leidinggevenden hebben nog weinig ervaring met niet-westerse migranten. Buiten de sectoren werk en inkomen is het aantal buitengewoon laag. Daarom wordt in september 2010 aan alle leidinggevenden en P-adviseurs een training in werving en selectie van niet-westerse migranten aangeboden.

Uitnodiging kandidaten

Vanaf januari 2010 worden maandelijks 8 kandidaten uitgenodigd. In het gesprek wordt gezien of zij kans maken op een succesvolle match met een vacature. De gesprekken worden gevoerd door een medewerker van de sector P&O en van OVAA. De informatie van deze weging komt aan de orde in het veldoverleg en in het gemeentelijk overleg. Er is momenteel een lijst van 40 kandidaten. Dat betekent dat het 4 maanden kost om deze kandidaten uit te nodigen en te wegen.

Organisatie, structuur en werkwijze OVAA

Taakstelling en werkwijze

Het OVAA tracht haar doelstelling te verwezenlijken door het uitoefenen van onder andere de volgende taken: initiëren, signaleren, adviseren en monitoren m.b.t. diversiteit in de brede betekenis van het woord.

De adviestaak heeft zowel betrekking op het beginstadium van beleidsontwikkeling als op het eindstadium van conceptnotities. Verder zal er aandacht geschonken worden aan de communicatie van de adviestaak. Als schriftelijke adviezen worden uitgebracht kunnen deze ook als communicatiemiddel naar anderen worden gebruikt. In het kader daarvan wordt gestreefd om periodiek een gesprek met de colleges en andere instellingen in de stad (en de provincie) met betrekking tot diversiteitvraagstukken te voeren. Ter voorbereiding zal materiaal worden uitgewisseld. Alle activiteiten die naar aanleiding daarvan ondernomen worden zullen worden gecommuniceerd naar de betrokkenen via verschillende communicatiekanalen met nadruk op de interactieve website www.ovaa-eindhoven.nl.

De adviesfunctie omvat dus:

- Meedenken in de ambtelijke voortrajecten, als het gaat om de gemeentelijke instellingen en management, cq. bestuurlijke voortrajecten als het gaat om andere instellingen.
- Het betreffende bestuursorgaan schriftelijk adviseren.
- Communiceren met relevante partijen over de adviezen.
- Onderhouden netwerk rondom de uitgebrachte adviezen en aanbevelingen.

Naast de adviestaken zijn er nog de initiërende en signalerende taken. Het OVAA geeft inhoud aan deze taken door voor een breed publiek debatten te organiseren waarin actuele politieke en maatschappelijke thema's op het gebied van diversiteit worden behandeld. Twee maal per jaar wordt op lokaal niveau een dergelijk debat georganiseerd in samenspraak met de gemeente en in samenwerking met relevante maatschappelijke instellingen. In het komende jaar wil het OVAA door projectmatige aanpak de debatten gebruiken als startpunt voor een meer regisserende rol in de Eindhovense samenleving op de beschreven terreinen.

In 2010 heeft OVAA voor het vijfde jaar de Diversiteitsprijs Eindhoven uitgereikt, zoals altijd aan een organisatie of een individu die op een structurele wijze invulling geeft aan diversiteit in Eindhoven. Het OVAA wil hiermee de diversiteitsgedachte bevorderen en uitdragen. Ook voor de komende beleidsperiode willen wij deze prijs continueren, mogelijk in samenwerking met de gemeente, provincie en/of andere organisaties die onze visie delen. Dit zullen we voor het eerst op haalbaarheid gaan onderzoeken op provinciale schaal. We willen in dit kader nagaan of een diversiteitsprijs op Brabantse of regionale schaal voldoende draagvlak heeft om dit vervolgens met andere Brabantse zusterorganisaties te organiseren.

Signaleren, initiëren, adviseren en monitoren

Het OVAA is gericht op ontwikkelingen in de samenleving die samenhangen met diversiteit en gender. De landelijke en provinciale ontwikkelingen worden gevolgd, afzonderlijk en in relatie met de situatie in Eindhoven. Vanzelfsprekend blijft het niet bij signalering, er wordt ook iets gedaan met de observaties. Zo initieert het OVAA projecten en debatten die het proces van interculturalisatie, diversiteit en gender bevorderen. Deze debatten worden georganiseerd in het politieke café 'OVAA 21'. Het OVAA wil hiermee de dialoog in de Eindhovense en Brabantse samenleving bevorderen.

Daarnaast adviseert het OVAA, gevraagd en ongevraagd, de colleges van Burgemeester en Wethouders en van Gedeputeerde staten, de gemeenteraad, Provinciale staten en besturen van andere instellingen en organisaties. Het meedenken bij de totstandkoming van ambtelijke nota's is een van de vormen van samenwerking tussen de gemeente Eindhoven en het OVAA. Sommige adviezen zijn gebaseerd op eigen onderzoek, andere op onderzoek door derden.

Communicatie OVAA-website

OVAA gelooft in diversiteit als sleutelwoord tot samenleven met verschillen en vooral met respect voor elkaars meningen, culturele en religieuze overtuigingen en uitingen. We richten o.a. door middel van internet ons vooral op het signaleren, initiëren en adviseren over ontwikkelingen in de diverse en multiculturele stad Eindhoven. Via de interactieve site willen we met u aan een krachtige stad werken, een stad waar diversiteit op alle mogelijke sectoren en terreinen niet alleen aanwezig is maar meer dan ooit tevoren een solide en structureel karakter krijgt. Wij willen de mening vragen van de Eindhovenaren over diversiteit en we leggen stellingen voor, scherp en soms provocerend, met als doel het debat te voeren en de tegenstellingen zichtbaar te maken. Door middel van de site informeren we iedereen die dit wil over activiteiten en ontwikkelingen op lokaal, provinciaal, landelijk en Europees niveau op het gebied van diversiteit en saamhorigheid.

We streven ernaar om het initiatief te blijven nemen in de discussie over actuele thema's in relatie tot diversiteit en interculturalisatie door de site intensief te gebruiken. Ook wordt gestreefd het OVAA netwerk uit te breiden om elkaar op te zoeken, uit te dagen en te leren kennen. De inhoud van de site zal voortdurend aangepast worden aan de maatschappelijke ontwikkelingen en de actualiteiten, maar als vaste onderdelen zullen we de stelling van de maand blijven gebruiken, evenals de nieuwsrubriek. Als nieuw item wordt gedacht aan een rubriek 'de stoel', dit is een interview met iemand die een bijdrage aan diversiteit heeft geleverd of van plan is om deze te leveren.

De stelling die we poneren heeft altijd een relatie met een actueel thema. De uitkomst van de stelling zal voorgelegd worden aan de instelling die de meeste raakvlakken heeft met het thema en het onderwerp.

PR en communicatie

Het promotie- en communicatieplan zal in de komende planperiode een prominente positie krijgen in de strategische benadering.

Verschillende methodes zullen ingezet worden teneinde de visie, missie en activiteiten te communiceren. De structurele relaties met verschillende media op lokaal, regionaal en provinciaal niveau zullen worden betrokken bij deze benadering. Namens Omroep Eindhoven (Radio E-FM en E-TV) is SupportPunt bezig met een inventarisatie van klanten die Omroep Eindhoven als communicatieplatform zouden kunnen gaan gebruiken. Het platform van Omroep Eindhoven bestaat uit TV, radio, internet, teletekst en Tekst-TV. Deze verschillende media kunnen we gebruiken om nieuws en activiteiten aan Eindhoven kenbaar te maken.

Omroep Eindhoven is een lokale publieke omroep die in 1992 is opgericht en sinds 2001 onder de naam E-FM en E-TV opereert. Omdat het een publieke omroep is voldoet ze aan de eis om minimaal 50% van de zendtijd te besteden aan nieuws, cultuur en educatie. Zoals voorheen genoemd heeft Omroep Eindhoven vier mediatakken: E-FM (radio), E-TV (tv), Tekst-TV (met teletekst) en internet (<http://www.omroepeindhoven.nl/>) www.omroepeindhoven.nl). Radio E-FM is te horen in de ether op FM 94.0 en via de kabel op FM 94.4 met dagelijkse radio-uitzendingen. Televisie E-TV biedt naast de kabelkant (Tekst-TV) diverse televisie-uitzendingen. De Omroep streeft er naar boodschappen zoveel mogelijk crossmediaal te communiceren en heeft hier de technische mogelijkheden voor. De Omroep wordt gefinancierd middels subsidies en reclame-inkomsten.

Zichtbaarheid Diversiteit

'Hoe maak je diversiteit zichtbaar door middel van een product?'

Het erkennen en waarderen van sociale en culturele verschillen tussen individuen en groepen (man en vrouw, autochtoon en allochtoon, jong en oud, homoseksueel en heteroseksueel, mensen met en zonder functiebeperving) en het centraal stellen van overeenkomsten is de kern van het Diversiteitbeleid waar OVAA naar streeft in de gemeente Eindhoven.

In dit kader wil OVAA graag een tastbaar product dat de diversiteit van Eindhoven goed zichtbaar maakt, en waarin verschillende groepen het thema diversiteit herkennen. We zijn op zoek naar een product dat uitstraalt dat de diversiteit in Eindhoven een meerwaarde is. De uitdaging om op zoek te gaan naar een product: Dit kan een leuk gadget zijn, maar ook een object dat iedereen wil hebben omdat het zo mooi is. Het mag heel ludiek en origineel zijn, maar bijvoorbeeld ook een klassieke posterserie. Het kan gaan over diversiteit tussen mensen en/of diversiteit in de fysieke stad.

Professionalisering en ondersteuning

De ambities, doelen en werkzaamheden die we voornemens zijn in de komende beleidsperiode te realiseren kunnen niet zonder een professionele ondersteuning tot stand worden gebracht.

Stichting Diversium Groep zal vanaf 2010 de ondersteuning verzorgen, zowel inhoudelijk als administratief.

Diversium Groep heeft ten doel: het financieel en materieel steunen van de activiteiten van andere stichtingen alsook organisaties en derden die diversiteit en actief burgerschap als speerpunt van beleid hanteren en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords. De stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door het verlenen van structureel of tijdelijke diensten aan iedere organisatie die gebruik wil maken van de stichting en de doelstellingen onderschrijft. Daarnaast wil de stichting huisvesting en diensten bieden, het zijn van intermediair aan de organisaties die met inachtneming van het vorenstaande gebruik willen maken van de stichting, alsook door het beheren van of het exploiteren van onroerende zaken.

Het betreft nu meer de verzorging van de administratieve werkzaamheden en de organisatorische aspecten rondom vooral diversiteitsprijs en de politieke debatten. De laatste tijd was er nauwelijks ruimte voor inhoudelijke ondersteuning zoals contractueel overeengekomen was.

Nu OVAA als zelfstandige stichting verder gaat, zal de ondersteuning die nodig is bij de realisatie van haar taken en doelstellingen anders georganiseerd worden.

Voor beleidsadviezen en organisatie van debatten en diversiteitsprijs zullen we op basis van offertes gaan werken.

Bij een organisatie in ontwikkeling past voortdurend het zoeken naar een zo effectief mogelijk werkmodel en organisatiestructuur, eind 2011 zal duidelijk moeten zijn hoe de professionalisering zich verder gaat ontwikkelen, het werken met een project- en organisatiestructuur behoort tot de reële mogelijkheden.

Momenteel is OVAA onderdeel van Diversium Groep, later in het jaar zullen anderen volgen zoals o.a. stichting BOOG (Brabantse Organisatie (Allochtone) Ouderen Groepen).

Profielchetsen OVAA

We werken aan een slagvaardig bestuur. Profielchetsen zullen op korte termijn op basis van de uitgangspunten van het manifest geformuleerd worden. De vacatures die dan zullen ontstaan, zullen zorgvuldig overwogen en tegen het licht gehouden worden in relatie tot het diversiteitsgedachtegoed.

Schema OVAA netwerk

OVAA

- Initiëren, signaleren, adviseren en monitoren m.b.t. diversiteitsvraagstukken.
- Organiseren van o.a. debatten en diversiteitsprijs.
- Definieert de programmalijnen en maatschappelijk relevante thema's.

Raad van Advies

- Adviseert OVAA op hoofdlijnen over het beleid en strategische keuzes.
- Informatie over maatschappelijk relevante thema's.
- Periodieke gesprekken met B & W en bijwonen van relevante commissie- en raadsvergaderingen.
- Overleg ambtelijke ondersteuning.
- Gevraagde en ongevraagde adviezen over diversiteit gerelateerde onderwerpen.
- Overleg met relevante organisaties.
- Organiseren van periodieke gesprekken met PS, GS en ambtelijke ondersteuning. Gevraagd en ongevraagd advies over diversiteitgerelateerde onderwerpen.

Stadsbestuur

- Raadsvoorstellen
- Raadsbrieven
- Beleidsplannen
- Gemeentelijke projecten
- Expertmeetingen en studie/thema dagen

Gesprekspartners

- Algemene instellingen
- Zelforganisaties
- Maatschappelijke en culturele organisaties
- Schoolbesturen en andere instellingen
- Samenwerkingspartners lokaal, regionaal en over de grens

Project- en organisatiebureau

- Ambtelijke ondersteuning (stichting Diversium Groep)
- Administratieve ondersteuning (stichting Diversium Groep)
- Financiële ondersteuning (stichting Diversium Groep en Support Punt)
- Informatie en documentatie

Uitvoeringsprogramma 2011-2015

Bij de strategische keuzes en meerjarenbeleidplan 2011 - 2015 hoort een uitvoeringsprogramma. Dit uitvoeringsprogramma is als het ware een prioriteitenlijst van toekomstige projecten. Het is daarmee tevens een strategische agenda voor de toekomst van OVAA.

Pas als het uitvoeringsprogramma is vertaald in beleidsnotities, uitvoeringsplannen en uitwerkingsprojecten wordt het strategische en meerjarige beleidplan ook zichtbaar in Eindhoven. Er zal op een systematische wijze en per jaar aangegeven worden welke subsidies bij welke instantie aangevraagd zullen worden en wanneer de uitvoering van de projecten plaats zal vinden.

De Diversiteitagenda van Eindhoven 2011 - 2015

Onderstaande tabellen bevatten zowel bestaande producten en activiteiten die in dit plan zijn opgenomen, als ook een opsomming van mogelijk te ondernemen en te ontwikkelen producten. Deze zijn niet vertaald in de begroting en uitvoering, wel zullen we, daar waar nodig en haalbaar, deze plannen afzonderlijk uitwerken en bij de gemeente en/of andere financiers aanbieden.

- 1. Focus op duurzame dialoog met de samenleving**
- 2. Focus op participatie en actief burgerschap**
- 3. Focus op diversiteit en management**

1. Focus op duurzame dialoog met de samenleving

	2011	2012	2013	2014
Uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> - Debat 1 - Debat 2 - Vaktijdschrift Diversium podium - Diversium radio - Voortzetting participatie commissie - Voortzetting huisvesting ouderen - Voortzetting homo/lesbienne + etniciteit - Voortzetting P-team - Voortzetting advies recht - Diversium contouren - Scouting buurtbemiddeling 	<ul style="list-style-type: none"> - Debat 1 - Debat 2 - Eindhoven diversiteit in beeld - Onderzoek ZO's - Vaktijdschrift Diversium podium - Diversium radio - Dialoog in de wijken - Overdracht activiteiten naar Diversium - Voortzetting participatie commissie - Voortzetting huisvesting ouderen - Voortzetting homo/lesbienne + etniciteit - Voortzetting P-team - Voortzetting advies recht - Opzet provinciale diversiteitsprijs - Opzet diversiteitsprijs voor bedrijfsleven 	<ul style="list-style-type: none"> - Debat 1 - Debat 2 - Vaktijdschrift Diversium podium - Diversium radio - Dialoog in de wijken - Voortzetting participatie commissie - Voortzetting huisvesting ouderen - Voortzetting homo/lesbienne + etniciteit - Voortzetting P-team - Voortzetting advies recht - Uitvoering diversiteit in de klas als onderdeel maatschappelijke vorming (Fontys) 	<ul style="list-style-type: none"> - Debat 1 - Debat 2 - Vaktijdschrift Diversium podium - Diversium radio - Dialoog in de wijken - Voortzetting participatie commissie - Voortzetting huisvesting ouderen - Voortzetting homo/lesbienne + etniciteit - Voortzetting P-team - Voortzetting advies recht - Uitvoering diversiteit in de klas als onderdeel maatschappelijke vorming (Fontys) - Cursus politieke participatie

	2011	2012	2013	2014
Ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> - Eindhoven diversiteit in beeld / 2e helft 2010 - Vaktijdschrift Diversium podium 2e helft 2010 - Diversium omroep 2e helft 2010 - Dialoog in de wijken -Haalbaarheids-onderzoek provinciale diversiteitprijs - Haalbaarheids-onderzoek diversiteitprijs voor bedrijven - Haalbaarheids-onderzoek Diversiteit in de klas - Focus ontwikkeling Diversium 	<ul style="list-style-type: none"> - Leerprogramma diversiteit in de klas als onderdeel maatschappelijke vorming (Fontys) 	<ul style="list-style-type: none"> - Opzet cursus programma politieke participatie 	

2. Focus op participatie en actief burgerschap

	2011	2012	2013	2014
Uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> - Actief met taal fase 1 - Project allochtone jongeren en homoseksualiteit - Diversiteitprijs - Actief met cultuur - Actief met Arbeid - Marokkaans Platform Eindhoven - Buurt-participatie - Buurt-bemiddeling 	<ul style="list-style-type: none"> - Actief met taal evaluatie - Project allochtone jongeren en homoseksualiteit - Diversiteitprijs - Actief met cultuur - Actief met Arbeid - Buurt-participatie - Buurt-bemiddeling - Introductie op de werkvloer praktijk-uitvoering actief burgerschap en participatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Actief met taal overdracht - Project allochtone jongeren en homoseksualiteit - Diversiteitprijs - Actief met cultuur - Actief met Arbeid - Actief met sport - Buurt-participatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Actief met taal - Project allochtone jongeren en homoseksualiteit - Diversiteitprijs - Actief met cultuur - Actief met Arbeid - Actief met sport - Buurt-participatie

Ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> - Project allochtone jongeren en homoseksualiteit - Actief met cultuur - Evaluatie actief met taal - Ontwikkeltool voor begeleidingscie inspraak diversiteitgroepen - Praktijk uitvoering actief burgerschap en participatie - Lab Actief¹ 	<ul style="list-style-type: none"> - Actief met sport - Taaltool actief met taal - Lab Actief¹ 		
---------------------	--	--	--	--

¹ Lab Actief. Onderzoek en uitwerken van mogelijke tools, les en leerwijzers die gebruikt kunnen worden om diversiteit als actief element binnen de maatschappij te introduceren.

3. Focus op diversiteitbeleid en management

	2011	2012	2013	2014
Uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering organisatievermogen van de ZO - Scouting diversiteit en overheid 	<ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering organisatievermogen van de ZO - Diversiteit-verantwoord besturen - Diversiteit Effect Rapportage - Scouting diversiteit en overheid - Haalbaarheids-onderzoek DIR - Diversiteit-spiegel 	<ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering organisatievermogen van de ZO - Diversiteit-verantwoord besturen - Diversiteit Effect Rapportage - Invoering DIR 	<ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering organisatievermogen van de ZO - Diversiteit-verantwoord besturen - Diversiteit Effect Rapportage - Evaluatie DIR
Ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> - Professionalisering organisatievermogen van de ZO - Onderzoek diversiteit in het bedrijfsleven - Diversiteit verantwoord besturen - Diversiteit Effect Rapportage - Haalbaarheids-onderzoek DIR - Diversiteit-spiegel 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversiteit in het bedrijfsleven - Evaluatie DIR 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversiteit in het bedrijfsleven 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversiteit in het bedrijfsleven