

# Startnotitie Inclusie

## Deel 1 Inleiding

### Aanleiding

Sinds jaar en dag werken we in Nijmegen aan diversiteit en inclusie. We hebben daarbij onder meer aandacht voor Nijmegenaren met een beperking, een migratieachtergrond en LHBTIQ+ personen. Dit doen we aan de hand van twee uitvoeringsprogramma's - de *Regenboogagenda 2021-2024* en het *Actieprogramma Inclusie VN verdrag 2021-2024* - en met een subsidieverordening voor migrantenorganisaties gericht op participatie en integratie. De beide uitvoeringsprogramma's lopen af en vragen om een vervolg. Een vervolg dat recht doet aan onze traditie en waar we samen met de diverse gemeenschappen, belangengroepen en adviescommissies willen blijven werken aan een stad waar mensen mee kunnen doen en zich gezien en veilig voelen.

Daarnaast wordt ook vanuit verschillende beleidsdomeinen en binnen de gemeentelijke organisatie gewerkt aan inclusie. Er is steeds vaker aandacht voor thema's als diversiteit, inclusie, gelijke kansen, gelijke behandeling of discriminatie. Zo evalueren we het beleidskader diversiteit gericht op het gemeentelijk personeelsbeleid uit 2018 en wordt dit jaar een vervolgaanpak geformuleerd. Op basis van het coalitieakkoord werken we aan een uitvoeringsagenda anti-discriminatie, een nauw aan inclusie verwant thema. En ook op andere beleidsdomeinen is er in toenemende mate aandacht voor diversiteit- en inclusievraagstukken, al dan niet (mede) aangejaagd vanuit de bovengenoemde agenda's. Voorbeelden zijn: kansengelijkheid in het onderwijs, de opgave versterken van de sociale basis, de opgave betrouwbare en moderne dienstverlening, de nachtvisie, inburgering en asielbeleid, de stadsontwikkeling in het Stationsgebied, de pilot borging LHBTIQ+ inclusie in de sport, et cetera. Het gaat hierbij vaak over één of meer van de bovengenoemde groepen, maar niet uitsluitend<sup>1</sup>. Vooralsnog hebben we in Nijmegen geen overkoepelend beleidskader inclusie.

### Doel

De titel van ons coalitieakkoord "*Nijmegen stad van iedereen*", geeft aan dat we inclusie belangrijk vinden<sup>2</sup>. Erbij horen, je thuis voelen en mee kunnen doen is van belang voor de kwaliteit van leven van mensen en zorgt ervoor dat we in Nijmegen de talenten benutten van iedereen.

Maar hoe realiseren we deze inclusiedoelen en wie is daarvoor aan zet? Door het ontbreken van een overkoepelend kader is niet duidelijk hoe het vervolg van bijvoorbeeld de Regenboogagenda en het Actieprogramma Inclusie VN verdrag er uit kan zien, en hoe deze inzet zich verhoudt tot de aanpak van inclusievraagstukken vanuit de organisatie en overige beleidsdomeinen. En hoe werken we daarbij samen met de stad?

Het doel van deze startnotitie is een voorzet te geven voor een beknopt overkoepelend inclusiekader:

- dat van toepassing is op alle domeinen waarop de gemeente actief is
- dat het kader vormt voor zowel de vervolganpak's inclusie als de reguliere inzet op de diverse domeinen

<sup>1</sup> Zo kan discriminatie ook gaan over leeftijd, geslacht, et cetera

<sup>2</sup> De ambitie m.b.t. inclusie en antidiscriminatie in het coalitieakkoord is weergegeven in **bijlage 1**.

Het kader brengt samenhang aan vanuit gedeelde en overkoepelende uitgangspunten en brengt de samenhang in beeld. Het kader is sturend voor toekomstig beleid en uitvoering, onder meer het vervolg op de inclusieagenda's.

**Leeswijzer**

**Deel 2** vormt het hart van deze startnotitie. Hierin doen we een voorstel voor een beknopt inclusiekader bestaande uit vijf uitgangspunten.

**In deel 3** beschrijven we het vervolgtraject.

Maar daarvoor gaan we in **deel 1** nog kort in op wat inclusiebeleid inhoudt en waarom het van belang is, in het bijzonder voor de genoemde doelgroepen.

## Wat is inclusiebeleid?

### *Diversiteit en inclusie*

De termen diversiteit en inclusie hangen met elkaar samen. Diversiteit gaat over de mix van verschillen tussen mensen, zowel zichtbare als onzichtbare verschillen. Meer zichtbare verschillen zijn bijvoorbeeld vaak: leeftijd, sekse, huidskleur of beperking. Wat minder zichtbare verschillen zijn bijvoorbeeld: cultuur, seksuele voorkeur, politieke overtuiging, belastbaarheid of persoonlijkheid. Diversiteitsbeleid gaat veelal om het streven naar een goede representatie of afspiegeling van mensen op basis van bovengenoemde verschillen.

Inclusie gaat om hoe je omgaat met die verschillen. In een inclusieve organisatie of samenleving mogen die verschillen er zijn en worden ze gerespecteerd. Het gaat erom dat iedereen mee kan doen en van waarde is. In deze zin is participatie onlosmakelijk verbonden met inclusie. Er zijn verschillende factoren die bijdragen aan een inclusieve samenleving en waar inclusief beleid op gericht kan zijn, bijvoorbeeld fysieke, digitale en sociale<sup>3</sup> toegankelijkheid, zekerheid van woning en inkomen, toegankelijkheid van zorg & ondersteuning of het hebben van eigen regie.

Discriminatie hangt ook samen met inclusie en gaat over het achterstellen van een persoon of een groep vanwege bepaalde eigenschappen (Bron: ZonMw).

### *Invalshoek*

Wanneer je met beleid, communicatie of binnen een organisatie meer inclusief te werk wilt gaan, dan is het belangrijk bewust te zijn van de invalshoek die je kiest. Inclusief werken is in de eerste plaats recht doen aan verschillen tussen mensen. Belangrijke vragen zijn daarom: worden alle stemmen even goed gehoord? En worden de verschillende stemmen ook even goed gewaardeerd? Los van hoe groot een groep is of hoe luid de stem klinkt. Inclusief werken betekent het loslaten van de invalshoek van de meerderheid als bepalende groep.

Ook van belang is of een vraagstuk of de doelgroep als uitgangspunt wordt genomen. Mensen die deel uitmaken van een groep, bijvoorbeeld Nijmegenaren met een migratieachtergrond, zijn zeer divers en kunnen in wezen niet worden gezien als één homogene groep (zie ook bijlage 1). Een inclusieve aanpak houdt hier rekening mee en kiest daarom eerder voor een benadering vanuit het vraagstuk. En als wordt gekozen voor de invalshoek van de doelgroep, dan is het belangrijk helder te communiceren over deze keuze om stigmatisering en het bevestigen van stereotypen te voorkomen (Bron: Movisie, 2021).

<sup>3</sup> Sociale toegankelijkheid gaat vooral over je thuis en gewaardeerd voelen.

## Waarom inclusiebeleid?

### *Belang voor personen*

Inclusie, erbij horen en mee kunnen doen, blijkt in de praktijk positieve effecten te hebben op de kwaliteit van leven en de gezondheid van mensen. Omgekeerd heeft buitensluiting of ervaren discriminatie een negatief effect op zowel de fysieke als mentale gezondheid van mensen, en mede hierdoor op de school- en arbeidscarrière. Mensen die discriminatie ervaren hebben een grotere kans op hart- en vaatziekten, een hogere bloeddruk, obesitas, stress, depressie, verminderd zelfvertrouwen, sociale isolatie en een onveilig gevoel in bepaalde situaties<sup>4</sup> (Bron: ZonMw, Movisie).

### *Maatschappelijk belang*

Naast voordelen voor personen heeft aandacht voor inclusie en het tegengaan van uitsluiting ook belangrijke maatschappelijke voordelen. Met aandacht voor inclusie benutten we de talenten van alle Nijmegenaren beter, een gegeven dat met de krapte op de arbeidsmarkt steeds belangrijker wordt. Ook leveren diverse teams en organisaties betere kwaliteit. Er is wetenschappelijke consensus dat diversiteit en inclusie sterk samenhangen met innovatie. Bedrijven die diversiteit omarmen, bijvoorbeeld op het gebied van gender of opleidingsniveau, nemen betere beslissingen, zijn creatiever en bedienen de klanten beter. Verder zorgt aandacht voor diversiteit en inclusie voor meer verbondenheid in gemeenschappen en netwerken. Omgekeerd leidt het buitensluiten van personen en groepen tot minder verbondenheid, maatschappelijke instabiliteit en hogere kosten<sup>5</sup>. Denk bijvoorbeeld aan de toeslagenaffaire (Bron: ZonMw, Movisie).

### *Organisatiebelang*

Een diverse personeelssamenstelling is cruciaal voor de toegankelijkheid en effectiviteit van een organisatie die een maatschappelijk doel dient. Voor de gemeentelijke organisatie is het van belang diversiteit en inclusie onderdeel te laten zijn van de HRM-agenda, zodat Nijmegenaren herkenning en aansluiting vinden bij de ambtenaren waarmee zij te maken hebben. Sensitiviteit voor de behoeftes van diverse groepen Nijmegenaren zorgt er ook voor dat de gemeentelijke dienstverlening toegankelijk is voor iedereen. Wanneer er in de organisatie ruimte is voor iedereen en de mensen worden ingezet op hun talenten, blijft de gemeente tevens een aantrekkelijke werkgever op een steeds krappere arbeidsmarkt (Bron: gemeente Nijmegen 2018).

### *Wettelijk kader*

Gelijke behandeling en recht doen aan verschillen is een basiswaarde in zowel onze grondwet als verklaring rechten van de mens. Daarnaast is recht op inclusie vastgelegd in internationale verdragen, zoals het Kinderrechtenverdrag en het VN verdrag Handicap. Gemeenten hebben een belangrijke rol bij het waarmaken van het VN-verdrag Handicap. Om daarvoor te zorgen moet elke gemeente een Lokale Inclusie Agenda opstellen. Om aan te sluiten bij het landelijk regenboogbeleid en in aanmerking te komen voor Regenboogstedenbudget is een lokaal regenboog beleidskader of agenda vereist.

## Sociaal maatschappelijke positie doelgroepen

Een belangrijke context voor inclusiebeleid is de sociaal maatschappelijke positie van groepen Nijmegenaren. Volwaardig meedoen en recht doen aan verschillen is voor een deel van onze

<sup>4</sup> Vaak zijn er alleen cijfers voorhanden over ervaren discriminatie. Het ervaren van discriminatie of buitensluiting is echter voldoende voor de beschreven negatieve effecten, ongeacht of er feitelijk sprake is van discriminatie. Daarnaast weten we uit onderzoek dat er een verband is: de ervaren discriminatie van groepen op een domein is gerelateerd aan de feitelijk mate van achterstand op dat domein.

<sup>5</sup> Zoals extra zorgkosten, productiviteitsverlies, veiligheidsinzet, et cetera

inwoners van grotere betekenis dan voor anderen. Hoewel er grote individuele verschillen zijn binnen de groepen, laat onderzoek zien dat de sociaal maatschappelijke situatie van Nijmegenaren met een beperking, met een migratieachtergrond en van LHBTIQ+ personen nog steeds achterblijft op het gemiddelde. Op onderdelen is zelfs sprake van een achteruitgang:

Volgens cijfers van de Rijksoverheid hebben 2 miljoen Nederlanders een beperking<sup>6</sup>. Dat zijn ongeveer 1 op de 9 mensen. In Nijmegen zijn dat ruim 20.000 inwoners. Het kan gaan om heel uiteenlopende fysieke en/of verstandelijke beperkingen of psychische kwetsbaarheid. De arbeidsparticipatie onder deze groep is laag. Van alle mensen met een beperking in Nederland die kunnen werken, heeft volgens het CBS bijna de helft geen baan. Bovendien blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat 1 op de 5 mensen met een handicap zich weleens gediscrimineerd voelt (Bron: handicap NL, CBS, SCP)

Er zijn bijna 37.000 Nijmegenaren met een herkomst buiten Europa, dat is 20% van de totale bevolking. In zijn algemeenheid stelt het CBS dat de positie van personen met een herkomst buiten Nederland op verschillende domeinen afwijkt van het gemiddelde van de totale Nederlandse bevolking. Zij zijn gemiddeld kleiner behuist, hebben een lager onderwijsniveau, hebben minder vaak werk en ervaren meer gezondheidsklachten. Het opleidingsniveau en de arbeidsmarktpositie van de tweede generatie is sterk verbeterd. Maar juist deze generatie voelt zich het vaakst buitengesloten (Bron: CBS, SCP).

Onderzoeken van Vizier en de Radboud Universiteit en recent van de gemeente Nijmegen onderstrepen het belang van aandacht voor de positie van LHBTIQ+ personen in Nijmegen. Het gaat hier om ongeveer 18% van de bevolking. In Nijmegen zijn dat ongeveer 33.500 inwoners. Zij staan er minder gunstig voor dan gemiddeld, als het gaat om de waardering van het eigen leven, tevredenheid over contacten en ervaren veiligheid. Dit geldt nog eens in het bijzonder voor niet-cisgender personen<sup>7</sup>. Men is in het recente onderzoek overwegend negatief over hoe de acceptatie van LHBTIQ+ personen zich ontwikkelt, waar dit tot voor kort nog positief werd beoordeeld. Met name over de acceptatie van genderdiversiteit is men pessimistisch. Dit beeld past bij de scherp dalende acceptatiecijfers van seksuele diversiteit, onder meer onder middelbare scholieren in Nijmegen en omgeving (Bron: Vizier en de Radbouduniversiteit, Gemeente Nijmegen, GGD Gelderland Zuid)<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Naast beperking wordt ook wel gesproken van handicap. Er zijn nadelen verbonden aan het gebruik van beide begrippen. Wij kiezen voor het gebruik van de term beperking in plaats van handicap, in het besef dat niet iedereen met een handicap zich in dit woord herkent en erkend voelt.

<sup>7</sup> Cisgender is iemand van wie de genderidentiteit overeenkomt met het geboortegeslacht. De term wordt doorgaans gebruikt als tegenhanger van transgender en transseksueel, waarbij het geboortegeslacht en genderidentiteit niet overeenkomen.

<sup>8</sup> Bronverwijzingen Deel 1

*Movisie*; Inclusie en Diversiteit; Wat, waarom en hoe? (2021) <https://www.movisie.nl> >inclusie-diversiteit  
*ZonMw*; Inclusieve Samenleving: kennisontwikkeling. <https://www.zonmw.nl> >inclusieve samenleving.

*Handicap NL*; <https://www.handicap.nl>

CBS; Samenvatting-Integratie en Samenleven; <http://longreads.cbs.nl> > integratie-en-samenleving- 2022 en -2024

SCP; De sociale staat van Nederland. <https://www.scp.nl> >ssn 2020

*Vizier en Radboud Universiteit*; Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen(2022), <https://vizieroost.nl> > onderzoek

*Gemeente Nijmegen* (2024): nog niet gepubliceerd.

*GGD Gelderland zuid*; Gezondheidsmonitor Jeugd 2023 <https://monitoregezondheid.nl/gezondheidsmonitor-jeugd>

## Deel 2    Voorstel voor een beknopt kader

In de bovenbeschreven context - waarin blijkt dat bij groepen Nijmegenaren nog sprake is van maatschappelijke achterstand en maatschappelijke tolerantie en acceptatie soms eerder afneemt dan toeneemt - streven we ernaar onze gezamenlijke initiatieven gericht op diversiteit en inclusie effectiever maken. Door meer samenhang aan te brengen, beter te richten en door nieuwe oplossingen mogelijk te maken. Niet met een uitgebreide beleidsnota, maar met een aantal algemene beleidsuitgangspunten die van toepassing zijn op alle domeinen waarop de gemeente actief is.

Ons voorstel is toe te werken naar een **beknopt overkoepelend beleidskader op uitgangspunteniveau**. Daartoe benoemen we hieronder vijf algemene uitgangspunten. Per uitgangspunt beschrijven we kort de ambitie, vervolgens geven we aan hoe het uitgangspunt wordt vertaald naar beleid en uitvoering.

### Uitgangspunten

#### 1. Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig

Werken aan een stad voor iedereen is in de eerste plaats werken aan oplossingen die breed toegankelijk zijn en zo min mogelijk Nijmegenaren buitensluiten. Waar verschillen tussen mensen worden erkend en ook verschillen in uitgangspunten worden erkend. En - waar nodig - in de aanpak verschil wordt gemaakt voor gelijke kansen. Maatwerk blijft dan nodig.

- a. Dit betekent dat we ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren via het regulier beleid.
  - Daarbij leggen we de focus op het oplossen van algemene vraagstukken voor iedereen
  - En streven we naar voorzieningen/aanpakken die zoveel mogelijk mensen insluiten (situatie 3 op bijgevoegd plaatje)
  - Waar nodig aangevuld met maatwerkvoorzieningen (situatie 2 bijgevoegd plaatje)
- b. We formuleren specifieke uitvoeringsprogramma's/agenda's waar dit een meerwaarde heeft of wettelijke verplichting is.
  - Daarbij hebben we aandacht voor gezamenlijke thema's over doelgroepen heen
  - En richten we ons op de grootste problemen of de mensen met de meeste achterstand



## 2. Een zaak voor ons allemaal

Als we streven naar een stad waar iedereen kan meedoen en daarbij geen belemmeringen ondervindt vanwege wie diegene is, dan is dat een opgave die ons allen aangaat. Een opgave die zich uitstrekt over alle levensdomeinen van Nijmegenaren. Als gemeente hebben we een taak, maar kunnen we vooral samen met de mensen in de stad en de maatschappelijke organisaties echt verschil maken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

- a. Uitgangspunt voor beleid is: participatie en representatie van alle inwoners.
- b. Inclusie is het uitgangspunt voor de gemeente in de rol van dienstverlener en werkgever.
  - Update personeelsbeleid 2025 (afspiegeling stad als referentie, goede voorbeeld)
  - Inclusie maakt deel uit van ons nieuwe dienstverleningskader (2025)
  - We nemen diversiteit en inclusie mee in onze subsidievoorwaarden
- c. De uitvoering van specifieke uitvoeringsprogramma's inclusie is een college brede verantwoordelijkheid.
- d. We streven naar actieve netwerkvorming met organisaties in de stad die werken aan inclusie.



## 3. Met de mensen om wie het gaat

Werken aan oplossingen die toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk Nijmegenaren gaat niet vanzelf. Daarvoor moet je actief op zoek naar de ervaringen van mensen in de stad. En in het bijzonder van de mensen voor wie meedoen om wie ze zijn niet vanzelfsprekend is. Die ervaringen maken ook duidelijk hoe inclusieve, algemene oplossingen er uit kunnen zien en wanneer maatwerk of een extra investering nodig is voor gelijke kansen.

- a. We gaan/blijven in gesprek met belangengroepen, adviescommissies, bewonersinitiatief, etc.
- b. We streven naar ervaringsdeskundigheid in alle fasen van beleid/ontwerp/uitvoering.
- c. We hebben aandacht voor ervaringen van alle Nijmegenaren en de schuring die dat oplevert.
- d. Specifieke uitvoeringsagenda's ontwikkelen we samen met de netwerken/gemeenschappen en we zorgen voor een gezamenlijke uitvoering.
- e. Ook in specifieke agenda's hebben we aandacht voor dialoog en verbinding.

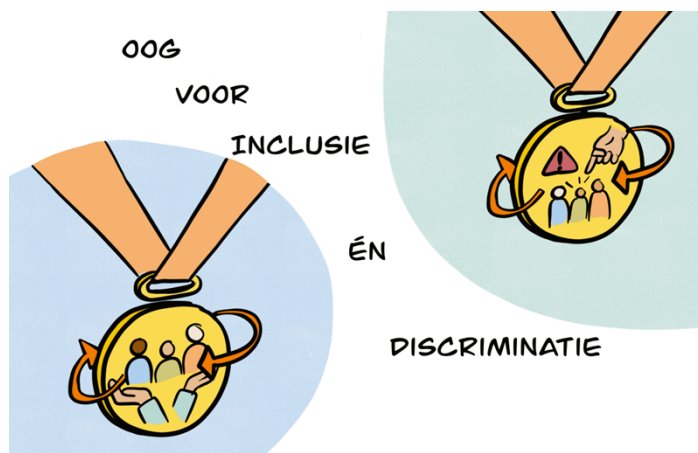




#### 4. Inclusie én discriminatie

Doorgaans werken we aan inclusie vanuit een positief standpunt: zorgen dat mensen zich fijn voelen, erbij horen en zich thuis voelen. Maar in het thema ligt eveneens buitensluiting besloten. Discriminatie is een speerpunt in het coalitieakkoord "Ons Nijmegen, stad van iedereen". Na een periode waarin we ons in Nijmegen vooral hebben gericht op inclusie als een positieve maatschappelijke investering, hebben we nu explicieter oog voor uitsluiting.

- a. Naast de wettelijke taken op het gebied van discriminatie werken we aan de preventie van discriminatie.
  - We stellen een anti-discriminatieagenda op als uitvoering van coalitieakkoord (2025)
- b. De gemeentelijke organisatie heeft in de rol van dienstverlener en werkgever oog voor zowel inclusie als discriminatie.



## 5. Werk in uitvoering

Werken aan een stad voor iedereen, is werk in uitvoering en nooit af. We starten daarbij ook niet met een clean sheet, waar we de stad helemaal opnieuw kunnen inrichten, of met onbeperkte middelen. Dit betekent dat we stap voor stap moeten blijven werken aan een stad voor iedereen door inclusie mee te nemen in onze afwegingskaders en realistische keuzes te maken waarover we helder communiceren.

- We nemen inclusie mee in al onze afwegingskaders (beleid, subsidie/inkoop, ontwerp, communicatie).
- We motiveren onze keuzes aan de hand van duidelijke criteria .
- Geen maatregelen voor de Bühne, maar doen wat werkt.





## Deel 3 Vervolgaanpak

### Inspraak

#### Met wie gaan we spreken

Naast het gesprek in de gemeenteraad, willen we over de uitgangspunten in gesprek met de stad en de gemeentelijke organisatie:

##### *Stad*

- Nijmegenaren in het algemeen (bijvoorbeeld via dialoogtafels of het stadspanel)
- Mensen voor wie meedoen om wie ze zijn minder vanzelfsprekend is
  - Ervaringsdeskundigen
  - Zelforganisaties
  - Belangengroepen en -organisaties
  - Adviescommissies
- Maatschappelijke organisaties

##### *Gemeente*

- Adviseurs diverse beleidskaders + managers
- Management en adviseurs P&O
- Management dienstverlening

#### Waarover willen we in gesprek

##### *Raad*

We zien uit naar het gesprek in de gemeenteraad over de gepresenteerde uitgangspunten.

##### *Inspraak stad en gemeente*

Met de stad en de gemeentelijke organisatie willen we allereerst het gesprek voeren over de genoemde uitgangspunten, in het bijzonder of we nog een belangrijke uitgangspunt missen.

Daarnaast willen we in gesprek over de organisatie en uitvoering: als we deze uitgangspunten ter harte nemen, hoe moeten we het beleid dan uitvoeren en hoe moeten we de uitvoering organiseren?

Daarvoor maken we gebruik van de volgende vragen:

- Wat zijn belangrijke aspecten waarmee we rekening moeten houden bij de uitvoering?
- Wat zijn belangrijke voorwaarden waarmee we rekening moeten houden?
- Welke partijen of belanghebbenden mogen we daarbij niet overslaan?

## Stappenplan Vervolg

### Startnotitie

Vaststellen college  
Bespreken in de raad

**maart- mei 2025**

maart  
april /mei

### Inspraak

Belangengroepen, (zelf)organisaties, ervaringsdeskundigen  
Inwoners algemeen/ maatschappelijke organisaties  
Adviescommissies  
Gemeentelijk beleid en organisatie

**mei-juni 2025**

mei - juni  
mei - juni  
mei - juni  
april - juni

### Beleidskader

Beknopt beleidskader vaststellen college  
Beknopt beleidskader aanbieden aan de raad  
Uitwerken stappenplan uitvoering (college)

**juli-juli 2025**

juni- juli  
juli  
sept - dec

### Planning vervolg uitvoeringsagenda's

Het doel van het beknopte beleidskader op uitgangspunteniveau is sturing te geven aan toekomstig beleid en uitvoering, waaronder het vervolg van op de Regenboogagenda 2021-2024 en het Actieprogramma Inclusie VN verdrag 2021-2024. In 2025 evalueren we beide agenda's en starten we met het opstellen van de vervolgaanpak op basis van zowel de vastgestelde uitgangspunten als de bevindingen uit de evaluatie.

## Financiën op hoofdlijnen

Een belangrijk uitgangspunt is dat we inclusie zoveel mogelijk willen realiseren via het reguliere beleid en de reguliere uitvoering. Dit houdt in dat we voor het bereiken van onze ambitie vooral een beroep doen op de reguliere beleids- en organisatiebudgetten.

Daarnaast is er in het programma Welzijn, wijkontwikkeling en zorg (WWZ) een aanjaagbudget beschikbaar ten behoeve van inclusie en anti-discriminatie<sup>9</sup>. In totaal is in 2025 € 728.000 beschikbaar. De komende jaren loopt met name het regenboogbudget met €165.000 terug.

	2025	2026	2027	2028
VN verdrag handicap	330.000	330.000	330.000	330.000
Regenboogagenda	220.000	77.000	56.000	56.000
Anti-discriminatie	110.000	110.000	110.000	110.000
Migrantenorganisaties	68.000	68.000	68.000	68.000
Totaal	<b>728.000</b>	<b>585.000</b>	<b>564.000</b>	<b>564.000</b>

<sup>9</sup> Dit betreft de structurele budgetten. Op incidentele basis kunnen we gebruik maken van subsidiemogelijkheden, zoals SPUK Doorwerking slavernijverleden in 2024.

## Bijlage 1 Ambitie Coalitieakkoord 2023-2026

In ons coalitieakkoord “*Nijmegen stad van iedereen*”, is het onderstaande opgenomen over inclusie en discriminatie:

- “We tolereren in onze stad geen enkele vorm van discriminatie en uitsluiting, of het nu leeftijdsdiscriminatie betreft of discriminatie vanwege geloof, kleur, afkomst, geslacht, gender, seksuele voorkeur of beperking.”
- “We geven de Inclusie-agenda (VN-verdrag) een boost door € 300.000 per jaar ter beschikking te stellen,.. Deze middelen gebruiken we als smeermiddel om sneller merkbaar verschil te maken voor Nijmegenaren met een beperking”.
- “We koesteren dat we landelijk koploper zijn met een actief lhbti+-beleid. Om alle doelen uit Regenboogagenda te behalen stellen we bovenop het bestaande budget € 100.000 extra ter beschikking van 2023 t/m 2025”.
- ” Voor antiracisme en antidiscriminatie stellen we €100.000 ter beschikking voor extra inzet op preventie, ... Ook in de sport is antidiscriminatie en respect een speerpunt”

Ook bij de gemeenteraad speelt het thema diversiteit en inclusie. Dit blijkt onder meer uit het aantal technische- en artikel 39 vragen en moties. Voorbeelden van deze moties zijn:

- “Niet discrimineren kun je leren”, motie over discriminatie op scholen (2020).
- ”Aanpak discriminatie, geen going concern maar topprioriteit" (motie IVP 2022).
- “Vergoeding registratie geslachtsverandering” (2022)
- “Samen voor Nijmegen met ervaringsdeskundigen: in woord en daad” (2022)
- “Design for all. Overall”( motie handboek Toegankelijkheid, 2023)

## Bijlage 2 Aandachtspunten Inclusie

Movisie 2021: Essay Inclusie en diversiteit: Wat, waarom en hoe?

<https://www.movisie.nl> >publicatie>essay-inclusie-diversiteit

Naast diversiteit wordt er veelal gesproken over **superdiversiteit**; diversiteit binnen diversiteit. Zo worden bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond steeds meer divers in termen van opleiding, werkervaring, immigratiegeschiedenis, religie, geloof, gezondheid, leeftijd et centra. We kunnen mensen met een migratiegeschiedenis daarom niet langer zien als één min of meer homogene groep. Dit geldt ook voor onder de groep mensen met een beperking op LHBTIQ+ personen. Dit heeft ook gevolgen voor beleid en maatregelen die gericht zijn op bepaalde groepen. Het vraagt om aanpakken die oog hebben voor deze diversiteit.

Onderstaand model van Movisie laat zien dat elk mens uit een combinatie van **diversiteitsfactoren** bestaat. Dat is voor iedereen anders. Diversiteit gaat dus om de onderlinge verschillen in elke diversiteitsfactor en de verschillen in combinaties van diversiteitsfactoren. Diversiteitsfactoren kunnen naast aspecten waarop mensen van elkaar verschillen ook worden gezien als potentiële en actieve uitsluitingsgronden. Dan is er sprake van discriminatie<sup>10</sup>.



Diversiteitsvlechtwerk, Movisie 2021

Naast diversiteit en superdiversiteit is er aandacht voor het begrip **intersectionaliteit**. Denk bijvoorbeeld aan vrouwen van kleur of LHBTIQ+ personen met een migratieachtergrond. De term intersectionaliteit wijst erop dat een combinatie van factoren iemands positie in de maatschappij

<sup>10</sup> Er is door Movisie gekozen voor deze 12 factoren omdat de meeste andere denkbare factoren gevolg kunnen zijn van een combinatie van een of enkele van deze factoren. Denk aan woonsituatie: dat kan een gevolg zijn van de financiële situatie, arbeidsparticipatie, leeftijd en/of sociale status.

bepaalt. Ook zegt de combinatie van factoren iets over de mate van discriminatie die iemand kan ervaren. Hiermee worden de verschillende lagen van de sociale ongelijkheid zichtbaar.

Bovenstaande maakt duidelijk dat als je met beleid, communicatie of binnen een organisatie meer inclusief te werk wilt gaan, het belangrijk is bewust te zijn van de **invalshoek** die je kiest. Wordt ieders stem wel even goed gehoord en even goed gewaardeerd is. Dit betekent het loslaten van de invalshoek van de meerderheid als bepalende groep.

Ook is de keuze voor de focus op een vraagstuk of op een doelgroep van belang. Een inclusieve aanpak houdt rekening met de diversiteit binnen diversiteit en kiest daarom eerder voor een benadering vanuit het vraagstuk. Als wordt gekozen voor de invalshoek van de doelgroep, dan is het belangrijk helder te communiceren over deze keuze om stigmatisering en het bevestigen van stereotypingen te voorkomen.

### Speerpunten

De volgende speerpunten helpen bij het richting geven aan inclusief beleid, onderzoek- of inrichtingsdesigns of communicatie (Van Hinsberg en Repetur, 2008):

- Ga uit van een probleem of situatie, niet van de doelgroep
- Betrek belanghebbenden zo vroeg mogelijk (niet over hen, maar met hen)
- Voorkom generalisaties en stereotypingen
- Pas op voor simpele oorzaak-gevolg relaties
- Heb oog voor nuance, differentiatie en eventuele complexiteit van vraagstukken