



# Inclusie en anti-discriminatie agenda 2024

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

**Artikel 1 Grondwet**

## Inhoud

Inclusie en anti-discriminatie agenda 2024 .....	0
Voorwoord .....	2
Inleiding .....	3
Waarom deze agenda? .....	3
Wat bedoelen we met inclusie en discriminatie? .....	3
De thema's waar we ons op richten zijn: .....	4
Positionering van deze agenda .....	5
Thema 1:    Bouwen aan een sterke gemeenschap .....	6
Thema 2:    Toegankelijkheid als fundament .....	8
Thema 3:    Op weg naar gelijke kansen .....	10
Thema 4:    Veiligheid in de publieke ruimte .....	12
Thema 5:    Bewustwording door communicatie .....	13

## Voorwoord

In Rijswijk moet iedereen zichzelf kunnen zijn. Dat spreekt voor zich. Het staat zelf in artikel 1 van onze grondwet. Maar wat betekent dit nou precies? En is het genoeg om dit uit te spreken?

Tijdens mijn werk als wethouder kom ik veel verschillende mensen tegen. Zoals tijdens de fototentoonstelling "1 op 90" over intersekse mensen. Of tijdens het Alzheimer Café, de naturalisatieceremonie, de paasiftar of de buurtborrel.

Een samenleving waarin iedereen zichzelf kan zijn begint met de ander ontmoeten en weten wie de ander is. Zien waarin die ander, zichtbaar of onzichtbaar, verschilt van wie jij bent. Zien welke belemmeringen zij ervaren en wat ze nodig hebben om zichzelf te zijn.

Dat is niet altijd even makkelijk, zeker omdat we vaak weinig in contact komen met mensen buiten onze eigen kennissenkring, familie of wijk. De uitdaging is des te groter om als gemeente zoveel mogelijk mensen met deze open blik naar elkaar te laten kijken en elkaar opzoeken. Als wethouder Emancipatie kan ik zeggen: het is meer dan de moeite waard om het te doen. En het wordt er ook nog eens een stuk gezelliger van!

Gelijkheid begint bij begrijpen waar we van elkaar verschillen. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn, maar dat betekent dat we moeten kijken naar wat ieder individu nodig heeft. Iemand met Alzheimer en een migratieachtergrond heeft andere behoeften dan iemand die van jongs af aan verteld is dat wat zij is eigenlijk niet mag bestaan.

Racisme, seksisme, homofobie, validisme en andere vormen van discriminatie zijn helaas nog aan de orde van de dag. Als gemeente zetten we ons in voor een verbonden samenleving en de sociale veiligheid van al die inwoners die hier zichzelf willen zijn. En dat onze inwoners zich nooit achtergesteld zullen voelen omdat zij zijn wie zij zijn. We zijn een diverse gemeente en daar mogen we trots op zijn.

"Iedereen moet zichzelf kunnen zijn" is geen feit, maar een strijd. Een strijd die we moeten blijven voeren. Een strijd voor verbinding en solidariteit. Ik zet hem graag voort. Doet u mee?

Gijs van Malsen,  
Wethouder Volkshuisvesting, Integratie, Emancipatie  
Armoedebestrijding en Welzijn

## Inleiding

### Waarom deze agenda?

In Rijswijk moet iedereen zich thuis kunnen voelen en kansen kunnen pakken. Zo staat in het coalitieakkoord van 2022-2026:

*“Wij staan voor een samenleving waarin ruimte is voor iedereen en iedereen gelijk is en waar iedereen welkom is. Waar inwoners de kans krijgen om mee te doen naar vermogen.”*

Die samenleving waar wij voor staan is nog niet voor iedereen realiteit. Zowel in Rijswijk als in de rest van Nederland worden mensen (on)bewust uitgesloten, negatief bejegend en gediscrimineerd. Hier willen en moeten we mee aan de slag. In het coalitieakkoord hebben we afgesproken dat we optreden “tegen discriminatie ongeacht gronden” en het diversiteitsbeleid doorzetten met focus op “anti-discriminatie, het vergroten van de maatschappelijke acceptatie en bewustwording.” Met deze agenda willen we een duidelijke visie en kaders bieden om zo effectief mogelijk verder te werken aan een Rijswijk voor iedereen. Bovendien liggen er een aantal wettelijke taken waar we ons als gemeente aan moeten houden.

#### Wettelijke verplichtingen

Naast dat we een inclusieve gemeente *willen* zijn, hebben we ook wettelijke verplichtingen rondom inclusie en anti-discriminatie die deze agenda dringend en noodzakelijk maken.

Elke gemeente is wettelijk verplicht om een Lokale Inclusie Agenda op te stellen op basis van het VN-verdrag Handicap en deze regelmatig te evalueren en updaten. Concreet betekent deze verplichting dat gemeenten passende maatregelen moeten nemen zodat personen met een handicap zo zelfstandig, onafhankelijk en gelijkwaardig mogelijk kunnen leven.

Een andere verplichting is dat inwoners discriminatie kunnen melden bij een onafhankelijke anti-discriminatievoorziening (ADV). Vanaf 1 januari 2024 meld je discriminatie bij het landelijk meldpunt Discriminatie.nl. In Rijswijk worden de meldingen behandeld door medewerkers van de Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding (iDb).

### Wat bedoelen we met inclusie en discriminatie?

Het Kennisplatform Inclusief Samenleven omschrijft een inclusieve samenleving als een samenleving waarin iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten. Om dit te bereiken is actie nodig, want dit ontstaat niet vanzelf. Het is de verantwoordelijkheid van de hele samenleving om ervoor te zorgen dat ook inwoners die tot een minderheids- of gemarginaliseerde groep behoren, op gelijke voet mee kunnen doen.

Wanneer er in een samenleving sprake is van discriminatie, duidt dat erop dat die samenleving niet inclusief is. De definitie van discriminatie is volgens het College voor de Rechten van de Mens “mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken”. Discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap of chronische ziekte is wettelijk verboden; zo staat het in artikel 1 van de Grondwet.

We doen al veel voor een inclusief Rijswijk. Zo is bijvoorbeeld in 2022 het platform Rijswijk Inclusief gelanceerd met een campagne, worden zowel intern binnen de gemeentelijke organisatie als aan scholen en partners voorlichtingen over diversiteit en inclusie gegeven en is er een gemeentebrede groep die meedenkt over de omgevingsvisie. Ook ondertekenden we in 2022 het Regenboogstembusakkoord, waarmee we ons inspannen om maatregelen op het gebied van LHBTIQ+ - emancipatie uit te voeren.

Maar inclusie (en anti-discriminatie) is breder dan wat we al doen. Het strekt zich uit over verschillende beleidsterreinen en domeinen en beperkt zich niet tot bepaalde doelgroepen.

Deze inclusie en anti-discriminatie agenda bestaat dan ook uit vijf thema's en de uitvoering ervan zal (uiteindelijk) niet liggen bij één adviseur inclusie (“iemand van de inclusie”), maar bij verschillende afdelingen, medewerkers, samenwerkingspartners én inwoners. Integraal werken en borgen van de thema's is van groot belang. Want een Rijswijk vóór iedereen maken we mét iedereen.

## De thema's waar we ons op richten zijn:

- Samen bouwen aan een sterke gemeenschap
- Toegankelijkheid als fundament
- Op weg naar gelijke kansen
- Veiligheid in de publieke ruimte
- Bewustwording door communicatie

Bij elk thema benoemen we **waarom** we ons daarop richten, wat onze **ambitie** op dat thema is en wat we gaan doen om die **ambitie te bereiken**.

Bij het tot stand komen van deze agenda hebben we gesproken met medewerkers van verschillende gemeentelijke domeinen en meerdere leden of medewerkers van verschillende partijen zoals Stichting Welzijn Rijswijk, de Adviesraad Sociaal Domein, Stichting iDb en COC Haaglanden. Zij hebben goed zicht op wat er in Rijswijk speelt en nodig is op het gebied van inclusie.

Na vaststelling van deze inclusie en anti-discriminatie agenda door de gemeenteraad gaan we verder aan de slag. Daarbij willen we ook inwoners waar mogelijk goed betrekken, bijvoorbeeld door het houden van stadsgesprekken. De precieze manier waarop vullen we later in. Dit is belangrijk voor breed draagvlak. Vanuit de stadsgesprekken kunnen ideeën voor interventies ontstaan die we op willen pakken. Daarnaast vinden we gerichte inzet van ervaringsdeskundigen belangrijk. Ervaringsverhalen en adviezen krijgen een duidelijke rol.

## Positionering van deze agenda

Deze inclusie en anti-discriminatie agenda is het fundament voor huidige en toekomstige inclusiebeleid. Het bouwt voort op wat we al doen en is de basis vanuit waar we verder werken. Zowel in de Kadernota Sociaal Domein 'Samen verder voor eigen regie' (2021) als in de Brede Welzijnsnota 'Sterker door sociale samenhang' (2021) en de Rijswijkse Inclusie Agenda (2022) geven we aan dat we willen dat iedereen mee kan doen in Rijswijk. Met deze agenda maken we dat concreet en brengen we het samen.

Vanuit de Brede Welzijnsnota is een budget beschikbaar voor de inzet op inclusie. Daarnaast hebben we een regulier budget voor emancipatie en anti-discriminatie. Bovendien zijn enkele acties die we in deze agenda beschrijven een manier om regulier beleid inclusiever te maken, waar geen apart budget voor nodig is. Daarom hoort er geen aparte begroting bij deze inclusie en anti-discriminatie agenda.

# Thema 1:

## Bouwen aan een sterke gemeenschap

### Waarom

'It takes a village to raise a child', is een bekend Engels gezegde. Het betekent dat het opvoeden van kinderen de verantwoordelijkheid is van de hele samenleving. We hebben elkaar allemaal nodig, ook wanneer we opgegroeid zijn. We hebben een inclusieve samenleving nodig, waarin iedereen mee kan doen. Bouwen aan een inclusieve samenleving doe je niet alleen maar samen. Samen met inwoners, maatschappelijke partners en ondernemers. Dit vraagt om goede samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid. Samenwerking is cruciaal voor het versterken van inclusie en voorkomen of tegengaan van discriminatie. Wij vinden het belangrijk om samenwerking te stimuleren. De gemeente Rijswijk heeft hierin vooral een faciliterende rol van samenbrengen en verbinden tussen organisaties en initiatieven. Onderlinge samenwerking van organisaties en inwoners vergroot de impact op het gebied van inclusie en anti-discriminatie. Dit is ook de wens van verschillende maatschappelijke partners. Ook als gemeente werken we al veel samen met partners en inwoners, bijvoorbeeld via het online participatieplatform 'Samen.rijswijk.nl', Klankbordgroep Toegankelijk Rijswijk en de Coalitie voor Inclusie. Maar we willen nóg meer samenwerking opzoeken. Met partners en inwoners die nog niet zo betrokken zijn, die we nu nog niet bereiken. We willen voorbij de 'usual suspects', de inwoners en partners die we altijd al spreken. We gaan op zoek naar onze eigen blinde vlekken en naar inwoners waarvan we de verhalen niet altijd horen. Dit zorgt niet alleen voor meer betrokkenheid bij de eigen leefomgeving, maar ook voor meer draagvlak.

Dit sluit mooi aan bij het coalitieakkoord 'Gezonde groei! 2022-2026' waarin staat: *"Voor de stad zijn we benaderbaar, zichtbaar en toegankelijk. We gaan de wijken in, luisteren naar de inwoners, ondernemers en organisaties, gaan aan de slag met hun ideeën en geven duidelijk aan wat we hiermee concreet hebben gedaan. Daarom ontwikkelen we nieuwe manieren van samenwerken"* (p. 1/28).

Binnen deze samenwerking is ook expliciet ruimte en prioriteit voor inbreng van ervaringskennis en expertise. Mensen die zelf te maken (hebben gehad) met discriminatie, een gevoel van onveiligheid op straat of uitsluiting door bijvoorbeeld ontoegankelijke openbare ruimte en gebouwen.

### Ambitie

De gemeente Rijswijk wordt door inwoners en maatschappelijk partners ervaren als een goede samenwerkingspartner. Samenwerking en verbinding staan centraal, we willen een stad zijn waar saamhorigheid heerst en waar mensen elkaar -ongeacht verschillen- respecteren en helpen. Daarom faciliteren we kennismaking, dialoog en versterking tussen mensen uit verschillende gemeenschappen. We maken expliciet gebruik van kennis en ervaringsdeskundigheid uit de samenleving. Want we vertrouwen in de kracht van Rijswijk en willen het samen met Rijswijk doen. Wij als gemeente, partners en andere organisaties vullen elkaar aan, gebruiken elkaars expertise en werken constructief samen. Zo doen we dat bijvoorbeeld al via het Platform Rijswijk Inclusief.

Partners, inwoners en de gemeente weten elkaar te vinden in hun inzet voor inclusie en anti-discriminatie. Alle Rijswijkers moeten kunnen meepraten en beslissen over plannen van de gemeente en kunnen makkelijk vinden hoe en wanneer ze dit kunnen doen. Mogelijkheden tot inspraak, zoals bijvoorbeeld inwonersavonden, zijn toegankelijk voor alle inwoners. We maken gebruik van elkaars kennis en goede voorbeelden.

## Wat gaan we doen om deze ambitie te bereiken?

1. In Rijswijk hebben we sinds 2021 een Coalitie voor Inclusie. Deze is opgezet als onderdeel van de Brede Welzijnsagenda. We vinden het belangrijk dat deze coalitie een brede vertegenwoordiging kent en een serieuze partner voor de gemeente Rijswijk is en blijft. Samen met de huidige Coalitie voor Inclusie en andere partners in de stad kijken we wat nodig is om de coalitie en samenwerking te kunnen versterken. Op basis daarvan maken we keuzes voor verdere inrichting en samenwerking.
2. Er komt een update van het participatiebeleid. Daarin wordt inclusief participeren meegenomen. Denk daarbij aan het breed bereiken van meerdere doelgroepen. Ook wordt bij participatietrajecten rekening gehouden met toegankelijkheid en begrijpelijkheid.
3. In samenwerking met Stichting iDb en met deze stichting als trekker gaan we het gesprek over uitsluiting en discriminatie aan met inwoners, (welzijns)organisaties, en andere partners in de stad door middel van stadsgesprekken en netwerkbijeenkomsten. Hoe we dit precies vormgeven gaan we onderzoeken met Stichting iDb. Dit doen we om verder te achterhalen waar de behoeftes liggen op het gebied van anti-discriminatie en waar verbeteringen mogelijk zijn. Dit is niet eenmalig bedoeld, het is belangrijk met elkaar in gesprek te blijven over dit onderwerp zodat we goed in beeld houden waar inzet op nodig is. Het is mogelijk dat een bepaald onderwerp, zoals bijvoorbeeld stagediscriminatie, antisemitisme of islamofobie extra aandacht vraagt. Bij het organiseren van de gesprekken zetten we expliciet in op het betrekken van een diverse groep aan inwoners, niet enkel de 'usual suspect'.



## Thema 2:

# Toegankelijkheid als fundament

### Waarom

Op basis van het VN-verdrag Handicap zijn we als gemeente verplicht een Lokale Inclusie Agenda op te stellen. In zo'n agenda staan maatregelen om te zorgen dat personen met een handicap zo zelfstandig, onafhankelijk en gelijkwaardig mogelijk kunnen leven. De vergrijzing is een extra aanleiding om hier werk van te maken. Deze maatregelen beslaan alle levensdomeinen, waaronder werk, wonen, onderwijs, vervoer en vrije tijd. Om te zorgen dat iedereen in Rijswijk zich thuis kan voelen, mee kan doen en kansen kan pakken, is het essentieel dat iedereen ook *toegang* heeft tot die kansen, zoals bijvoorbeeld een baan. En tot plekken, zoals het openbaar vervoer, de horeca of het stadhuis. Daarom is fysieke toegankelijkheid een van de prioriteiten.

In Rijswijk is steeds meer aandacht voor toegankelijkheid in de openbare ruimte. Zo betrokken we bijvoorbeeld ervaringsdeskundige inwoners bij de herinrichting van het Bogaardplein en de Prinses Beatrixlaan. Maar we willen nog meer doen. De Klankbordgroep Toegankelijk Rijswijk adviseert zo veel mogelijk mee op plannen die op hen van invloed zijn. Toegankelijk wordt zo veel mogelijk in de ontwerpfasen van ontwikkelplannen meegenomen en getoetst in elke fase.

### Ambitie

Rijswijk is zowel fysiek, digitaal als sociaal zo goed als mogelijk toegankelijk voor iedereen, ongeacht beperking. Mensen met een beperking of chronische aandoening kunnen gelijkwaardig deelnemen aan de samenleving. We realiseren ons dat niet alle beperkingen zichtbaar zijn en zijn alert op onze eigen blinde vlekken. Samen met onze ervaringsdeskundigen waken we hiervoor.

Op alle levensdomeinen hebben we scherp waar we als gemeente onbedoelde extra drempels opwerpen en hoe we deze merkbaar kunnen verminderen of weghalen. Dat voorkomt uitsluiting en draagt bij aan gelijkwaardig kunnen deelnemen. We werken volgens het principe "niets over ons, zonder ons," en betrekken ervaringsdeskundigen bij het opstellen, evalueren en verder ontwikkelen van beleid.

We stellen 'ontwerpen voor iedereen', in de geest van het VN-verdrag Handicap, als leidend principe bij alles wat we als gemeente aanbesteden, herinrichten, ontwikkelen en bouwen in de openbare ruimte voor publiek gebruik.

### Wat gaan we doen om deze ambitie te bereiken?

1. Het actieprogramma van de Lokale Inclusie Agenda (een verplichting die voortkomt uit de ratificatie van het VN-Verdrag Handicap) wordt geüpdatet naar meer concrete actiepunten voor de korte, middellange en langere termijn, in samenspraak met ervaringsdeskundigen (Klankbordgroep Toegankelijk Rijswijk) en de Coalitie Inclusie.
2. De inzet op bewustwording uit de huidige Lokale Inclusie Agenda zetten we door. Drempels creëren we vaak onbewust. Daarom stimuleren we bewustwording over het opwerpen van die drempels, van (onbedoelde) uitsluiting en ongelijk behandelen. Bijvoorbeeld door aan te sluiten bij landelijke campagnes zoals de Verkiezing Meest Toegankelijke Gemeente of zelf campagnes op te zetten en activiteiten te

stimuleren voor ontmoeting tussen mensen met en zonder beperking.

3. Er komt een 'handreiking ervaringsdeskundigheid' voor het brede sociale domein. Deze handreiking helpt ambtenaren en stakeholders voor effectieve en duurzame inzet van ervaringskennis en deskundigheid.
4. Toegankelijk wordt zo veel mogelijk als randvoorwaarde meegenomen in huidige en toekomstige gebiedsontwikkelingen en aanpak van de openbare ruimte.

## Thema 3: Op weg naar gelijke kansen

### Waarom

Discriminatie kan ontwrichtend werken voor de maatschappij. Het ervaren van discriminatie doet pijn. Als bepaalde groepen gediscrimineerd worden, kan het ervoor zorgen dat zij zich minder een onderdeel van de samenleving voelen. Door het bestrijden van discriminatie bevorderen we de verbondenheid tussen groepen en voorkomen we polarisatie. Daarnaast kan het zorgen voor minder vertrouwen in instanties en minder gevoel van veiligheid. Ook leidt discriminatie tot meer sociale ongelijkheid, omdat mensen geen gelijke kansen krijgen, bijvoorbeeld in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. Discriminatie is dan ook met recht bij wet verboden.

Discriminatie komt ook in Rijswijk voor. Zo blijkt uit de Monitor Discriminatie Haaglanden & Hollands Midden van 2023 dat in dat jaar in Rijswijk 34 incidenten en voorvallen van discriminatie zijn geregistreerd door iDb, en 39 door de politie. Dit was een flinke stijging ten opzichte van 2022. Toen waren er 21 meldingen bij iDb gedaan en 28 bij de politie. Cijfers zeggen echter nog lang niet alles. Uit een onderzoek van het [CBS](#) uit 2022, blijkt dat minder dan 1 op de 10 mensen die zich in 2021 gediscrimineerd voelden (en dat waren er in Nederland 1,6 miljoen), dit heeft gemeld. Des te belangrijker is het dat mensen discriminatie melden, zodat we gericht discriminatie kunnen aanpakken.

De gemeente Rijswijk zet zich al in om discriminatie tegen te gaan. Zo ondertekenden we in 2022 het Regenboog Stembusakkoord. *Met het ondertekenen van het Regenboog Stembusakkoord zet Rijswijk zich in voor een diverse en inclusieve gemeente waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken of welke grond dan ook.* Ook staat in het huidige coalitieakkoord dat we optreden tegen discriminatie ongeacht gronden (p.3/28). Dit doen we onder andere via bewustwording in het onderwijs, het vergroten van maatschappelijke acceptatie, het laagdrempelig kunnen melden van misstanden en het sturen op voldoende capaciteit voor opsporing en vervolging. Dit beleid zetten we door, maar breiden we ook uit.

### Ambitie

In Rijswijk streven we ernaar dat iedereen zich thuis kan voelen, volwaardig mee kan doen en kansen krijgt. We willen een stad zijn waar saamhorigheid heerst en waar mensen in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Ongeacht leeftijd, hoe lang je hier al woont, geardeid, genderidentiteit, of je een beperking hebt, enzovoort. Deze diversiteit omarmen we en de omgang tussen de gemeente, partners en inwoners is gebaseerd op wederzijds respect.

Iemand die in Rijswijk toch onverhoopt te maken krijgt met discriminerend gedrag, kan dat laagdrempelig melden en voelt zich daarbij serieus genomen en erkend.

We zijn ons bewust dat er soms sprake kan zijn van (on)bedoelde uitsluiting, ongelijk behandelen of het onbewust opwerpen van extra drempels. Ook binnen de gemeente. We hechten daarom belang aan het betrekken van ervaringsdeskundigen in het ontwikkelen, evalueren en verder ontwikkelen van beleid. We blijven hiermee ook kritisch op onszelf als organisatie.

Het belang van inclusie en anti-discriminatie dragen we actief uit, ongeacht de gronden waarop het plaatsvindt. Hiermee stellen we duidelijk de norm dat er voor discriminatie geen plaats is in Rijswijk. Het is geen simpel onderwerp om een vinkje bij te zetten, maar een om prioriteit aan te geven. Partners kunnen bij ons terecht met vragen over inclusie en anti-discriminatie, waarbij wij hen ofwel antwoorden kunnen bieden ofwel doorverwijzen naar een partner met antwoorden.

### **Wat gaan we doen om deze ambitie te bereiken?**

- 1.** In (kwartaal)gesprekken met schoolbesturen, sportverenigingen en maatschappelijke organisaties krijgen de thema's inclusie en discriminatie doorlopend aandacht. Ook kijken we naar mogelijkheden voor of voortzetten van lespakketten en trainingen met betrekking tot bewustwording. Hierbij betrekken we o.a. de Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding (Stichting iDb), zij geven voorlichting, training en advies.
- 2.** Zoals benoemd bij het thema 'Samen met inwoners, partners en ondernemers, gaan we -met Stichting iDb als trekker- het gesprek over uitsluiting en discriminatie aan met inwoners, welzijnsorganisaties, en andere partners in de stad: 'stadsgesprekken'. Hoe we dit precies vormgeven, onderzoeken we samen met Stichting iDb. Door met elkaar in gesprek te gaan en te blijven over dit onderwerp, kunnen we goed in beeld houden waar inzet op nodig is. En daarmee niet alleen bijdragen aan bijvoorbeeld het behandelen van discriminatieklachten, maar ook aan het voorkomen daarvan. Bij het organiseren van de gesprekken zetten we expliciet in op het betrekken van een diverse groep aan inwoners, niet enkel de 'usual suspect'.
- 3.** Verschillende door de gemeente gesubsidieerde organisaties in Rijswijk hebben een belangrijke rol bij aandacht voor inclusie en het voorkomen van discriminatie. Samen met hen kijken we wat hierin beter kan en wat daarvoor nodig is. Hier kunnen we bijvoorbeeld met betrekking tot de subsidierelatie aandacht aan besteden.
- 4.** We houden onze anti-discriminatievoorziening in stand en werken aan de bekendheid hiervan onder inwoners. Zodat zij weten waar en hoe ze ervaren discriminatie kunnen melden en hoe ze geholpen kunnen worden.

## Thema 4:

# Veiligheid in de publieke ruimte

### Waarom

Discriminatie kan ertoe leiden dat mensen zich minder veilig en verbonden voelen. Wanneer mensen discriminatie ervaren in de publieke ruimte (dat kan bijvoorbeeld op straat, in het openbaar vervoer of online zijn), kunnen zij deze plekken gaan vermijden. Of ze gaan zich aanpassen, waardoor ze niet meer volledig zichzelf kunnen zijn. Denk bijvoorbeeld aan mensen die zich niet meer durven te kleden zoals ze willen, of die niet meer hand in hand durven te lopen op straat. We zijn alert op het signaleren van de plekken waar dit speelt en hoe de ervaren situatie ontstaat. Het kan een onbedoeld gevolg zijn van een mooi initiatief, zoals buitensportplekken waar veel mannen sporten en vrouwen zich onveilig voelen. Of de situatie kan ontstaan door jongeren die buiten spelen en (onbedoeld) voorbijgangers een onveilig gevoel geven. In sommige gevallen kan goed gesprek de oplossing bieden. Want 'onbekend maakt onbemind' met de gevolgen van dien.

Handhavers en politieagenten spelen een belangrijke rol in het veilig houden van de publieke ruimte, en in het opnemen van aangiftes over discriminatie en het signaleren ervan. Daarom hebben we ook aandacht voor bewustwording van discriminatie en diversiteit bij boa's en agenten. Daarbij is het ook belangrijk om handhavers en agenten handvatten te bieden om om te gaan met discriminatie.

### Ambitie

Iedereen kan zichzelf zijn en zich daarmee thuis en veilig voelen in de publieke ruimte in Rijswijk. Ongeacht geloof, leeftijd, gender, seksuele geaardheid, beperking of culturele identiteit. De publieke ruimte is voor iedereen toegankelijk. We zijn ons bewust van het belang van het tegengaan en voorkomen van discriminatie in de publieke ruimte in Rijswijk en hebben inzicht in de lokale problematiek. Er wordt actief gecontroleerd op zowel veiligheid en discriminatie als toegankelijkheid en ingegrepen indien nodig. Zowel Rijswijkers die slachtoffer van discriminatie zijn als getuigen kunnen dit laagdrempelig melden en weten ook hoe en waar dit kan.

### Wat gaan we doen om deze ambitie te bereiken?

1. Bij overleg met politie en handhaving heeft het thema discriminatie aandacht. De focus ligt daarbij op het herkennen van discriminatie en bekendheid over het melden. We onderzoeken hoe we dit het beste vorm kunnen geven.
2. We willen actief inzicht krijgen in het gevoel van veiligheid binnen de openbare ruimte. Hiervoor kunnen we gebruikmaken van de tweejarige veiligheidsmonitor, andere bestaande bewoners-enquêtes en stadsgesprekken. Op basis van die informatie, maken we keuzes over onze inzet.
3. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn, ook wanneer je over straat loopt. Indien nodig komt er een campagne om dit te benadrukken. Hierbij kan focus worden gelegd op meer zichtbaarheid van Stichting iDb en Discriminatie.nl, zodat nog meer mensen weten waar ze terecht kunnen met meldingen van discriminatie.

## Thema 5:

# Bewustwording door communicatie

### Waarom

De manier waarop wij als gemeente communiceren heeft impact. Deze impact kan positief zijn: Begrijpelijke en heldere communicatie kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat een inwoner meteen de juiste informatie heeft. Maar communicatie kan onbedoeld gevoelens van uitsluiting of stereotiepe denkbeelden over (groepen) burgers versterken. Bijvoorbeeld wanneer mensen zichzelf niet in onze communicatie herkennen of zichzelf juist in een negatieve context gepresenteerd zien. Of wanneer mensen zich er niet door aangesproken voelen, of wanneer het niet begrijpelijk of leesbaar voor hen is.

We vinden het daarom belangrijk bij elke vorm van communicatie stil te staan bij wie we hiermee (niet) bereiken, of het wel voor iedereen toegankelijk is en hoe we over en met mensen communiceren. Dit geldt zowel voor externe als interne communicatie. Hier zijn we in Rijswijk al druk mee bezig. Zo ondertekenden we in 2022 de Direct Duidelijk Deal, waarmee we laten zien dat we heldere taal belangrijk vinden en ons hiervoor in willen zetten. Daarnaast werken we met een Meeleesgroep die de leesbaarheid van onze communicatie in de gaten houdt en zijn er intern trainingen over communiceren op B1-niveau. Hier gaan we mee door en we willen daarbij zorgen dat onze communicatie nóg inclusiever wordt en blijft.

*Communicatie die zoveel mogelijk mensen probeert te bereiken en te betrekken, waarbij toegankelijkheid, herkenning en begrip worden nagestreefd en waarvan het resultaat leidt tot positieve communicatie, vrij van stereotypen (Hanan Challouki, Inclusieve communicatie, 2021).*

Door inclusief te communiceren bereiken we zo veel mogelijk mensen en zorgen we dat iedere Rijswijker zich aangesproken en erkend voelt. Inclusief communiceren start met bewustwording. Je kunt pas ergens aan werken wanneer je je ervan *bewust* bent. Hiervoor is het belangrijk stil te blijven staan bij blinde vlekken en het perspectief van waaruit je communicatiemateriaal maakt. Tot slot is communicatie heel belangrijk in het *verspreiden* van bewustwording over uitsluiting, discriminatie en het belang van inclusie. Zowel intern als extern.

### Ambitie

De gemeente Rijswijk wil een plek zijn waarin iedereen zichzelf kan zijn en mee kan (blijven) doen, een inclusieve samenleving waarin jong en oud zich thuis voelen. Daarom is onze communicatie toegankelijk en inclusief, zodat iedere Rijswijker zich aangesproken en erkend kan voelen. Alle inwoners van Rijswijk hebben toegang tot informatie van de gemeente en weten deze te vinden (en andersom weet de gemeente ook inwoners te vinden).

### Wat gaan we doen om deze ambitie te bereiken?

1. Ons communicatiebeleid en de schrijfwijzer zijn in juli 2024 geüpdatet om deze meer inclusief te maken.

2. We zetten de komende jaren expliciet in op interne bewustwording over bevorderen van inclusie en voorkomen van discriminatie.
3. Er komt een jaarlijkse communicatiekalender met dagen in het jaar waarop we (extra) aandacht vragen voor anti-discriminatie en inclusie. We streven ernaar om jaarlijks een (foto)tentoonstelling in de openbare ruimte te organiseren.
4. Het Platform Rijswijk Inclusief (<https://www.rijswijkinclusief.nl/>) is in maart 2022 gelanceerd. Het is een digitaal platform om kennis en goede voorbeelden te delen rond de thema's inclusie, diversiteit en anti-discriminatie. We kijken hoe we als gemeente met onze communicatie kunnen bijdragen aan versterking van dit platform. We maken hierbij gebruik van de expertise van bijvoorbeeld Direct Duidelijk en stichting Lezen en Schrijven.