Postadres
Gemeente Nijmegen
Postbus 9105
6500 HG Nijmegen

Bezoekadres
Korte Nieuwstraat 6
6511 PP Nijmegen
T 14 024
nijmegen.nl

Contactpersoon
Nijmegen.nl/contact

Ons kenmerk
E25.002026

Bijlage(n)
Bijgevoegd: Ja

Aan de gemeenteraad van Nijmegen

Datum 9 september 2025
Onderwerp Selectie beleidsterreinen voor de uitvoeringsagenda antidiscriminatie

Geachte leden van de raad,

Het coalitieakkoord maakt jaarlijks 100.000 euro vrij om discriminatie aan te pakken. Er is verder in het akkoord een brede oproep gedaan om aan de slag te gaan met het onderwerp antidiscriminatie. Dit is nog eens bevestigd door raad en college op deelgebieden, zoals in de Veiligheidsbrief. Ook het Rijk roept op een lokale aanpak te ontwikkelen. Hierom hebben wij in 2024 besloten een uitvoeringsagenda antidiscriminatie op te stellen. Wij willen de komende jaren doelgericht werken aan maatregelen om discriminatie tegen te gaan. Deze uitvoeringsagenda vormt de basis voor een samenhangende en structurele aanpak van discriminatie binnen verschillende beleidsvelden. Door deze maatregelen in samenwerking met inwoners en organisaties in de stad te ontwikkelen, wordt niet alleen gewerkt aan concrete oplossingen, maar ook aan het vergroten van bewustwording en betrokkenheid bij dit onderwerp.

Inventarisatie van discriminatie in Nijmegen
Als eerste stap richting deze agenda is een inventarisatie uitgevoerd om beter zicht te krijgen op hoe discriminatie in Nijmegen voorkomt en wordt ervaren (zie bijlage). Deze brede verkenning vormt de basis voor een vervolgtraject. Dit bestaat uit het voeren van stakeholdergesprekken over concrete oplossing én het opstellen van de uitvoeringsagenda zelf.

Inhoud en betekenis van het inventarisatierapport
Het inventarisatierapport bevat cijfers over discriminatie-ervaringen in Nijmegen, gebaseerd op meldingen bij Vizier, de politie en het College voor de Rechten van de Mens. Op alle terreinen komt discriminatie in meer of mindere mate voor. Meldingsaantallen geven slechts een beperkt beeld: veel slachtoffers doen geen melding, en niet elke ervaring wordt juridisch erkend als discriminatie. Het is daarom ook gecompliceerd om harde conclusies te trekken over de mate waarin discriminatie in Nijmegen voorkomt, omdat discriminatie zich lastig in cijfers laat vertalen. Toch doet dit niets af aan de ervaringen van discriminatie en de impact hiervan op mensen. Daarom zijn in het inventarisatierapport ook enkele persoonlijke ervaringen van Nijmegenaren opgenomen. Deze geven inzicht in

individuele en systemische discriminatie en geven het een menselijk gezicht. Ze bieden geen representatief beeld, maar dienen ter illustratie van dit complexe fenomeen.

Beleidskeuzes: focus op prioritaire terreinen
Op basis van het inventarisatierapport hebben wij een selectie gemaakt van terreinen die wij opnemen in de antidiscriminatie-agenda. Deze selectie is gemaakt op basis van diverse criteria zoals aantal meldingen, politieke toezeggingen, bestaand momentum en rol van de gemeente. Voor de jaren 2026 en 2027 zal de antidiscriminatie-agenda zich richten op: 1) Onderwijs; 2) Huisvesting; 3) Commerciële dienstverlening (m.n. horeca); 4) Gemeentelijke dienstverlening; 5) Bewustwording over discriminatie en racisme. Vanaf 2028 zal de agenda met de volgende terreinen worden aangevuld: 6) Cultuur & Sport; 7) Arbeidsmarkt en Werk & Inkomen; 8) Publieke ruimte & Openbare orde.

De gemeentelijke organisatie als dienstverlener en als werkgever
De inventarisatie bood niet alleen een kans om vanuit de gemeente naar buiten te kijken, maar ook naar binnen. Als gemeente vinden wij het van belang om actief bij te dragen aan de aanpak van discriminatie. Daarbij willen wij niet alleen anderen aanspreken, maar ook zelf het goede voorbeeld geven richting inwoners van de stad. Daarom kijken wij kritisch naar onze eigen organisatie en in het bijzonder naar onze dienstverlening. We onderzoeken waar mogelijke knelpunten zitten en welke verbeteringen nodig zijn om een inclusieve, toegankelijke en eerlijke benadering voor al onze inwoners te waarborgen. Zo zetten we een concrete stap naar een gemeente waarin iedereen zich gezien, gehoord en gelijkwaardig behandeld voelt.

De gemeente als werkgever: Inbedding in bestaand beleid
Vanuit het perspectief van de gemeente als werkgever zijn in het inventarisatierapport waardevolle inzichten op discriminatievraagstukken gegeven, zoals de ervaren drempel om discriminatie te melden en de ervaren afstand tussen beleid en uitvoering. Wij gaan deze inzichten integreren in lopende interne trajecten op het gebied van inclusie, sociale veiligheid en goed werkgeverschap. Het werkgeversperspectief wordt niet opgenomen in de anti-discriminatieagenda, maar wordt in staand en eventueel toekomstig nieuw beleid op de hiervoor genoemde thema's opgenomen. Begin 2026 ontvangt uw raad hierover informatie in de toegezegde raadsbrief over het geactualiseerde beleidskader diversiteit en inclusie en de uitvoering daarvan.

Vervolgstappen: Stakeholdergesprek en oplevering agenda
In het najaar van 2025 gaan wij een stakeholdergesprek organiseren met inhoudelijke deskundigen, ervaringsdeskundigen en maatschappelijke organisaties uit Nijmegen. De bijeenkomst moeten leiden tot verschillende oplossingsrichtingen per beleidsdomein die wij opnemen in de uitvoeringsagenda. Wij beogen in het laatste kwartaal van 2025 de uitvoeringsagenda antidiscriminatie af te ronden en vervolgens via een raadsbrief aan u aan te bieden.

Hoogachtend,

Het college van burgemeester en wethouders van Nijmegen

A.P.W. van de Klift
gemeentesecretaris

H.M.F. Bruls
burgemeester