

Onderwerp

Uitvoeringsagenda tegen discriminatie 2026-2028

Programma	Veiligheid, Welzijn, Wijkontwikkeling en Zorg	Behandeldatum	6 oktober 2026
Portefeuillehouder	H.M.F. Bruls en C.M.H. Daemen	Status	Openbaar

Advies

1. De Uitvoeringsagenda tegen discriminatie Nijmegen 2026-2028 vast te stellen, met maatregelen in de sectoren horeca, wonen, gemeentelijke dienstverlening, onderwijs en bewustwording.
2. De antwoordbrieven vast te stellen met daarin de reacties op:
 - a. de gezamenlijke adviesbrief van de adviescommissies Kleurrijk Samenleven Nijmegen (KSN), de RegenboogRaad Nijmegen (RRn), de adviescommissie Jeugd-, Maatschappelijke opvang- en Gehandicaptenbeleid (JMG) en de Seniorenraad;
 - b. de adviesbrief van de Cliëntenraad Participatiewet.
3. De brief aan de raad vast te stellen waarmee de raad wordt geïnformeerd over de uitvoeringsagenda.

Aanleiding

Met de vaststelling van het Beleidskader Inclusie 2025 heeft de gemeenteraad inclusie als gemeentebrede opgave verankerd. Eén van de uitgangspunten van dit beleidskader is het voorkomen en tegengaan van discriminatie. De nu voorliggende Uitvoeringsagenda tegen discriminatie 2026-2028 geeft hieraan uitvoering door concrete maatregelen te formuleren gericht op het herkennen, voorkomen, melden en aanpakken van discriminatie.

Om te komen tot een samenhangende en meerjarige aanpak heeft het college in september 2025 vier sectoren aangewezen die de basis vormen voor deze uitvoeringsagenda: horeca, wonen, gemeentelijke dienstverlening en onderwijs. Daarnaast is bewustwording als sectoroverstijgend thema opgenomen, omdat dit een belangrijke randvoorwaarde vormt voor het herkennen en tegengaan van discriminatie.

Sinds de start van dit traject is het coalitieakkoord 2026-2030 vastgesteld. De daarin opgenomen ambities op het gebied van discriminatiebestrijding, inclusie en gelijke kansen vormen een belangrijk uitgangspunt voor de verdere doorontwikkeling van deze uitvoeringsagenda. De actualisatie in 2028 vormt daarmee geen startpunt: de inhoudelijke uitwerking van de aanvullende ambities begint al in deze uitvoeringsperiode.

Wettelijk kader

Artikel 1 van de Grondwet verbiedt discriminatie op welke grond dan ook. Daarnaast verplicht de Algemene wet gelijke behandeling overheden en maatschappelijke organisaties om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Gemeenten hebben op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) de wettelijke taak om inwoners toegang te bieden tot een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening. Met deze uitvoeringsagenda geeft de gemeente Nijmegen

invulling aan deze wettelijke verantwoordelijkheid én aan de ambities uit het Beleidskader Inclusie 2025 en ons Veiligheidsbeleid.

Beoogde impact: uitvoering

Met de uitvoeringsagenda werken we aan een stad waarin discriminatie eerder wordt herkend, minder voorkomt, beter wordt gemeld en adequater wordt aangepakt. De agenda draagt bij aan een samenleving waarin inwoners zich veilig voelen, gelijke kansen ervaren en volwaardig kunnen deelnemen aan de maatschappij.

Relatie doelenboom Veiligheid

Ambitie: We zijn een zorgzame en veilige stad voor iedereen waarin we (ernstige) overlast, crimineel en gevaarzettend gedrag van personen of groepen, waarbij sprake is van (multi)problematiek, tegengaan en voorkomen.

Doel: We voorkomen veiligheidsproblemen die kunnen ontstaan door discriminatie, extremisme, radicalisering, polarisatie en maatschappelijke onrust.

Relatie doelenboom Welzijn, wijkontwikkeling en Zorg

Ambitie: Wij zorgen dat inwoners eigen regie kunnen voeren over hun leven, gezin en gezondheid en actief deel kunnen nemen aan de maatschappij. Men heeft respect voor elkaar en ondersteunt elkaar.

Doel: We stimuleren activiteiten die inclusie bevorderen.

Argumenten

1.1 De uitvoeringsagenda bundelt bestaande en nieuwe inzet in één samenhangende aanpak

De gemeente brengt bestaande en nieuwe maatregelen samen in één integrale agenda. Daarmee wordt de aanpak van discriminatie structureler, herkenbaarder en effectiever.

In de uitvoeringsagenda onderscheiden wij vier manieren om discriminatie aan te pakken:

- bewustwording over discriminatie vergroten (herkennen);
- discriminatie voorkomen (voorkomen);
- het melden van discriminatie stimuleren (melden);
- passend optreden bij discriminatie en werken aan herstel (optreden en herstellen).

1.2 De selectie van sectoren is gebaseerd op inventarisatie en signalen

De keuze voor deze sectoren is gebaseerd op de ernst en zichtbaarheid van discriminatie, signalen uit meldingen en rapportages. Daarnaast is rekening gehouden met bestaande politieke prioriteiten, al lopende acties die versterkt kunnen worden en de mate waarin de gemeente daadwerkelijk invloed kan uitoefenen op een terrein.

In deze agenda staan plannen voor vier sectoren: horeca, wonen, gemeentelijke dienstverlening en onderwijs. Daarnaast besteden we aandacht aan bewustwording, omdat de agenda ook moet bijdragen aan het vergroten van het bewustzijn over discriminatie onder Nijmegenaren.

De gekozen sectoren zijn bovendien plekken waar inwoners in hun dagelijks leven direct te maken kunnen krijgen met uitsluiting of ongelijke behandeling en waar de gemeente,

samen met maatschappelijke partners, daadwerkelijk invloed kan uitoefenen op verandering.

1.3 De agenda biedt ruimte voor een meerjarige en lerende aanpak

Door gefaseerd en sectorgericht te werken kan de gemeente leren, bijsturen en inspelen op nieuwe ontwikkelingen. We kijken daarbij niet alleen naar cijfers, maar ook naar signalen uit de stad en ervaringskennis van inwoners en organisaties.

Wij evalueren de uitvoering van de agenda tussentijds. Op basis van deze evaluatie in 2028 beoordelen we of de aanpak wordt voortgezet en uitgebreid naar aanvullende sectoren, zoals Arbeidsmarkt, Werk & Inkomen, Cultuur & Sport en Publieke ruimte & Openbare orde. Daarbij zijn de ambities in het coalitieakkoord 2026-2030 leidend.

1.4 De agenda sluit aan bij ervaringen van inwoners en maatschappelijke partners

De uitvoeringsagenda is tot stand gekomen op basis van signalen, gesprekken en ervaringen van inwoners, belangenorganisaties en professionals. Hierdoor richten de maatregelen zich op situaties waarin discriminatie daadwerkelijk wordt ervaren en sluit de aanpak beter aan op de praktijk.

1.5 De uitvoeringsagenda biedt ruimte om nieuwe bestuurlijke prioriteiten te integreren

Sinds de totstandkoming van deze uitvoeringsagenda is het coalitieakkoord 2026-2030 vastgesteld. Hierin zijn ambities opgenomen op het gebied van discriminatiebestrijding, inclusie en gelijke kansen, waaronder aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie en institutionele ongelijkheid en toegankelijke dienstverlening.

De voorliggende uitvoeringsagenda vormt een stevige basis voor de eerste uitvoeringsfase en sluit op onderdelen al aan bij deze ambities. Gelet op de al doorlopen participatie- en adviestrajecten en de wens om voortgang te houden in de uitvoering, is het wenselijk de overige prioriteiten uit het coalitieakkoord vanaf 2028 te betrekken bij de evaluatie en actualisatie van de agenda. Hiermee blijft de uitvoeringsagenda een dynamisch document dat kan meebewegen met nieuwe bestuurlijke en maatschappelijke ontwikkelingen.

2.1 De gemeente reageert op de ontvangen adviezen van de betrokken adviescommissies

De adviescommissies benadrukken in hun adviezen het belang van een zichtbare, inclusieve en lerende aanpak van discriminatie, waarbij ervaringen van inwoners centraal staan. Daarbij vragen zij onder meer aandacht voor: voortdurende bewustwording, representatie van diverse groepen, het herkennen van subtiele vormen van discriminatie en het structureel betrekken van ervaringsdeskundigen bij de uitvoering.

Deze aanbevelingen zijn, waar mogelijk, verwerkt in de uitvoeringsagenda of worden betrokken bij de verdere uitwerking en uitvoering van de maatregelen.

3.1 De raad wordt geïnformeerd over de vastgestelde uitvoeringsagenda

Met de raadsbrief wordt de raad geïnformeerd over de inhoud en uitvoering van de agenda.

Kanttekeningen

1.1 Discriminatie is niet volledig zichtbaar in cijfers en meldingen

Meldingen geven slechts een gedeeltelijk beeld van de werkelijkheid. Veel ervaringen worden niet gemeld of zijn niet juridisch te duiden als discriminatie. De uitvoeringsagenda

combineert data met ervaringskennis en dialoog met inwoners en partners, waardoor een completer en rijker beeld ontstaat en de aanpak continu kan worden aangescherpt.

1.2 De uitvoering vraagt blijvende inzet van interne en externe partners

Een groot deel van de maatregelen vraagt om samenwerking met maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, ondernemers en inwoners. Het succes van de agenda is daarom mede afhankelijk van de bereidheid en capaciteit van partners om actief bij te dragen aan de uitvoering.

1.3 De effecten van maatregelen zijn niet altijd direct zichtbaar

Verandering in bewustwording, gedrag en ervaren discriminatie vraagt tijd. Daarom zijn de effecten van de uitvoeringsagenda niet altijd op korte termijn meetbaar en is een meerjarige inzet noodzakelijk.

Gesprek met de stad

Voor de totstandkoming van de uitvoeringsagenda zijn gesprekken gevoerd met inwoners met ervaringskennis, maatschappelijke organisaties, professionals, belangenorganisaties en vertegenwoordigers van de antidiscriminatievoorziening Vizier. Daarnaast is een bijeenkomst met inwoners georganiseerd waarin knelpunten, ervaringen en mogelijke oplossingsrichtingen zijn opgehaald.

Het uitgangspunt 'Niets over ons, zonder ons' is leidend in de uitvoering. De inzet van ervaringskennis blijft ook tijdens de uitvoering een belangrijk uitgangspunt. Inwoners en partners worden actief betrokken bij de verdere uitwerking, uitvoering en evaluatie van de maatregelen.

Financiën

De uitvoering van de agenda wordt bekostigd uit het bestaande structurele budget Diversiteit en Inclusie/Antidiscriminatie (E600030-005) van € 115.000 per jaar.

Het beschikbare budget wordt ingezet voor het ontwikkelen en uitvoeren van de verschillende activiteiten, de ondersteuning van samenwerkingspartners, de uitvoering van pilots en de monitoring en evaluatie van de maatregelen.

Met het coalitieakkoord 2026-2030 komen extra middelen beschikbaar voor Inclusie en anti-discriminatieactiviteiten (€ 350.000 per jaar). De inzet van dit budget vergt nog nadere uitwerking. Aanvullende middelen voor de uitvoering van de agenda tegen discriminatie worden in de eerste uitvoeringsperiode onder meer ingezet voor het vervolgtraject slavernijgeschiedenis Nijmegen.

Vervolg

- Na vaststelling wordt de uitvoeringsagenda ter kennisname aan de raad aangeboden en ontvangen de adviescommissies reactie.
- Vervolgens start de uitvoering van de agenda in de periode 2026–2028.
- Gedurende de uitvoering wordt de voortgang gemonitord en jaarlijks gerapporteerd via de P&C-cyclus en de Veiligheidsbrief. Daarnaast wordt de voortgang van de uitvoering meegenomen in de Monitor Inclusie, die bestaat uit

jaarlijkse deelmonitors en een periodieke Inclusiebrief aan de raad. Discriminatie maakt hiervan onderdeel uit.

- Bij de evaluatie van de eerste uitvoeringsfase in 2028 wordt de uitvoeringsagenda geactualiseerd. Daarbij worden de ambities en eventuele aanvullende middelen uit het coalitieakkoord 2026-2030 betrokken en wordt gezien welke uitbreiding naar nieuwe beleidssectoren wenselijk is.

Bijlage(n)

1. Uitvoeringsagenda tegen discriminatie Nijmegen 2026-2028
2. Raadsbrief Uitvoeringsagenda tegen discriminatie Nijmegen
3. Reactiebrief Cliëntenraad Nijmegen (inclusief ontvangen brief van de Cliëntenraad)
4. Gebundelde reactiebrief KSN, RegenboogRaad Nijmegen, JMG en Seniorenraad (inclusief ontvangen gezamenlijke adviesbrief)