Op weg naar een antidiscriminatie-agenda

Nijmegen, een stad voor iedereen



1. Waarom een aanpak op discriminatie in Nijmegen?

Nijmegen is een stad van en voor iedereen, ongeacht wie je bent of wat je achtergrond is. Er is geen plaats voor discriminatie en uitsluiting. Vanuit dit gedachtegoed treft de gemeente maatregelen ter voorkoming van discriminatie. Bovendien voert de gemeente haar wettelijke taak uit door het hebben van een discriminatiemeldpunt en door inwoners te ondersteunen wanneer zij melding maken van discriminatie. Verder besteedt de gemeente specifiek aandacht aan onder meer mensen met een beperking met het Actieprogramma Inclusie, aan lhbtiq+-inwoners met de Regenboogagenda en aan mensen met een migratieachtergrond met subsidies voor migrantenorganisaties.

De gemeente Nijmegen heeft de problematiek rondom discriminatie fragmentarisch in beeld en wil een nulmeting doen om een beter totaal beeld te krijgen waarmee Nijmegen te maken heeft op dit gebied. Op basis van deze nulmeting kan het college samen met Nijmeegse bewoners en organisaties actief aan de slag om discriminatie in de stad aan te pakken.

2. Ambitie en uitgangspunten

De gemeente Nijmegen wil met een antidiscriminatie-agenda een integrale aanpak vormgeven waarin op meerdere beleidsdomeinen meerjarig wordt gewerkt aan maatregelen om discriminatie tegen te gaan. De ambitie is om van de agenda een dynamisch document te maken dat periodiek kan worden aangepast. Het met inwoners en organisaties samen vaststellen van maatregelen om discriminatie tegen te gaan, draagt bij aan het vergroten van het bewustwordingsproces. Op onze weg naar een uitvoeringsagenda laten wij ons leiden door de volgende 3 uitgangspunten:

“Niets over ons, zonder ons”

Door in gesprek te gaan met inwoners met ervaringskennis, halen we informatie op die essentieel is voor het maken van goed beleid dat aansluit bij de behoeften van onze inwoners. Deze inwoners kunnen ons informeren over de vormen van discriminatie die zij ervaren en waar in hun ogen aandacht voor moet zijn bij de aanpak van discriminatie.

Organiseren van duurzaam draagvlak

Discriminatie en uitsluiting zijn hardnekkige fenomenen in onze samenleving. Wij zoeken nadrukkelijk naar het smeden van coalities op verschillende terreinen om duurzaam discriminatie en uitsluiting tegen te gaan. Door de dynamiek in de samenleving verandert ook de (aandacht voor) vormen van discriminatie. Zie bijvoorbeeld recent de toegenomen aandacht tegen anti-Aziatisch racisme.

Verschillende pijlers in de aanpak van discriminatie

De aanpak van discriminatie bestaat uit een aantal facetten, namelijk: preventie, sanctionering, het verhogen van de meldingsbereidheid en tot slot de ondersteuning van mensen die discriminatie ervaren. Hierbij hebben wij ook oog voor breder gedeelde ervaringen met discriminatie en de meer structurele patronen hiervan in de samenleving, zogenaamde systemische discriminatie. Systemische discriminatie blijft vaak onzichtbaar. Door die onzichtbaarheid is bestrijding ervan geen eenvoudige zaak.

3. Een proces langs twee sporen

De gemeente kiest voor het uitwerken van een zogenaamde combinatieaanpak van 2 sporen die tegelijkertijd worden bewandeld.

Spoor 1 gaat over het versterken van bestaande initiatieven en inzetten op laaghangend fruit.
Spoor 2 bestaat uit het opstellen van een brede antidiscriminatie-agenda.

Onderstaand worden beide sporen uiteengezet.

Spoor 1: (Snelle) inzet op bestaande initiatieven

Op deze terreinen zijn we aan de slag of gaan we snel aan de slag met concrete projecten:

1) Verhogen meldingstoegankelijkheid discriminatie (publiekscampagne en promoten van de nieuwe website discriminatie.nl);
2) Aandacht voor koloniaal verleden en doorwerking in het heden (opdracht aan de Radboud Universiteit om onderzoek te doen naar het slavernijverleden van de gemeente en het daaropvolgende gesprek over de doorwerking van het verleden in patronen van discriminatie en uitsluiting in het heden);
3) Aandacht voor (Zuid-)Oost Aziatisch racisme (overeenkomstig onze beantwoording van de schriftelijke raadsvragen van 23 april 2024);
4) Veilig uitgaan in de horeca (o.a. discriminatie en seksuele intimidatie zijn onderdeel van het “Veilige steden” meerjarenbeleidsplan tot en met 2026. Tevens zijn dit twee van de vier pijlers die vanuit het convenant ” Veilig Uitgaan Binnenstad Nijmegen” worden opgepakt).

De planning

Fase	Q3 2024	Q4 2024	Q1 2025
1. Publiekscampagne			
2. Onderzoek koloniaal verleden gemeente Nijmegen (gestart)			
3. Bijeenkomst (Zuid-)Oost Aziatisch racisme			
4. Veilig uitgaan in de horeca			

Spoor 2: Uitwerken antidiscriminatie-agenda

Het proces om te komen tot een antidiscriminatie-agenda bestaat uit een aantal fasen. Het gehele onderzoeks- en participatieproces is schematisch weergegeven in bijlage 1. Hieronder worden de hoofdelementen uit het proces beknop weergegeven, te weten een scan met een tussenrapportage, stakeholdergesprekken en de agenda.

Scan met tussenrapportage

Door middel van een scan geven we antwoord op de vraag: wat zien we op het gebied van discriminatie in Nijmegen? Dit deel is bedoeld om de problematiek rondom discriminatie in Nijmegen in kaart te brengen en omvat een analyse van beleidsdomeinen die vaststelt op welke terreinen sprake is van discriminatie, welke terreinen al betrokken zijn bij de aanpak van discriminatie en waar nog blinde vlekken zitten. Om dit inzichtelijk te maken laten wij door een onderzoeksbureau informatie ophalen binnen zowel de gemeentelijke organisatie als bij andere organisaties. Verder gaan wij dialoogtafels voor inwoners organiseren om met elkaar in gesprek te gaan over ervaringen met discriminatie.

Op grond hiervan wordt een tussenrapportage gemaakt. De tussenrapportage bevat onder ander een:
• Een overzicht van de aanpak van discriminatie op diverse beleidsdomeinen binnen de gemeente en andere (in)formele organisaties.
• Kwalitatieve informatie over de ervaren discriminatie in Nijmegen (gronden, vormen en plekken).
• Een netwerk waarvan in de volgende fase gebruik gemaakt kan worden voor het ontwikkelen van oplossingsrichtingen.

Stakeholdergesprekken

Het tweede onderdeel bouwt voort op het eerste onderdeel en hiervoor gaan wij bijeenkomsten houden met inhoudelijke deskundigen, ervaringsdeskundigen en maatschappelijke organisaties uit Nijmegen. De bijeenkomsten moeten leiden tot verschillende oplossingsrichtingen per beleidsdomein die de gemeente vervolgens kan opnemen in de agenda.

De agenda

Dit alles levert uiteindelijk een advies op met oplossingsrichtingen per beleidsdomein. Deze worden onderverdeeld in de vier pijlers voor antidiscriminatiebeleid: preventie, sanctionering, ondersteunen van slachtoffers van discriminatie en het versterken van kwetsbare groepen. Daarbij wordt omschreven wát voor maatregelen nuttig zijn om te nemen en door wie.

De planning

Fase	Q3 2024	Q4 2024	Q1 2025
1. Scan met tussenrapportage			
2. Stakeholdergesprekken			
3. Agenda			

Bijlage Schematische weergave onderzoeks- en participatieproces

Bron: RadarAdvies

