



Discriminatie in Nijmegen, feiten en indrukken

Inventarisatie

Gemeente Nijmegen

Radar  Advies

Discriminatie in Nijmegen, feiten en indrukken

Inventarisatie discriminatie en antidiscriminatiebeleid in Gemeente Nijmegen.

Opdrachtgever

Gemeente Nijmegen

Hoofdaannemer

RadarAdvies

Veemarkt 83

1019 DB Amsterdam

(020) 463 50 50

www.radaradvies.nl

In samenwerking met

Stichting Vizier

Huis van Compassie

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	4
1.1	Leeswijzer	4

2	DISCRIMINATIE EN CIJFERS	5
2.1	Wat is discriminatie?	5
2.2	Omvang van het probleem: over cijfers en wat niet gerapporteerd wordt	5

3	ONDERZOEKSMETHODEN INVENTARISATIE	8
----------	--	----------

4	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: ONDERWIJS	9
4.1	Ervaren discriminatie	10
4.2	Rol gemeente	11
4.3	Wat gebeurt er al?	11
4.4	Behoeften	12

5	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: WELZIJN EN ZORG	12
5.1	Ervaren discriminatie	12
5.2	Rol gemeente	13
5.3	Wat gebeurt er al?	13
5.4	Behoeften	14

6	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: ARBEIDSMARKT EN WERK & INKOMEN	14
6.1	Ervaren discriminatie	14
6.2	Rol gemeente	15
6.3	Wat gebeurt er al?	15
6.4	Behoeften	15

7	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: COMMERCIEËLE DIENST-VERLENING	15
7.1	Ervaren discriminatie	16
7.2	Rol gemeente	16
7.3	Wat gebeurt er al?	16
7.4	Behoeften	16

8	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: HUISVESTING	17
8.1	Ervaren discriminatie	17
8.2	Rol gemeente	17
8.3	Wat gebeurt er al?	18
8.4	Behoeften	18

9	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: CULTUUR EN SPORT	18
9.1	Ervaren discriminatie	18
9.2	Rol gemeente	19
9.3	Wat gebeurt er al?	20
9.4	Behoeften	21

10	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: FYSIEKE RUIMTE EN OPENBAAR VERVOER	21
10.1	Ervaren discriminatie	21
10.2	Rol gemeente	22
10.3	Wat gebeurt er al?	22
10.4	Behoeften	22

11	VERKENNING BELEIDSDOMEINEN: PUBLIEKE RUIMTE EN OPENBARE ORDE	22
11.1	Ervaren discriminatie	23
11.2	Rol gemeente	24
11.3	Wat gebeurt er al?	24
11.4	Behoeften	24

12	DE GEMEENTE ALS DIENSTVERLENER EN ALS WERKGEVER	25
12.1	Ervaren discriminatie	25
12.2	Rol gemeente	27
12.3	Wat gebeurt er al?	27
12.4	Behoeften	28

13	LOPENDE PROJECTEN TEN AANZIEN VAN DISCRIMINATIE IN NIJMEGEN	29
-----------	--	-----------

Bijlage 1 Analyse cijfers Vizier	31
--	----

Bijlage 2 Respondentenoverzicht.....	42
--------------------------------------	----

1 Inleiding

De gemeente Nijmegen wil komen tot een antidiscriminatie-agenda en daarmee een integrale aanpak vormgeven waarin op meerdere beleidsdomeinen meerjarig wordt gewerkt aan maatregelen om discriminatie tegen te gaan. Door samen met inwoners en organisaties in de stad maatregelen tegen discriminatie vast te stellen, wil de gemeente Nijmegen het bewustwordingsproces en de betrokkenheid bij de agenda versterken. De ambitie is om van de agenda een dynamisch document te maken dat periodiek kan worden aangepast.

De eerste stap naar de antidiscriminatie-agenda is een eerste inzicht krijgen in hoe discriminatie in Nijmegen voorkomt en wordt ervaren; dit is vastgelegd in deze globale inventarisatie. In samenwerking met Vizier en Huis van Compassie hebben onderzoekers van RadarAdvies een eerste beeld gevormd van tien door de gemeente voorgestelde domeinen. Op basis van deze inventarisatie kan de gemeente beslissen op welke domeinen zij actiepunten wil toevoegen aan de antidiscriminatie-agenda, die in 2025 zal worden gepresenteerd. Een belangrijke noot is dat het onderzoek beperkt was in aard en omvang, en dat de resultaten daarom niet uitputtend zijn. Dit document is nadrukkelijk een eerste inventarisatie van wat er in Nijmegen al dan niet speelt qua discriminatie.

Tot slot viel het gedurende het onderzoek op dat er over het algemeen een grote bereidheid en welwillendheid was onder ambtenaren en organisaties in het veld om mee te werken aan het onderzoek. Deze betrokkenheid biedt een mooi uitgangspunt voor de uitvoering van de uiteindelijke antidiscriminatie-agenda.

1.1 Leeswijzer

Hoofdstuk twee begint met een korte definitie en reflectie op de term discriminatie. Vervolgens gaat het rapport in op de beschikbare cijfers (en het gebrek daaraan), copingstrategieën en de meldingsbereidheid. In hoofdstuk drie vindt u de onderzoeksmethoden, en in hoofdstukken vier tot en met twaalf de belangrijkste bevindingen over discriminatie en antidiscriminatiebeleid op tien beleidsdomeinen in de gemeente Nijmegen, en informatie over de gemeente als werkgever. Daarbij zijn Arbeidsmarkt en Werk & Inkomen uiteindelijk samengevoegd in één hoofdstuk omdat de overlap in thema's en de aard van de respons grotendeels overeenkwam. Hoofdstuk dertien gaat, tot slot, kort in op twee lopende projecten rondom de aanpak van discriminatie.

Elk hoofdstuk per beleidsdomein begint met een algemeen overzicht van vormen van discriminatie die kunnen voorkomen binnen het betreffende domein. Vervolgens worden enkele ervaringen met en signalen van discriminatie uit de interviews en groepsgesprekken besproken. Daarna komt de rol van de gemeente aan bod, inclusief de samenwerkingsverbanden van afdelingen binnen de gemeente onderling en externe organisaties. Ook worden de huidige programma's, initiatieven en beleidsmaatregelen die binnen de domeinen bestaan om discriminatie tegen te gaan, gepresenteerd. Tot slot worden per beleidsdomein de behoeften en suggesties van ambtenaren en inwoners op het gebied van antidiscriminatie besproken, waarbij alleen suggesties binnen de gemeentelijke kaders en verantwoordelijkheden worden genoemd.

In Bijlage 1 vindt u ten eerste de rapportage van Vizier en de respondentenlijst vindt u in Bijlage 2.

Het is belangrijk nogmaals te benadrukken dat het onderzoek beperkt van omvang was, waardoor genoemde suggesties, behoeftes en signalen niet altijd gestaafd konden worden door aanvullend kwantitatief dan wel kwalitatief onderzoek. In dit rapport is steeds duidelijk aangegeven waar informatie op gebaseerd is, zodat gegevens in het juiste licht bekeken kunnen worden.

2 Discriminatie en cijfers

2.1 Wat is discriminatie?

In dit rapport wordt de definitie gebruikt zoals Vizier die op haar website weergeeft: ‘Discriminatie is het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen in een situatie’¹. De kenmerken waarnaar Vizier verwijst in deze definitie worden juridisch ook wel discriminatiegronden genoemd en bestaan uit: arbeidscontract, arbeidsduur, burgerlijke staat, geslacht, godsdienst, handicap/chronische ziekte, leeftijd, levensovertuiging, nationaliteit, politieke gezindheid, ras (o.a. herkomst en huidskleur), seksuele gerichtheid, en andere niet-wettelijke gronden².

Discriminatie wordt vaak samen met inclusie als twee zijden van dezelfde medaille behandeld. Echter, een organisatie of gemeenschap kan door de bank genomen inclusief zijn, maar er kunnen alsnog incidenten van discriminatie plaatsvinden. Diversiteit en discriminatie houden op dezelfde manier verband. Meer diversiteit kan leiden tot meer ontmoeting en daarmee kan het vooroordelen of wij-zij-denken wegnemen. Tegelijkertijd kan het meer met elkaar samenleven ook leiden tot meer onderlinge spanning en discriminatie. Antidiscriminatiebeleid is dus niet hetzelfde als diversiteits- of inclusiviteitsbeleid.

Een individu – zoals een inwoner of medewerker van een organisatie of de gemeente – kan discriminerend handelen, en daarnaast kan er sprake zijn van institutioneel racisme. Kennisplatform Inclusief Samen (KIS) heeft institutioneel racisme gedefinieerd als: ‘processen, beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten die ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur, en/of religie. Daarbij is de resulterende ongelijkheid structureel en collectief: het gaat niet over enkele incidenten of over één medewerker’³.

In deze rapportage is ervoor gekozen om een flexibele benadering te hanteren bij de vraag of iets als discriminatie wordt aangemerkt. Bij discriminatie gaat het namelijk, naast wat wettelijk gezien als discriminatie gedefinieerd kan worden, ook over het *gevoel* van achtergesteld worden en ongelijk behandeld te zijn. Bij het nader prioriteren van wat in de agenda moet komen, kan de gemeente ervoor kiezen sommige signalen niet als discriminatie op te pakken, maar deze signalen in een ander kader aandacht te geven.

2.2 Omvang van het probleem: over cijfers en wat niet gerapporteerd wordt

Als antidiscriminatievoorziening (adv) houdt Vizier het aantal meldingen bij van ervaringen met discriminatie in Nijmegen. Voor dit onderzoek is een analyse gemaakt van de meldingen in 2022 en 2023. Onderstaand is het aantal meldingen in de gemeente Nijmegen afgezet tegenover het werkgebied van Vizier (Oost-Nederland) en Nederland.

	2022	2023
Nijmegen	70	87
Oost-Nederland (Gelderland en Overijssel)	659	861
Nederland	4.817	5.822

In de analyse in de bijlage worden de cijfers nader uitgesplitst op discriminatiegrond, aard van de discriminatie en het maatschappelijk terrein waarbinnen de discriminatie plaatsvond. Ook is opgenomen welk vervolg Vizier heeft gegeven aan de meldingen en zijn er casussen uitgewerkt om beter inzicht te krijgen in de werkelijkheid achter de cijfers. De integrale analyse treft u aan in Bijlage 2.

¹ Monitor Discriminatie 2023 Oost-Nederland, Gelderland en Overijssel (2024)

² Vizier, *Discriminatiegronden*, laatst geraadpleegd maart 2025

³ Kennisplatform Inclusief Samenleven, *Institutioneel racisme effectief aanpakken*, p. 5 (2023)

Meldingen over discriminatie komen niet alleen binnen bij de adv maar ook bij de politie en het college voor de Rechten van de Mens. In 2023 registreerde de politie in Oost-Nederland 1373 discriminatie-incidenten (heel Nederland 8.990). De meest voorkomende discriminatiegronden waren zowel regionaal als nationaal herkomst/huidskleur en seksuele gerichtheid. 'Uitingen' zijn de meest voorkomende vorm van discriminatie^{4,5}. Bij het College voor de Rechten van de Mens kwamen 93 'verzoeken om een oordeel' binnen uit Oost-Nederland (heel Nederland: 581). De meest voorkomende discriminatiegronden zijn hier respectievelijk handicap/chronische ziekte, herkomst/huidskleur en geslacht. De meest voorkomende terreinen waarop discriminatie wordt gemeld zijn zowel landelijk als in Oost-Nederland: 'arbeid' (met name arbeidsomstandigheden en beëindiging arbeidsrelatie) en 'goederen & diensten'^{6,7}.

In 2023 heeft het Openbaar Ministerie (OM) in Nederland 211 zaken (waarvan 18 in arrondissement Oost-Nederland) in behandeling genomen die specifiek discriminatie betreffen en 324 zaken (waarvan 44 in arrondissement Oost-Nederland) waar commune discriminatie (codis) aan de orde was⁸. Laatstgenoemde categorie zijn zaken voor een strafbaar feit waar discriminatie strafverzwarend kan werken.

De meldingen bij de verschillende organisaties kunnen niet zomaar bij elkaar worden opgeteld. Slachtoffers kunnen op meerdere plekken hun discriminatie-ervaring melden en worden soms doorverwezen. Zo kan in de cijfers van het OM en Vizier een overlap zitten omdat mensen na of parallel aan een melding ook aangifte kunnen doen bij de politie. Verder weerspiegelen meldingen slechts een deel van de daadwerkelijke discriminatie die plaatsvindt en wordt ervaren. Veruit het merendeel van de slachtoffers maakt namelijk geen melding na een ervaring van discriminatie⁹.

Copingstrategieën en meldingen

Discriminatie kent verschillende vormen en veel inwoners krijgen er vroeg of laat mee te maken. Sommige van deze ervaringen zijn juridisch gezien discriminatie, andere niet. Het kan voorkomen dat een grond niet omschreven staat in het Strafrecht of de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) of dat een ervaring onder de uitzonderingen valt die genoemd staan in de wet. Gebrek aan bewijs kan er ook voor zorgen dat discriminatie juridisch niet kan worden vastgesteld. Dit doet echter niets af aan de *ervaring* van discriminatie en de impact hiervan. Studies wijzen op een negatief effect op de gezondheid en het welzijn van slachtoffers van discriminatie. De manier waarop het slachtoffer met de situatie omgaat, de copingstrategie, beïnvloedt dit effect¹⁰.

Er is een tweedeling te maken in passieve en actieve copingstrategieën, met respectievelijk ongunstige en gunstige effecten. Passieve strategieën omvatten vermijden en conformeren. Vermijden kan bestaan uit niet reageren, middelengebruik, het mijden van plekken waar discriminatie plaatsvindt of het ontkennen en verdringen van ervaringen. Conformeren houdt in dat men zich aanpast aan de discriminerende situatie (bijvoorbeeld door een modelburger of extra vriendelijke collega te worden) om zo de kans op sociale acceptatie en gelijkwaardige behandeling te vergroten. Actieve coping strategieën richten zich op het veranderen van de discriminerende situatie. Dit kan door de dialoog aan te gaan met de 'veroorzaker' of een leidinggevende, of door steun te zoeken, zowel informeel bij familie en vrienden als formeel bij instanties. Slachtoffers kunnen er ook voor kiezen om te pleiten voor hervormingen om de aard van de ervaren discriminatie breed op de agenda te zetten¹¹. Voor slachtoffers met een actieve copingstrategie is melden een optie. Het melden zelf hoeft daarbij niet direct de motivatie te zijn; het gehoord worden en het krijgen van advies kunnen bijvoorbeeld ook van grote betekenis zijn¹². Echter, veel van de coping-strategieën leiden niet tot meldingen.

⁴ Monitor Discriminatie 2023 Oost-Nederland, Gelderland en Overijssel (2024)

⁵ Rijksoverheid, Discriminatiecijfers in 2023 (2023)

⁶ Monitor Discriminatie 2023 Oost-Nederland, Gelderland en Overijssel (2024)

⁷ Rijksoverheid, Discriminatiecijfers in 2023 (2023)

⁸ Rijksoverheid, OM, Strafbare Discriminatie in Beeld 2023 (2023)

⁹ CBS, Ervaren discriminatie in Nederland (2023)

¹⁰ Kennisplatform Inclusief Samenleven, Studenten beschermen tegen gevolgen van stagediscriminatie. Literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek (2024)

¹¹ Omlo J., Factsheet 'Copingstrategieën van Slachtoffers van Discriminatie' (2024)

¹² Movisie, Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden (2022)

Movisie tekende in 2022 bij respondenten zeven redenen op om geen aangifte te doen:

- 1 Geen nut: het lost het probleem niet op en kost alleen maar tijd.
- 2 Emotionele prijs: herbeleving van de pijnlijke situatie.
- 3 Afhankelijkheid en angst voor consequenties: speelt in een ongelijke situatie zoals leerling-leraar, werknemer-werkgever, enz. Kan ook met angst voor reputatieverlies te maken hebben.
- 4 Niet zeker weten, of lastig te bewijzen: kan onder anderen het geval zijn wanneer discriminatie 'verpakt' of subtiel is.
- 5 Gebrek aan informatie: meldpunt onbekend of onbekend dat meldpunt ook voor de door de respondent ervaren discriminatiegrond is.
- 6 Niet persoonlijk: persoon die discrimineert, wordt gezien als onderdeel van een systeem en dus een persoon die ook maar de regels uitvoert.
- 7 Gebrek aan vertrouwen: de adv wordt gezien als verlengstuk van de overheid.

Discriminatie waar geen melding over wordt gemaakt

Over de hoeveelheid ervaringen met discriminatie die niet worden gemeld, zijn voor Nijmegen geen cijfers beschikbaar. Er is de afgelopen tien jaar wel regionaal, nationaal en internationaal onderzoek gedaan naar de meldingsbereidheid. Ook zijn er gegevens bekend over discriminatie(ervaringen) en de bekendheid met hoe je kunt melden. Een paar cijfers ter illustratie:

- Uit een enquête van Kennisplatform Inclusief Samenleven (afgenomen in 2018) blijkt dat twee derde van de jongeren discriminatie heeft ervaren maar dat 94% geen melding heeft gemaakt omdat het 'toch geen zin heeft'¹³.
- Uit onderzoek van het SCP blijkt dat een op de vijf mensen die discriminatie ervaren het incident ergens meldt. Slechts 3% van de incidenten wordt gemeld bij een officiële instantie zoals de politie, adv of Meld.Online Discriminatie¹⁴.
- Adviesbureau Berenschot, dat in opdracht van het Ministerie van BZK onderzoek deed naar adv's, meldt dat bij straatinterviews 85% van de respondenten het begrip antidiscriminatievoorziening niet kent. De namen van de voorzieningen maken niet altijd duidelijk dat deze over discriminatie gaan¹⁵.
- Onderstaande tabel uit de Welzijnsmonitor LHBTIQA+ Gelderland en Overijssel 2023 beschrijft welke acties lhbtqia+-respondenten hebben genomen naar aanleiding van ongewenst gedrag¹⁶.

¹³ Kennisplatform Inclusief Samenleven, Jongeren melden discriminatie niet (2018)

¹⁴ Discriminatie.nl Meer meldingen en registraties van discriminatie in 2023 (2024)

¹⁵ Berenschot, Inrichting, takenpakket en financiering adv's. Een onderzoek naar de lokale aanpak van discriminatie in Nederland (2023)

¹⁶ Vizier, Welzijnsmonitor LHBTIQA+ Gelderland en Overijssel (2023)

Tabel 3.3: Handelingsperspectief bij ongewenst gedrag

Percentage respondent(en) die actie(s) heeft ondernomen naar aanleiding van ongewenst gedrag											
Afgelezen 2 jaar slachtoffer van:	Niks	Gesprek met dader aangaan	Hulp zoeken bij omstanders	Hulp zoeken bij familie/vrienden	Melden bij betrokken instantie (bv school, leiding gevende, bestuur)	Melden bij onafhankelijke instantie (bv gemeente, adv, buurtbemiddeling)	Melden bij LHBTQIA+-belangenorganisatie (bv COC, TNV)	Melden bij politie	Aangifte bij politie	Totaal melding/aangifte bij politie	Voelde me serieus genomen door de politie (%) (helemaal mee eens)
Afkeurende blikken	75	10	2	7	3	1	1	2	1	2	22
Moelijkdoenerij	53	29	4	11	5	2	1	2	1	3	31
Uitschelden, uitlachen of pesterijen	54	18	4	13	7	3	1	4	2	5	32
Ongelijke behandeling	51	25	3	15	5	2	1	1	1	1	21
Cyberpesten	53	16	2	10	8	4	1	8	2	9	65
Bedreiging	41	13	8	16	8	6	2	18	12	23	22
Bekladding/vernieling eigendommen	41	5	6	14	8	5	3	23	18	35	23
Seksuele mishandeling	34	11	11	28	10	3	6	9	13	16	25
Lichamelijke mishandeling	27	8	15	33	8	6	4	25	24	37	26

Enkel respondenten die slachtoffer zijn geweest (wel eens, regelmatig, vaak) kregen deze vraag; het antwoord niks sloot andere antwoorden uit. De antwoordcategorie 'anders' is niet meegenomen.
Voelde me serieus genomen: alleen gevraagd aan respondenten die bij de politie melding of aangifte hebben gedaan.

Bovenstaande cijfers maken duidelijk dat het aantal voorvallen van discriminatie en de meldingen ver uiteen liggen. Hoewel hierover geen specifieke cijfers voor Nijmegen bestaan, is er geen aanleiding om te veronderstellen dat dit verschil in Nijmegen niet aanwezig is. Ook al zijn er zeker nog stappen te maken op het gebied van meldingsbereidheid, het ligt niet in de verwachting dat er een moment komt dat alle discriminatie in harde cijfers omvat kan worden. De vraag is ook of dit wenselijk is of prioriteit moet hebben.

3 Onderzoeksmethoden inventarisatie

Documentenanalyse en interviews

De gemeente Nijmegen selecteerde tien beleidsdomeinen waarop zij inzicht wilde krijgen in hoe discriminatie in Nijmegen voorkomt en wordt ervaren, namelijk: arbeidsmarkt, onderwijs, welzijn & zorg, werk & inkomen, commerciële dienstverlening, huisvesting, cultuur & sport, fysieke ruimte & openbaar vervoer en publieke ruimte & openbare orde. Op deze domeinen zijn relevante beleidsdocumenten bestudeerd en hebben interviews plaatsgevonden met ambtenaren en stakeholders uit het veld. De documentenanalyse en de gesprekken met ambtenaren en stakeholders dienden om scherp te krijgen welk beleid er per domein al is om discriminatie tegen te gaan en welke ervaringen er zijn met discriminatie in Nijmegen. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met alle collegeleden, specifiek over de domeinen waar zij politiek verantwoordelijk voor zijn en meer algemeen hoe zij als deel van het stadsbestuur naar discriminatie in Nijmegen kijken.

Alle interviews zijn op semigestructureerde wijze afgenomen aan de hand van een topic-lijst. De gesprekken hebben deels in persoon en deels online plaatsgevonden, veelal met twee personen waarbij één persoon de hoofdondervrager was en de ander zorg droeg voor verslaglegging. Een deel van de interviews vond door één persoon plaats waarna het verslag ter goedkeuring werd voorgelegd aan de respondent. Aan de respondenten is van tevoren medegedeeld dat hun bijdrage geanonimiseerd wordt gebruikt.

Informatieavond gemeentelijke adviescommissies en dialoogtafels Huis van Compassie

Tijdens een informatieavond voor de gemeentelijke adviescommissies Kleurrijk Samenleven, Regenboograad, Seniorenraad en Jeugd, maatschappelijke opvang- en gehandicaptenbeleid (JMG) en Cliëntenraad Participatiewet zijn twee sessies georganiseerd om discriminatie vanuit deze verschillende perspectieven nader in beeld te krijgen. Verder heeft Huis van Compassie vier dialoogtafels georganiseerd om bij verschillende groepen Nijmegenaren ervaringen op te halen. Twee van de tafels werden gehouden voor jongeren, één voor reguliere bezoekers van Huis van Compassie en één voor (organisaties die zich bezighouden met) inwoners met een migratieachtergrond, met een beperking en/of behorend tot de lhbtq+-gemeenschap. Van de sessies met de adviescommissies en de dialoogtafels zijn verslagen gemaakt.

Cijferanalyse Vizier

Voor dit onderzoek heeft adv Vizier de discriminatiecijfers over 2022 en 2023 nader geanalyseerd en waar mogelijk uitgesplitst naar de beleidsdomeinen die door de gemeente gekozen zijn (de wijze van registreren van Vizier is conform landelijke afspraken en komt derhalve niet met de gekozen beleidsdomeinen overeen). Ook hebben ze casussen beschreven om een betere indruk te geven welke soort gevallen van discriminatie bij hen zijn gemeld.

Verantwoording

De reikwijdte van deze inventarisatie voor een indruk van discriminatie in Nijmegen was noodzakelijkerwijs beperkt, zowel in tijd als in het aantal mensen waarmee gesproken is. Zo zijn niet alle gemeenschappen/groepen die mogelijk discriminatie ervaren, vertegenwoordigd in dit onderzoek, en hebben de onderzoekers slechts een klein aantal personen per groep gesproken. Bovendien is discriminatie een veelomvattend fenomeen en het aantal gekozen beleidsdomeinen niet gering. In overleg met de gemeente is getracht om binnen deze omstandigheden en met de middelen die er waren een zo gevarieerd mogelijk beeld te schetsen. Het onderzoek is daardoor echter niet uitputtend.

Het beeld kan een onderlegger vormen voor de rest van het proces om tot de antidiscriminatie-agenda te komen. Tijdens dit proces gaan de onderzoekers nogmaals in gesprek met organisaties die al eerder bij het onderzoek betrokken waren, en daarnaast met enkele organisaties die in dit onderzoek nog niet eerder gehoord zijn. Zij kunnen dan alsnog een waardevolle bijdrage leveren aan de inhoud van de agenda die later in 2025 wordt opgeleverd. Aangezien het de bedoeling is dat de antidiscriminatie-agenda kan worden aangepast of geactualiseerd wanneer de Nijmeegse realiteit hierom vraagt, kunnen omissies of gemiste signalen ook na de lancering van de agenda nog worden aangevuld.

Enkele persoonlijke ervaringen van Nijmegenaren hebben een plek gekregen in deze inventarisatie. Deze ervaringen met discriminatie zijn opgehaald in de interviews met belangenorganisaties, dialoogtafels georganiseerd door Huis van Compassie en tijdens de informatieavond met de gemeentelijke adviescommissies. Ze staan beschreven onder het kopje 'signalen uit de interviews en groepsgesprekken' en omvatten de ervaring van één persoon, van bekenden van deze personen of ervaringen voortkomend uit de beroepspraktijk van respondenten. De ervaringen bieden inzicht in zowel individuele als systemische vormen van discriminatie en geven hier een menselijk gezicht aan. Desalniettemin omvatten deze ervaringen slechts een deel van de discriminatie die voorkomt in Nijmegen. Het doel van dit onderzoek was dan ook niet om een representatief beeld op te halen, maar om een inkleuring te geven aan een complex fenomeen. Het is aannemelijk dat meer vormen van discriminatie op uiteenlopende gronden aan het licht komen wanneer met meer inwoners gesproken wordt. Het is van belang u zich hiervan bewust te zijn bij het lezen van deze ervaringen, zodat de aanwezigheid van discriminatie niet wordt onderschat en niet alleen wordt herkend en aangepakt in de beschreven gevallen. Daar staat tegenover dat het individuele voorbeelden zijn die niet per definitie gestaafd worden door aanvullend onderzoek.

4 Verkenning beleidsdomeinen: onderwijs

In het Nijmeegse coalitieakkoord wordt via de aanpak 'Gelijkwaardige kansen in het onderwijs' (2023 – 2026) ingezet op kansengelijkheid binnen het beleidsdomein onderwijs. Uitgangspunt daarbij is 'ongelijk investeren voor gelijke kansen' en onderdeel van dit plan is de aanpak van discriminatie. Binnen de aanpak wordt veelal gekozen voor aansluiten bij of

uitbreiden van bestaand beleid. Discriminatie in het onderwijs kan gaan over ervaringen van leerlingen (onderling), docenten of ouders. Er zijn zowel impliciete als expliciete voorbeelden van discriminatie te vinden binnen dit domein, zoals het geven van een te laag schooladvies aan leerlingen met een migratieachtergrond (onderadvisering), het vinden van een stageplek (met name voor mbo-studenten), toelating tot bepaalde scholen, de fysieke toegankelijkheid van de schoolgebouwen, en de beoordeling van toetsen of verslagen. Ook komt discriminatie voor in het gebruik van niet-inclusieve termen, waaronder scheldwoorden.

Discriminatie komt voor in alle onderwijslagen (po/vo/mbo/hbo/wo) en types onderwijs (van vmbo tot gymnasium en van mbo tot wo). Ook op externe locaties waar onderwijsinstellingen verantwoordelijk zijn voor hun leerlingen kan het voorkomen. In 2023 zijn bij Vizier zeven meldingen van discriminatie binnengekomen op gebied van onderwijs.

4.1 Ervaren discriminatie

Data uit rapporten en openbare bronnen

- In zowel de GGD-monitor (voor leerlingen uit klas 2 en 4 van het regulier voortgezet onderwijs) van 2023 als de lhbtqia+-monitor Gelderland/Overijssel is te zien dat tolerantie rondom homoseksualiteit afneemt onder scholieren.
- In het rapport De Staat van het Onderwijs uit 2021 wordt beschreven dat landelijk gezien studenten met een migratieachtergrond vaker meer sollicitatiebrieven moeten schrijven om een stageplaats te vinden dan studenten zonder migratieachtergrond.
- In het rapport De Staat van het Onderwijs komt ook naar voren dat leerlingen met een migratieachtergrond relatief vaak een lager schooladvies krijgen dan hun prestaties rechtvaardigen. In een KIS-onderzoek uit 2021 onder hoogopgeleiden met een migratieachtergrond geeft 50,9% van de respondenten aan dat zij vanwege een te laag schooladvies een langer onderwijstraject hebben doorlopen.

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Het woord 'homo' wordt als scheldwoord gebruikt op vo-scholen.
- Van een gezin met twee vaders en een moeder werden tijdens een ouderavond op school slechts twee ouders toegelaten om aan het gesprek deel te nemen.
- Op school wordt "ga terug naar je eigen land!" geroepen door klasgenootjes van kinderen met een migratieachtergrond.
- De scriptie van een student met een migratieachtergrond werd in eerste instantie met een onvoldoende beoordeeld. Echter, na een beroep bij de examencommissie werd de scriptie ongewijzigd door de nieuwe begeleider beoordeeld met een hoog cijfer.
- Studenten met een beperking vinden het lastig om een stageplek te vinden of te behouden. Daarnaast veronderstellen werkgevers soms dat de studenten bepaalde taken niet kunnen, zonder dat dat met hen besproken wordt.
- Sommige studenten van het ROC voelen zich gediscrimineerd bij het gebruik van de term 'laagopgeleid'.
- Studenten die traditioneel 'mannelijke' of 'vrouwelijke' beroepen leren en van het tegenovergestelde gender zijn, ervaren discriminatie. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij vrouwen in de techniek of bij mannen in de kinderopvang.
- Een student met een beperking had voorafgaand aan de zomervakantie gevraagd of de boekenlijst klopt, en kreeg bevestiging van de school. De student had de boeken in de zomer gelezen om de werkdruk te verlagen, maar kreeg bij aanvang van het nieuwe collegejaar te horen dat de lijst, op één boek na, volledig is vervangen.
- In en rond onderwijsgebouwen is de toegankelijkheid niet altijd op orde voor personen in een rolstoel of personen die geen trap kunnen lopen.

4.2 Rol gemeente

Scholen zijn zelf verantwoordelijk voor de bewustwording rondom- en de aanpak van discriminatie. Hoewel de gemeente geen onderwijsinhoudelijke taak heeft en dus niet bepaalt hoe scholen dit moeten doen, kan zij hen wel faciliteren. Wat betreft de toegankelijkheid van onderwijsgebouwen, kan de gemeente een variabele rol spelen. Bij de nieuwbouw van scholen wordt er consequent rekening gehouden met toegankelijkheid, waarbij nieuwe schoolgebouwen zijn uitgerust met een (eenvoudige) lift. De verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de toegankelijkheid van bestaande onderwijsgebouwen ligt bij de eigenaar van het gebouw. Dit zijn meestal de schoolbesturen en in sommige gevallen de gemeente.

De gemeente zou kunnen overwegen subsidies beschikbaar te stellen om specifiek de toegankelijkheid van schoolgebouwen te bevorderen. Daarnaast kan de gemeente een stimulerende rol vervullen in de aanpak van discriminatie, bijvoorbeeld door een sociale norm te stellen en duidelijk te maken dat het tegengaan van discriminatie niet vrijblijvend is. Het behandelen van het verbod op discriminatie is bijvoorbeeld al een verplicht onderdeel van het burgerschapsonderwijs. De gemeente ontvangt niet direct klachten vanuit het onderwijs, maar onderzoekt eventuele signalen samen met betrokken partijen. Medewerkers van de gemeente stellen voor ook intern te kijken of de gemeente zelf de diversiteit behaalt waar zij voor staat en of er voldoende stagiairs worden aangenomen, ook van MBO niveau twee.

4.3 Wat gebeurt er al?

De gemeente vraagt aandacht voor het vergroten van kennis en bewustwording over discriminatie op scholen, gericht op personeel, ouders en leerlingen. Dit gebeurt door het agenderen van het thema, het inzetten van ervaringsdeskundigen en het delen van goede voorbeelden. Scholen (primair en voortgezet onderwijs, en de ROC's) en de kinderopvang kunnen ondersteuning krijgen van het programma SchoolsOut (GGD) dat helpt bij het creëren van bewustzijn en het bespreekbaar maken van verschillende gezinssamenstellingen, genderidentiteiten en seksuele oriëntaties.

Verder heeft de gemeenteraad de motie 'Niet discrimineren kun je leren' aangenomen, waar zes voortgezet onderwijs-scholen zich bij hebben aangesloten. In totaal waren zeventien scholen uitgenodigd om hier aan mee te doen. Scholen gaven vaak aan dat ze het onderwerp al behandelen tijdens de burgerschapslessen. De motie heeft wel een vervolg gekregen waarbij ITT (Ieder Talent Telt) is aangesteld om goede voorbeelden te verzamelen en informatie te verstrekken aan scholen. De inzet richt zich op onderwijsprofessionals zodat zij beter in staat zijn te handelen en reflecteren op deze onderwerpen. Binnen het uitvoeringsplan Kansengelijkheid in het Onderwijs heeft de gemeente voor 2024 een subsidie verstrekt aan Ieder Talent Telt om onderzoek te doen naar de kansen en behoeften binnen het onderwijs, waarin zij een aantal inspiratiebijeenkomsten hebben georganiseerd en met een aanbeveling komen voor vervolg. Hieraan is voor het jaar 2025 een uitvoeringsbudget gekoppeld, maar deze heeft verder geen structurele inbedding.

Daarnaast is er aandacht voor stagediscriminatie¹⁷. De gemeente ondersteunt het ROC Nijmegen om stagediscriminatie aan te pakken en de gemeente heeft naar aanleiding van een motie in 2021 samen met het ROC onderzocht of de inzet van mystery guests nodig is om stagediscriminatie aan te tonen. Na een werkbezoek aan gemeente Utrecht is besloten geen gebruik te maken van mystery guests, maar wel van een onderzoek van het Verweij-Jonker instituut waaruit naar voren komt dat er in de praktijk sprake kan zijn van stagediscriminatie. Ook zijn er initiatieven zoals de inzet van stagemakelaars om een eerlijke arbeidsmarkt te bevorderen. Tot slot is in 2023 het landelijke Stagepact MBO ondertekend door vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden. Het uitbannen van stagediscriminatie is hierbij een van de speerpunten. ROC Nijmegen zet zich hiervoor in, naast de bovengenoemde initiatieven, door het onderwerp bespreekbaar te maken, en met onder andere de pilot Stagematching. Binnen dit project gaan studenten niet zelf op zoek naar een stageplek, maar worden zij gematcht.

¹⁷ Gemeente Nijmegen, [Motie D66 - inzetten mystery guests](#) (2021)

Er is vanuit de gemeente weinig aandacht voor onder advisering ten opzichte van de mate waarin dit gemiddeld genomen voorkomt (cijfers specifiek over Nijmegen zijn niet beschikbaar). Verschillende respondenten binnen de gemeente noemen dat onder advisering niet heel aanwezig is in Nijmegen. Er zijn wel veel scholen met kinderen met een taalachterstand en kinderen met een migratieachtergrond. De gemeente heeft met name het doel om kinderen met een taalachterstand te ondersteunen en op gelijke vlieghoogte te krijgen. Dit gebeurt onder andere in samenwerking met de voor- en vroegschoolse educatie (vve).

4.4 Behoeften

- Adviescommissies noemen dat inclusief onderwijs belangrijk is. Voorbeelden die ze hiervoor geven, zijn voorlichting op scholen (zoals SchoolsOut), genoeg doorlopende aandacht voor diversiteit en inclusie op scholen, en meer kennis en training over de ‘inclusive classroom’.
- Organisaties in het maatschappelijk middenveld zouden graag een vast contactpersoon bij de gemeente hebben.
- Er is behoefte aan een training over het overbrengen van de noodzaak van veranderingen op Diversiteits- en Inclusiegebied (D&I) bij medewerkers in het onderwijs (in beslisposities).
- Informeer werkgevers (stagebedrijven) over discriminatie, bijvoorbeeld door hier een bewustwordingscampagne voor op te zetten. Sommige werkgevers weten weinig van discriminatie en zijn zich er niet altijd van bewust van dat ze soms discrimineren.
- Een respondent geeft aan het wenselijk te vinden dat de gemeente de initiatieven die er in de stad zijn op het gebied van de aanpak van discriminatie met elkaar verbindt. Bijvoorbeeld door iedereen die zich bezighoudt met de aanpak van discriminatie te laten presenteren wat ze aan het doen zijn, of organisaties een soort convenant laten tekenen.
- De Jongerenraad Nijmegen heeft zich vorig jaar uitgesproken over het bestrijden van discriminatie en roept gemeenten en onderwijsinstellingen op hier prioriteit aan te geven. De raad benoemt dat dit kan door actieve interventies in te zetten en experts te betrekken. Ook zijn meer bewustwording en lessen over discriminatie, gender en verschillende culturen voor de raad belangrijk, die op de basisschool beginnen en doorgezet worden op het voorgezet onderwijs.

5 Verkenning beleidsdomeinen: welzijn en zorg

Discriminatie in de zorg- en welzijnssector kan plaatsvinden tussen zorgverleners, van zorgverlener naar cliënt, tussen cliënten en van cliënt naar zorgverlener. Voorbeelden hiervan zijn vervelende opmerkingen tussen collega’s in het sociaal team, opmerkingen tussen cliënten in een verblijfsinstelling, zorgverleners die cliënten van kleur niet serieus nemen of een bevooroordeelde diagnose geven, mensen met een handicap die niet serieus worden genomen en cliënten die niet door een zorgverlener met een migratieachtergrond behandeld willen worden. Signalen die gaan over de publieke dienstverlening van de gemeente op gebied van welzijn en zorg, zoals het Wmo-loket, worden behandeld in Hoofdstuk 7: Gemeentelijke organisatie.

Op basis van cijfers van Vizier over 2023 blijkt dat er in zeven meldingen van discriminatie zijn binnengekomen op het terrein van gezondheidszorg en welzijn. Ook blijkt uit het onderzoek van Vizier ‘Welzijn en veiligheid van regenboog Nijmegen’ dat er specifiek onder de lhbtqi+ inwoners van Nijmegen een sterke behoefte is aan meer aandacht voor de lhbtqi+-gemeenschap bij zorginstellingen.

5.1 Ervaren discriminatie

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze

genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Er zijn soms cliënten die niet begeleid willen worden door een persoon van vermeend niet-Nederlandse afkomst.
- AZC-bewoners voelen zich niet altijd serieus genomen wanneer zij met gezondheidsklachten naar de dokter in het AZC gaan.
- Vrouwen met een migratie- of bi-culturele achtergrond ervaren vaak dubbel discriminatie binnen het zorgsysteem; vanwege hun vrouw-zijn en vanwege hun achtergrond. Een taalbarrière heeft impact op de zorg die ze ontvangen, en vrouwen krijgen bovendien vaker een te laat gestelde diagnose.
- Er is ook sprake van leeftijdsdiscriminatie; ouderen worden vaak naar huis gestuurd onder het mom van 'ouderdomsklachten'. Hierdoor wordt hen soms cruciale zorg ontzegd waardoor ze in sommige gevallen nog zieker worden.

5.2 Rol gemeente

De gemeente kan op verschillende manieren bijdragen aan het voorkomen of tegengaan van discriminatie in de zorg- en welzijnssector. Het is daarbij belangrijk te vermelden dat veel gezondheidsinstellingen over hun eigen beleid gaan en niet door de gemeente worden gecontracteerd. De gemeente heeft geen rechtstreekse zeggenschap over bijvoorbeeld ziekenhuizen en verzorgingshuizen. Wel kan de gemeente bijdragen aan bewustwording door voorlichting. Ook kan de gemeente het gesprek aangaan met deze instellingen over gezamenlijk beleid in het tegengaan van discriminatie.

In het sociaal domein heeft de gemeente mogelijkheden om te sturen op inclusie en antidiscriminatiebeleid omdat de gemeente bepaalt aan welke welzijnswerkorganisaties subsidie wordt verleend. Andere onderdelen van de jeugdzorg worden door de gemeente ingekocht. Hierdoor kan de gemeente voorwaarden voor inclusie en antidiscriminatie opstellen, bijvoorbeeld in de beschikking van een subsidieverlening.

5.3 Wat gebeurt er al?

In het actieprogramma inclusie 2021-2024¹⁸ staan verschillende maatregelen genoemd die gericht zijn op het creëren van een divers welzijnsaanbod voor, en de inclusie van, mensen met een beperking of kwetsbaarheid. Dit zijn:

- Het organiseren van een inclusiesymposium. Dit heeft zowel in 2020 als 2022 plaatsgevonden.
- Bezien hoe het principe van 'een welkome wijk' verbreed kan worden naar andere beperkingen. Nu is dit nog alleen gericht op mensen met een psychische kwetsbaarheid.
- Een bewustwordingscampagne, gericht op mensen met een psychische kwetsbaarheid en mensen met een beperking, met als doel kennisdelen en bewustwording creëren bij zowel de mensen met een kwetsbaarheid als bij de omgeving.
- In ieder geval tot eind 2024 had de gemeente Nijmegen een gezondheidsagenda met als doel om gezondheidsverschillen te verkleinen. Deze was daarnaast gericht op voorlichtingen en subsidierelaties met de GGD of Pro Persona Connect.

Ook is 'zorg en welzijn' een apart speerpunt op de Regenboogagenda¹⁹. De gemeente wil dat er meer kennis is over specifieke groepen zoals lhbtq+-inwoners. Bijvoorbeeld binnen de sociale basis, zoals de buurtteams, en ook bij zorg- en welzijnsorganisaties, professionele opleidingen en belangenorganisaties. De werkgroep Zorg en welzijn zet zich hiervoor in. Daarnaast heeft Vizier in samenwerking met deze werkgroep een campagne gevoerd voor lhbtq+-ouderen, waarvoor posters, folders en informatiebrieven bij alle verpleeghuizen in Nijmegen zijn rondgebracht. Dit werd gesubsidieerd door de gemeente.

¹⁸ Gemeente Nijmegen, [Actieprogramma Inclusie](#) (2020)

¹⁹ Gemeente Nijmegen [Regenboogagenda](#) (2020)

Tot slot wordt in de inkoop en subsidieverstrekking aan welzijnsorganisaties aandacht besteed aan antidiscriminatie en inclusie en toegankelijkheid. Ook zijn bij de Buurtteams Jeugd en Gezin, en de Buurtteams Volwassenen Nijmegen vanuit gemeentelijk beleid ervaringsdeskundigen in dienst genomen om discriminatie te voorkomen. Buurtteams Volwassenen Nijmegen omschrijven ervaringsdeskundigen als “inwoners van Nijmegen die hun eigen ervaring met ontwrichting en herstel inzetten om anderen, met vergelijkbare problemen, te ondersteunen”²⁰.

5.4 Behoeften

- Uit de sessie met de adviescommissies komt de behoefte naar voren van het beschikbaar houden van financiële ondersteuning voor voorlichting over discriminatie.
- Een respondent formuleert de behoefte voor een divers personeelsbestand bij zorg- en welzijnsorganisaties.

6 Verkenning beleidsdomeinen: arbeidsmarkt en werk & inkomen

Discriminatie op de arbeidsmarkt is zowel landelijk als in Nijmegen het meest gemelde terrein²¹. In 2023 werden in Nijmegen achttien meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt geregistreerd en één melding op het gebied van de sociale dienst/uitkeringsinstantie. Uit de cijfers blijkt dat discriminatie op basis van herkomst en huidskleur het meest voorkomt in Nijmegen. De meldingen betreffen voornamelijk de werving en selectie door werkgevers en discriminatie op de werkvloer. Voorbeelden hiervan zijn het niet aannemen van sollicitanten vanwege een migratieachtergrond of een handicap/chronische ziekte, en micro-agressies tegen collega's met een lhbtq+-achtergrond.

Daarnaast maken werkgevers soms misbruik van het feit dat werknemers, vooral die van niet-Nederlandse herkomst, hun rechten niet altijd goed kennen, , zo noemt een deelnemer van de adviescommissie. Dit leidt tot ongegronde ontslagen en het niet informeren van werknemers over hun arbeidsrechten. Een respondent noemt dat veel woonwagenbewoners bij sollicitaties niet vermelden waar ze wonen om negatieve vooroordelen te vermijden. Specifiek op het gebied van werk en inkomen kan discriminatie zich uiten in de vorm van institutioneel racisme, bijvoorbeeld door algoritmes die verkeerd zijn getraind en daardoor specifieke groepen strenger controleren, bij het toekennen van uitkeringen, en in de manier waarop consulenten inwoners benaderen (zoals misgendering en andere discriminerende gedragingen/uitingen).

6.1 Ervaren discriminatie

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Sommige werkgevers willen geen moslima's of (jonge) vrouwen uit het Midden-Oosten aannemen omdat ze dan 'binnen de kortste keren de vader of oom voor de deur hebben staan'.
- Een vrouw wordt door de leiding op de werkvloer gediscrimineerd omdat ze zwanger is. Ze voelt zich onveilig, buitengesloten en genegeerd.
- Werknemers van niet-Nederlandse afkomst komen soms zonder inkomen bij de gemeente terecht, omdat ze door hun werkgever niet zijn geïnformeerd over de Ziektewet of de WW.

²⁰ Buurtteams Volwassenen Nijmegen, Ervaringsdeskundige in het buurtteam (laatst geraadpleegd maart 2025)

²¹ Ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, e.a., Discriminatiecijfers in 2023 (2024)

- Transpersonen ervaren sociale onveiligheid en passieve agressiviteit, en zijn getuige van discussies over hun bestaansrecht op de werkvloer. Daarnaast kunnen ze vaak niet gebruik maken van de juiste voorzieningen zoals een genderneutraal toilet of een prullenbak op het herentoilet.
- Een transpersoon heeft bij twee organisaties geen vrijwilligerswerk gekregen, alhoewel deze wel gekwalificeerd is. In één geval wordt de weigeringsgrond ook expliciet gemaakt ('we moeten hier geen ...').
- Personen met een beperking worden minder snel uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek als ze in hun brief zeggen dat ze een beperking hebben. Daarnaast worden ze in werkcontext meestal onder hun niveau ingeschat.

6.2 Rol gemeente

De gemeente heeft verschillende rollen op de arbeidsmarkt en kan van daaruit beleid voeren op antidiscriminatie en inclusiviteit. Zo heeft de gemeente een rol in de bemiddeling tussen werkzoekenden met een uitkering en werkgevers. Daarnaast is de gemeente zelf werkgever en kan zij zelf een inclusief beleid voeren en het goede voorbeeld geven. Ook een goede onboarding voor nieuwe medewerkers met daarin aandacht voor diversiteit, inclusie en antidiscriminatie kan daarin helpen. Verder kan de gemeente als inkoper en subsidieverstrekker inzetten op inclusief beleid bij partijen/werkgevers waar zij diensten inkoopt. Tot slot kan de gemeente ook met behulp van voorlichting bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

6.3 Wat gebeurt er al?

Werkgevers zijn grotendeels zelf verantwoordelijk voor het tegengaan en aanpakken van discriminatie, waardoor de rol van de gemeente hierin beperkt is. Het arbeidsmarktbeleid van de gemeente richt zich voornamelijk op de re-integratie van inwoners met een uitkering of bijstand. Voor deze groep heeft de gemeente Nijmegen, in samenwerking met WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, het project 'Doe je mee' gestart. Hierbij wordt met alle mensen met een participatiewet-uitkering een gesprek gevoerd over participatie op maat. Daarnaast is er een pilot met maatwerkbanen, gericht op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt - maar geen arbeidshandicap, die daardoor ze tussen wal en schip vallen. Binnen de gemeentelijke organisatie wordt het huidige diversiteitsbeleid opnieuw onder de loep genomen. Bovendien heeft de adviescommissie van Kleurrijk Samenleven Nijmegen een ongevraagd advies uitgebracht, dat wordt meegenomen bij de evaluatie en actualisering van het beleid.

Recentelijk is de gemeente Nijmegen een netwerksamenwerking gestart met zeven grote werkgevers in Nijmegen om gezamenlijk meer werk te maken van diversiteit en inclusie. Een belangrijk aspect hiervan is dat deze organisaties willen samenwerken, en elkaar willen inspireren en ondersteunen om meer inclusieve organisaties te zijn.

6.4 Behoeften

- In de bijeenkomst met de adviescommissies wordt genoemd dat de gemeente gelijke behandeling moet faciliteren en dat doelgroepenbeleid juist ook averechts kan werken.
- In de bijeenkomst met adviescommissies wordt daarnaast de behoefte aan trainingen voor ambtenaren over diversiteit, inclusie en discriminatie geuit. Dit draagt er volgens de deelnemers aan bij dat er op een juiste manier kan worden gecommuniceerd met verschillende inwoners.

7 Verkenning beleidsdomeinen: commerciële dienst-verlening

Dit hoofdstuk richt zich op deurbeleid, detailhandel en horeca. De meeste meldingen van discriminatie hebben betrekking op het deurbeleid in de horeca, maar er zijn ook meldingen van discriminatie bij banken en verzekeringen.

In 2023 zijn er bij Vizier twaalf meldingen van discriminatie geregistreerd met betrekking tot incidenten in de commerciële dienstverlening en horeca. Ondanks deze cijfers zijn er veel signalen dat discriminatie vaak voorkomt in het nachtleven. Een

mogelijke verklaring voor het beperkte aantal meldingen is dat potentiële slachtoffers bepaalde horecagelegenheden uit voorzorg vermijden. Bovendien is het aanbod voor bepaalde culturele groepen zeer beperkt.

7.1 Ervaren discriminatie

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Het is niet altijd mogelijk om een genderneutrale aanhef te kiezen in accounts bij verschillende organisaties (banken, verzekeringen, etc.). Hierdoor heerst er onduidelijkheid over de rechtsgeldigheid wanneer iemand kiest voor een binaire aanhef, terwijl in diens paspoort een X staat.
- Woonwagengebouwen bewoners ervaren problemen bij banken ten aanzien van de financiering van hun woonwagen.
- Sommige bedrijven bezorgen niet op woonwagencampen en woonwagengebouwen bewoners moeten soms vooraf betalen voor leveringen, wat niet geldt voor niet-woonwagengebouwen bewoners.
- Mensen met een migratieachtergrond ervaren etnische profilering in supermarkten. Zij geven aan vaker te worden gecontroleerd op diefstal dan witte Nederlanders.
- Een deel van de horeca en winkels is niet fysiek toegankelijk voor inwoners met een handicap. Ook ervaren zij sociale uitsluiting en hebben ze niet altijd toegang tot evenementen.

7.2 Rol gemeente

Wanneer rechtstreekse discriminatie kan worden bewezen, is dit strafbaar. Zoals op alle vlakken geldt ook hier dat het lastig is om te bewijzen. Vaak is er sprake van indirecte discriminatie of anti-inclusief beleid. Dan richten ondernemers zich bijvoorbeeld specifiek niet op bepaalde groepen met hun aanbod. De gemeente kan niet rechtstreeks sturen op inclusiever beleid bij (horeca)ondernemers in de commerciële dienstverlening. Wel kan de gemeente inclusiever beleid stimuleren met behulp van subsidies, of door middel van een campagne en haar communicatie. Ook kan de gemeente subsidies ter beschikking stellen om gebouwen toegankelijker te maken; hiermee is de gemeente per 1 januari 2025 van start gegaan.

7.3 Wat gebeurt er al?

- De gemeente heeft samen met mensen in de stad een nachtvisie ontwikkeld. Daarin is ook aandacht voor inclusie.
- Ook is er een Kwaliteitsmeter Veilig Uitgaan, waarin twee van de 25 actiepunten ingaan op het voorkomen van seksuele intimidatie en discriminatie. Daarnaast is de gemeente Nijmegen per 1 januari 2025 gestart met een subsidieregeling voor het stimuleren van toegankelijkheid. Ondernemers en organisaties met een ontmoet- of bezoekenfunctie kunnen subsidie aanvragen bij de gemeente Nijmegen voor het toegankelijk maken van hun pand of website.

7.4 Behoeften

- In de sessie met de adviescommissies wordt benoemd dat het kan helpen om informatie en voorzieningen (zoals subsidies etc.) onder de aandacht te krijgen bij organisaties voor gemarginaliseerde groepen.
- Een respondent pleit voor een bestuursrechtelijke aanpak van horeca-discriminatie: meer duidelijke regels en handhaving. Er is een onderzoek van Verweij-Jonker uit 2014 met een stappenplan voor bestuursrechtelijke actie bij discriminatie wat een goede basis biedt. Discriminatie is verboden en duidelijke regels en handhaving verhogen de kans dat men aangifte doet.

- Een respondent stelt voor te werken met een panel of mystery guest bij horeca om omgangsvormen van cafés en deurbeleid onder de loep te nemen en waar nodig en mogelijk over te gaan tot strafrechtelijke vervolging.

8 Verkenning beleidsdomeinen: huisvesting

Discriminatie op het gebied van huisvesting kan zich op verschillende manieren uiten. Zo kan het voorkomen bij de toewijzing van woningen, het verstrekken van hypotheeklen in het contact met verhuurders, met betrekking tot de toegankelijkheid van de woningen die worden opgeleverd en in het contact met andere buurtbewoners. Ook in Nijmegen wordt bij Vizier melding gemaakt van discriminatie op het gebied van huisvesting. In 2023 ontving Vizier negen meldingen specifiek over discriminatie bij huisvesting en nog zes meldingen van discriminatie door directe burens of buurtgenoten. Bij het Meldpunt van stichting Huurteams zijn elf meldingen binnengekomen van discriminatie (van 87 meldingen over huurzaken in totaal). In de meldingen bij Vizier en stichting Huurteams zit mogelijk overlap.

8.1 Ervaren discriminatie

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Een verhuurder heeft discriminerende opmerkingen gemaakt naar een homostel dat de woning huurt.
- Internationale huurders hebben vaak andere huurcontracten dan Nederlandse huurders, denk aan: hoge contractkosten, hoge borg, belastingen die betaald moeten worden, schoonmakers die zogenaamd komen. Huurders zijn zich niet voldoende bewust van hun rechten in dezen.
- Er zijn te weinig aangepaste woningen voor mensen met een beperking en de voorzieningen buitenshuis worden er ook niet altijd op aangepast. Zo is er bijvoorbeeld soms geen mogelijkheid om de auto voor de deur te parkeren.
- Woonwagenebewoners voelen zich niet geaccepteerd op heel veel plekken. Ze ervaren dat hun cultuur en manier van leven door veel mensen worden gezien als een probleem. Ook mogen woonwagenebewoners - naar landelijk beleid - niet rondtrekken, terwijl dit wel de wens lijkt te zijn. Er wordt verwezen naar landen 'waar dit wel gewoon mag', zoals Duitsland, Engeland en België.
- Woningcorporaties vragen om veel gegevens bij de aanvraag voor een sociale huurwoning, waaronder de woongeschiedenis. Hoe langer de woongeschiedenis, hoe groter de kans op een risicoprofiel, wat kan leiden tot woningweigering, zelfs als iemand recht heeft op een woning. Ook daklozen kunnen een risicoprofiel krijgen.

8.2 Rol gemeente

De gemeente kan in de aanpak van discriminatie op de woningmarkt een aantal acties zelf uitvoeren, zoals het inzetten van bewustwordingstrajecten en correspondentietesten²², maar heeft ook andere organisaties nodig om dit te realiseren. Benodigde partners zijn bijvoorbeeld brancheverenigingen, Meldpunt Huurders Nijmegen en Vizier.

Daarnaast is de gemeente door de Wet goed verhuurderschap o.a. verplicht om een meldpunt in te richten, overtredingen te handhaven en goed woonwagenebeleid te formuleren. De Wet goed verhuurderschap, die op 1 juli 2023 in werking is getreden, heeft als doel huurders beter te beschermen en verhuurders duidelijkere richtlijnen te geven over hun

²² Bij een correspondentietest reageren twee personen die bijvoorbeeld verschillen in etnische afkomst, beiden op een huuradvertentie.

verantwoordelijkheden. Het voorkomen van discriminatie in het verhuurproces is een belangrijk aspect van deze wet. Het college van burgemeester en wethouders is belast met de handhavende rol en kan bijvoorbeeld waarschuwingen geven, een bestuurlijke boete opleggen en in extreme gevallen het beheer van woning overnemen als een verhuurder zich niet houdt aan de regels van goed verhuurderschap.

8.3 Wat gebeurt er al?

In het coalitieakkoord 2022-2026 staat dat het college zich richt op inclusieve woningen en op het tegengaan van discriminatie op de woningmarkt. Dit eerste wil het college onder anderen bereiken middels het oprichten van een woonfonds waarin wordt geïnvesteerd om wonen in verschillende woontypen en voor bijzondere doelgroepen financieel haalbaar te maken. Ook geeft het college aan dat bij voorkeur meer woonruimte voor spoedzoekers, daklozen, statushouders en andere speciale doelgroepen gerealiseerd wordt en dat gekeken wordt naar locaties voor voldoende woonwagendplaatsen. Het vinden van een geschikte locatie voor voldoende woonwagendplaatsen blijkt een lastige zoektocht gezien de grootte van de oppervlakte die hiervoor nodig is, terwijl de ruimte schaars is en omdat op één van de plaatsen die geschikt lijkt te zijn een das met jongen is aangetroffen waardoor er niet gebouwd mag worden.

Verder heeft de gemeente als onderdeel van de uitvoering van de Wet goed verhuurderschap een meldpunt ingericht waar huurders ongewenst verhuurgedrag kunnen melden, waaronder discriminerend gedrag. Dit meldpunt is belegd bij Stichting Huurteams Nijmegen.

8.4 Behoeften

- In de sessie met adviescommissies wordt benoemd dat oog voor gemarginaliseerde groepen bij de ontwikkeling van bouwplannen en het toestaan van niet standaard woonvormen een aandachtspunt is.
- Een respondent zegt dat er behoefte is aan het faciliteren en monitoren van een wachtlijst voor woonwagendbewoners die een standplaats willen.
- Een respondent geeft aan dat er veel verschillen (maar ook overeenkomsten) zijn tussen inwoners per wijk. Het zou goed zijn als die inwoners meer bij elkaar zouden worden gebracht en elkaar meer ontmoeten. Dit kan bijvoorbeeld door een campagne in te zetten of activiteiten te organiseren.

9 Verkenning beleidsdomeinen: cultuur en sport

In de cultuursector kan discriminatie verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld in ontoegankelijke evenementen, voorstellingen met discriminerende uitlatingen, discriminerend publiek, typecasting of evenementen waarbij met een willekeurig toegangsbeleid wordt gewerkt. Binnen het beleidsdomein sport komt discriminatie ook op verschillende wijzen voor, zo kunnen kledingvoorschriften, toelatingsbeleid, fysieke toegankelijkheid en kleedkamerregels zorgen voor uitsluiting. Ook in de dynamiek tussen leden van een sportclub, het contact met tegenstanders en op de tribune kan sprake zijn van discriminatie.

Vizier heeft op het gebied van sport en recreatie zeven verschillende meldingen binnengekregen in 2023. Recreatie verwijst hierbij niet direct naar cultuur. Meldingen over cultuur komen op verschillende terreinen binnen, bijvoorbeeld publieke opinie, arbeidsmarkt, commerciële dienstverlening, collectieve voorzieningen en openbare ruimte. Het totale aantal meldingen op het gebied van 'cultuur' is dan ook moeilijk te weergeven.

9.1 Ervaren discriminatie

Data uit eerdere onderzoeken en openbare bronnen

Sport

In het onderzoek Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen komt het beleidsdomein sport aan bod. Hierin wordt uitgelegd dat de lhbtqi+-gemeenschap niet homogeen is en ervaringen met uitsluiting, een gevoel van veiligheid en sportmijding per subgroep of op individueel niveau uiteenlopen. In het sportdomein lijken niet-cisgender respondenten het meest uitgesloten: ‘binnen de sportomgeving zien we dat met name homoseksuele mannen en niet-cisgender personen bepaalde sporten mijden vanwege hun seksuele voorkeur of genderidentiteit. Wie wel sport binnen een vereniging, ervaart ruime acceptatie binnen de sportvereniging. (...) [S]lechts weinig respondenten weten waar ze terecht kunnen als zij toch problemen ervaren’²³.

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

Cultuur

- Het maken van discriminerende uitspraken als grappen dient soms tot leedvermaak. Vooral cabaretiers verdienen hier hun geld mee.
- De bibliotheek van Nijmegen kreeg in 2018 te maken met discriminerende bedreigingen na het organiseren van voorleesmiddagen met drag queens.

Sport

- Bij sportverenigingen wordt het woord ‘homo’ als scheldwoord gebruikt.
- Naar sporters met een donkere huidskleur worden soms apengeluiden gemaakt.
- Een transpersoon werd geweigerd bij een sportschool voor vrouwen.
- Sportverenigingen zijn niet altijd bekwaam in het omgaan met transpersonen.
- Een persoon met een beperking mag niet in zijn eentje sporten van het personeel van de sportfaciliteit. Hij geeft aan dat hij ook geen ondersteuning krijgt vanuit de faciliteit om een oplossing te vinden. Hij wordt gevraagd zelf iemand mee te nemen die ook een kaartje moet kopen.
- Een moslimstudent wilde deelnemen aan sportlessen, maar wilde niet met vrouwelijke studenten oefenen vanwege religieuze redenen. De oefengroep had hier geen bezwaar tegen, zolang de student bij een oneven aantal zou wachten. De sportdocent heeft dit binnen het sportcentrum besproken en het centrum ging hier niet mee akkoord. Ook na een gesprek met de student bleef het sportcentrum bij dit standpunt. De student heeft zich vervolgens uitgeschreven.

Sportclubs zijn vermoedelijk niet altijd open naar de gemeente over de discriminatie die daar plaatsvindt. Er worden weinig meldingen bij de gemeente gemaakt. Dit betekent echter niet dat er geen discriminatie plaatsvindt. Bovendien kunnen bewoners en verenigingen ook landelijk melden bij Centrum Veilige Sport Nederland of Meldpunt Geweld en Sport, en dit blijft mogelijk buiten het zicht van de gemeente.

9.2 Rol gemeente

De gemeente kan sportverenigingen adviseren en ondersteunen in de aanpak van discriminatie. Ook kan het aansluiten bij de week van respect en de aanpak van integriteit in de sportsector (NOC*NSF) en sportbonden. Daarnaast kan de gemeente bijdragen door het subsidiëren van een divers welzijnsaanbod voor mensen met een beperking, waaronder voorzieningen

²³ Vizier, Radboud Universiteit (2022). Welzijn en veiligheid van regenboog Nijmegen, p. 5.

zoals sport-, cultuur- en beweegactiviteiten en subsidieverlening voor trainingsuren voor specifieke doelgroepen. Belangrijk is dat deze activiteiten in de eigen omgeving van mensen met een beperking plaatsvinden.

Ook in het culturele domein kan de gemeente een rol spelen in het tegengaan van discriminatie, bijvoorbeeld door eisen te stellen aan subsidieaanvragen van culturele instellingen en hen hier ook verantwoording over te laten afleggen. De gemeente kan er verder op toezien dat deze instellingen toegankelijk zijn.

9.3 Wat gebeurt er al?

Op het gebied van sport en cultuur richt de gemeente zich onder de noemer 'participatie' vooral op het toegankelijk maken (inclusie). Daarnaast zijn antidiscriminatie en respect belangrijke speerpunten binnen het domein sport, en focust de gemeente zich binnen de cultuursector met name op preventie door middel van de landelijke Code Diversiteit & Inclusie en een nachtvisie voor een toegankelijke en sociaal veilige nachtcultuur. Sport wordt gezien als middel om problematiek aan te pakken, waardoor sport als beleidsterrein veel andere thema's raakt, zoals welzijn, zorg & gezondheid, horeca, onderwijs en jeugd. De gemeente wil, in navolging van NOC*NSF, dat alle sport- en beweegaanbieders in Nijmegen zo worden ingericht dat alle trainers die werken met jongeren en/of kwetsbare doelgroepen een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) hebben. Daarnaast is het de bedoeling dat er een vertrouwenscontactpersoon is, alsook een verenigingsgedragscode en dat er vakkundige trainers/coaches zijn. Hier gaat de gemeente de komende twee jaar extra op inzetten in samenwerking met clubondersteuners, met als doel dat vanaf januari 2027 zoveel mogelijk Nijmeegse sport- en beweegaanbieders deze eisen hebben geïmplementeerd. Op deze manier wil de gemeente o.a. discriminatie tegengaan.

In het voortgangsdokument van het Actieprogramma Inclusie staat dat een opdracht is verleend aan het Regionaal Platform Ervaringskennis (RPE) voor een onderzoek naar toegankelijkheid in sport, cultuur en vrijetijdssector. Hier is verder geen inhoudelijke toelichting van.

Cultuur

- In de culturele sector onderschrijft Nijmegen de landelijke Code Diversiteit & Inclusie, die gericht is op het structureel bevorderen van inclusie. Ze vraagt culturele instellingen met een meerjarige subsidie in hun subsidieaanvraag te beschrijven hoe zij zich verhouden tot de principes uit deze code. Naast de Fair Practice Code heeft de gemeente geen kaders.
- Sinds twee jaar viert de gemeente op 1 juli Ketikoti, ter ere van de afschaffing van de slavernij.
- Er is een nachtvisie opgesteld voor een toegankelijke en sociaal veilige nachtcultuur.

Sport

- Stichting Leergeld ontvangt subsidie van gemeente Nijmegen en ondersteunt kinderen tot 18 jaar met een bijdrage om te kunnen sporten.
- Via de Meedoenregeling kunnen mensen die onder de inkomensgrens verdienen, participeren in sport en culturele activiteiten.
- Er zijn twee buurtsportcoaches. Eén buurtsportcoach werkt samen met Stichting Koprol aan inclusief sporten voor mensen met een beperking. De tweede buurtsportcoach richt zich specifiek op migrantengroepen. De aandacht ligt met name op het kunnen meedoen en is niet specifiek gericht op (het voorkomen van) discriminatie.
- De gemeente is bezig met een pilot 'lhbtiq+ inclusie in de sport' (SportsOUT) en heeft hiervoor een subsidie verstrekt aan de Gelderse Sportfederatie (GSF). Binnen de pilot ontwikkelt de GSF een methodiek om het gesprek aan te gaan met verenigingen en hen te ondersteunen bij de inclusie van lhbtiq+ers.
- Binnen Ambitie 1 'Nijmegen, een inclusieve sport- en beweegstad' werkt het Ambitieteam aan het inclusiever maken van het Nijmeegse sport- en beweegaanbod.

9.4 Behoeften

- De gemeente wil dat klachtafhandeling zo wordt ingericht dat een lid binnen de eigen sportclub bij iemand terecht kan en zich daarna weer veilig voelt. Nu verwijzen clubs door naar het Centrum Veilige Sport.
- Respondenten van het onderzoek Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen zouden willen dat hun gemeente actiever is op terrein van lhbtq+-beleid. 'De ervaren discriminatie door lhbtq+ in de sport, evenementen organisatie en advies is hoog.'
- Adviescommissies van de gemeente geven aan dat er behoefte is aan een stadsbreed initiatief bij sportverenigingen (en NEC) om de acceptatie te bevorderen van lhbtq+-personen, mensen van kleur en mensen met een beperking.
- Volgens de adviescommissies moet de gemeente bij het toewijzen van subsidies aan sportverenigingen erop letten dat deze verenigingen een beleid hebben rondom lhbtq+.

10 Verkenning beleidsdomeinen: fysieke ruimte en openbaar vervoer

In het Actieprogramma Inclusie 2021-2024 noemt de gemeente dat ze aandacht wil besteden aan toegankelijke publieke gebouwen en openbare ruimte en vervoer. Op basis van het handboek Nijmegen Toegankelijk werkt de gemeente aan de inrichting van de openbare ruimte. Deze acties hebben betrekking op het toegankelijk maken van de stad voor mensen met een beperking. Wat betreft de aanpak van discriminatie binnen de fysieke ruimte en openbaar vervoer wordt er weinig geschreven door de gemeente.

Er zijn in 2023 bij Vizier vier meldingen binnengekomen van discriminatie op straat en geen meldingen binnen openbaar vervoer. In dialooggesprekken werd er wel een voorbeeld gegeven van ervaren discriminatie door een buschauffeur.

10.1 Ervaren discriminatie

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- De gemeente Nijmegen is er in het verleden op aangesproken dat tijdelijk geplaatste glasbakken niet toegankelijk waren voor mensen in een rolstoel.
- Bij evenementen in de openbare ruimte wordt niet altijd gekeken naar toegankelijkheid. Wegafzettingen worden over geleidelijnen heen geplaatst en er zijn meestal ook geen rolstoeltoiletten aanwezig.
- Er zijn weinig werkzame invalidetoiletten in de openbare ruimte (bijvoorbeeld voor liggende zorg).
- Er is geen reisassistentie op feestdagen of grote evenementen.
- Er zijn meerdere klachten over vervoersbedrijven voor speciaal vervoer: taxi's komen veel te laat, of überhaupt niet. Er komt geen reactie op klachten die worden ingediend.
- In het begin van de coronaperiode werden Aziatische mensen wel eens geweigerd in de bus.
- Buschauffeurs stoppen niet altijd voor mensen in een rolstoel. Het lijkt erop dat dit niet komt door onwelwillende buschauffeurs, maar wel door het systeem waarin zij op tijd moeten rijden en daardoor geen tijd kunnen verliezen door bijvoorbeeld een rolstoelplank uit te rollen.

10.2 Rol gemeente

In beleid en ook in het ontwerpen van de publieke ruimte wordt vanuit de gemeente rekening gehouden met het toegankelijk maken van de stad voor iedereen. Hier zijn kaders voor waarin gradaties zijn gemaakt per gebied: centrum overal toegankelijk, andere gebieden ook toegankelijk maar kan via verschillende routes (eventueel met een omweg). De gemeente heeft contact met belangenorganisaties en ervaringsdeskundigen.

Het contact en de uitwisseling met belangenorganisatie en ervaringsdeskundigen levert niet altijd eenduidige signalen op. Zo is er soms verschil tussen landelijke regels en afspraken en lokale wensen; bijvoorbeeld tussen de landelijke en de lokale Oogvereniging. Bij de herstructurering van het stationsgebied pleit de landelijke vereniging voor één lift, lokaal wil men er twee.

De gemeente richt zich ook op mobiliteitsongelijkheid waarbij ze in bredere zin kijkt naar uitdagingen die mensen ervaren om van A naar B te komen. Dit kan gaan over situaties rondom armoede, een fysieke beperking, een taal- of digitale barrière, maar ook over moeilijk bereikbare plekken of mensen die 's nachts werken. De gemeente heeft een inventarisatie laten doen van welke uitdagingen mensen ervaren en ook welke regelingen en initiatieven er al zijn. Hieruit komt een aantal handelingsmogelijkheden; de gemeente is bezig hiervoor een plan op te stellen.

Wat betreft openbaar vervoer ligt de verantwoordelijkheid deels bij de provincie en deels bij de gemeente, die zich ook hier met name richt op inclusie. De provincie is opdrachtgever van het openbaar vervoer en heeft daarmee de belangrijkste stem.

10.3 Wat gebeurt er al?

De gemeente heeft een toegankelijkheidsnota voor de openbare ruimte opgesteld en biedt een meld- en herstelapp aan waarmee inwoners belemmeringen in de fysieke ruimte kunnen rapporteren. Daarnaast werkt de gemeentelijke organisatie nauw samen met de Adviescommissies Jeugd, Maatschappelijke opvang en Gehandicapten (JMG) en de zeer actieve Seniorenraad, evenals met het zelfregiecentrum als belangenorganisatie. Tot slot voert de gemeente een pilot uit bij de ontwikkeling van het stationsgebied, waarbij ervaringsdeskundigen in alle fasen van het planvormings- en uitvoeringsproces worden betrokken. Dit is ook bedoeld om de opgedane ervaring met deze werkwijze toepasbaar te maken voor toekomstige projecten.

10.4 Behoeften

- Binnen de gemeente wordt inclusie en toegankelijkheid vaak uitgevoerd door één persoon per afdeling/beleidsdomein, terwijl het waardevol is als de gedachtegang van het VN-Verdrag integraal door het hele beleid en uitvoering daarvan loopt. Dit is nu te versnipperd, waardoor vaak niet duidelijk is welke collega waarbij betrokken moet worden.
- Een respondent geeft aan dat er behoefte is aan meer toiletten voor mensen die liggende zorg nodig hebben. Er zijn momenteel maar twee in heel Nederland, waardoor mensen die liggende zorg nodig hebben nooit langer dan één á twee uur van huis kunnen.
- De gemeente ontvangt geregeld signalen van inwoners die behoefte hebben aan meer openbare toiletten. Meer openbare toiletten zijn wenselijk voor bijvoorbeeld ouderen. Zij hebben vaker een toilet nodig en de drempel om ergens naartoe te gaan wordt groter zodra deze niet aanwezig is.

11 Verkenning beleidsdomeinen: publieke ruimte en openbare orde

Nijmegen wil een veilige en weerbare stad zijn. Een belangrijke ambitie daarbij is om een gevoel van veiligheid te creëren door dicht bij de inwoners te staan en voor hen te werken op basis van vertrouwen, gelijkwaardigheid en nabijheid (notitie

Samen Veilig Samen Weerbaar). Er is niet alleen een verschil in ervaren veiligheidsgevoel, maar er zijn ook aantoonbare verschillen tussen verscheidene bevolkingsgroepen. '(Persoonlijke) kenmerken zoals geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en migratieachtergrond hebben invloed op de kans om slachtoffer te worden van onveilige situaties'²⁴. Met name lhbtq+'ers, vrouwen en mensen van kleur voelen zich minder veilig in de stad. In het integrale veiligheidsbeleid van de stad besteedt de gemeente extra aandacht aan deze groepen.

Er zijn bij Vizier in 2023 in totaal negen meldingen binnengekomen van discriminatie in de publieke ruimte en met betrekking tot de openbare orde. Het gaat om zes meldingen in de buurt/wijk en om drie meldingen over de politie/OM/vreemdelingenpolitie. Bij zeven van het totale aantal van negen meldingen ging het om discriminatie op grond van herkomst/ huidskleur.

11.1 Ervaren discriminatie

Data uit eerdere onderzoeken en openbare bronnen

In het onderzoek Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen wordt beschreven dat voor alle groepen uit de lhbtq+-gemeenschap er met name op straat (...) en winkelcentra sprake is van gevoelens van onveiligheid. Transgender respondenten voelen zich het meest onveilig; meer dan de helft voelt zich soms tot vaak onveilig op straat. 'Ten grondslag aan het onveilige gevoel liggen veelal asociaal gedrag, intimidatie en schelden. Afkeurende blikken, roddels en verwijten van 'moeilijk-doenerij' worden relatief door veel lhbtq+'ers ervaren'²⁵. Daarnaast voelen (homoseksuele) vrouwen zich vaker onveilig dan (homoseksuele) mannen. Veruit de meeste mensen ondernemen geen actie naar aanleiding van ongewenst gedrag (geen melding, zoeken geen hulp bij vrienden en familie, etc.).

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Een transpersoon voelt zich onveilig op straat en ook niet gehoord door politie (genegeerd) bij melding.
- Een transvrouw krijgt dagelijks te maken met discriminerende opmerkingen, ook in de buurt van haar woning. Hierbij ondersteunt de politie haar.
- Bewoners worden door voorbijgangers op straat uitgescholden vanwege hun geaardheid.
- Nijmegenaren van (vermeend) Zuidoost-Aziatische afkomst worden tijdens het uitgaan of op straat uitgescholden, nageroepen, en er worden ongepaste opmerkingen naar hen gemaakt.
- Een persoon met een donkere huidskleur is wel eens door een voorbijganger zwarte piet genoemd.
- Een persoon met een migratieachtergrond wordt staande gehouden in een luxe auto door politie/handhaving op straat.
- Een queergroep liep mee in de vlaggenparade bij de Vierdaagse; dit leverde diverse negatieve leuzen van toeschouwers op.
- Mensen in rolstoel of met een andere zichtbare beperking ervaren sociale uitsluiting. Soms wordt er óver hen gepraat in plaats van mét hen; mensen spreken bijvoorbeeld met de begeleider in plaats van met de persoon zelf.
- Boa's spraken een persoon met autisme aan op het station omdat hij rondjes liep voor de poortjes. Ondanks dat hij uitlegde dat hij op een afspraak wachtte en zijn kaartje liet zien waarop staat dat hij autisme heeft, haalden de boa's er beveiliging bij. De persoon voelde zich geïntimideerd en heeft nog steeds last van de situatie.

²⁴ Gemeente Nijmegen (2022). Notitie samen veilig en weerbaar, p. 6.

²⁵ Vizier, Radboud Universiteit (2022). Welzijn en veiligheid van regenboog Nijmegen, p. 5.

- Transpersonen geven aan dat er voor hen gevaarlijke of bedreigende situaties zijn in de publieke ruimte. Dat varieert van aangesproken worden op straat of in het OV tot seksueel onveilige situaties of zelfs verkrachting. Gevolg is dat zij zichzelf isoleren en weinig naar buiten gaan.
- Mensen worden geweigerd bij het uitgaan op grond van herkomst; in het centrum vindt door beveiligers uitsluiting plaats.

11.2 Rol gemeente

In het document Samen Veilig en Weerbaar 2022-2026 staat dat de gemeente aandacht heeft voor onder andere de aanpak van discriminatie en de aanpak van straatintimidatie. Deze twee pijlers zijn in aparte meerjarenplannen uitgewerkt. Gemeente Nijmegen beoogt dat seksuele intimidatie in de publieke ruimte en horeca tegen vrouwen en meisjes afneemt.

De gemeentelijke taak om openbare orde en veiligheid te handhaven wordt deels door de boa's en grotendeels door de politie uitgevoerd. De politie opereert onafhankelijk van de gemeente Nijmegen. Hoewel ze nauw samenwerkt met de gemeente op het gebied van veiligheid en leefbaarheid, heeft de politie een eigen structuur en verantwoordelijkheden. De politie vindt het belangrijk dat inwoners weten dat zij zich inzet tegen discriminatie en waar nodig ingrijpt. Op het gebied van bewustwording rondom de aanpak van discriminatie werkt de politie ook samen met Vizier. Voor de politie is het ingewikkeld om zicht te krijgen op discriminatie. Zij probeert dit door de ingediende klachten bij Vizier te onderzoeken en door de meldingen die tweewekelijks bij de politie binnenkomen met Vizier te bespreken op discriminerend karakter.

11.3 Wat gebeurt er al?

(On)veiligheid en discriminatie in de publieke ruimte is door de gemeente Nijmegen met name onderzocht met betrekking tot lhbtq+-inwoners (Welzijn en Veiligheid van Regenboog Nijmegen) en vrouwen. Verder heeft de gemeente een meerjarenplan geschreven ter vergroting van veiligheid van vrouwen en meisjes in de publieke ruimte en het uitgaansleven. Hieruit zijn de volgende punten al gerealiseerd: de gemeente heeft een preventiecampagne genaamd 'Praat samen over de grens' uitgevoerd waarbij verbinding is gelegd met de landelijke campagne; er is een gemeentelijke webpagina ingericht met informatie over seksueel grensoverschrijdend gedrag, er zijn verbindingen gelegd met diverse organisaties die op enigerlei wijze betrokken zijn bij de aanpak van seksuele intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag; en er is aandacht voor het thema gegenereerd bij horeca en studentenverenigingen. Tot slot zijn er Ben je oké-posters uitgezet bij diverse horecazaken en tijdens de Vierdaagseweek.

De actiethema's uit het meerjarenplan omvatten verschillende initiatieven. Zo wordt er een maatschappelijk gesprek gevoerd over seksueel grensoverschrijdend gedrag met inwoners. Daarnaast worden trainingen georganiseerd voor professionals. Er wordt ook gewerkt aan de voorbereiding op de aanscherping van de Wet seksuele misdrijven. Verder is er ondersteuning voor activiteiten van diverse netwerkpartners, die direct of indirect betrokken zijn bij het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het up-to-date houden van informatie over seksueel grensoverschrijdend gedrag op de gemeentelijke website heeft prioriteit. Ook worden de mogelijkheden onderzocht om ervaringen van Nijmeegse inwoners met seksuele intimidatie in de publieke ruimte en horeca kwalitatief en kwantitatief te onderzoeken.

Verder is er een werkgroep Veiligheid die zich actief inzet om zowel de feitelijke veiligheid als het veiligheidsgevoel van lhbtq+-personen in de stad te vergroten. En is er aandacht voor informatievoorziening voor slachtoffers en omstanders.

11.4 Behoeften

- De adviescommissies geven aan dat ze graag willen dat queer-personen onbezorgd hand-in-hand kunnen lopen.
- Begrip creëren voor elkaar door laagdrempelige ontmoeting te faciliteren, wordt genoemd door de adviescommissies.

- De adviescommissies noemen ook dat ze graag zien dat er gesprekken gevoerd worden over ‘roze in blauw’: een landelijk initiatief van de politie dat ondersteuning biedt aan de lhbtqi+-gemeenschap bij meldingen van discriminatie en geweld.
- Een van de leden van het college van B&W geeft aan dat er goede beleidsinterventies gemaakt moeten worden voor de openbare ruimte waar je verschil kan maken, zoals bij het uitgaan of op drukke plekken.
- De politie heeft behoefte aan een betere samenwerking tussen de politie en gemeente Nijmegen in de aanpak van discriminatie, onder meer omdat er voor dagelijkse discriminatie(meldingen) niet genoeg capaciteit is bij de politie. Dit vereist dus een samenwerkingsverband met verschillende partijen middels een integrale aanpak.
- De politie wil meer werk maken van de aanpak op discriminatie als strafbaar feit. Omdat de bewijslast moeilijk ligt, worden veel zaken nu niet opgepakt.
- Tijdens de dialoogtafels wordt aangegeven dat er geïnvesteerd moet worden in workshops voor bewustwording en kennis- en deskundigheidsbevordering over discriminatie bij de politie om etnisch profileren tegen te gaan.

12 De gemeente als dienstverlener en als werkgever

Discriminatie en de gemeentelijke organisatie verhouden zich op verschillende manieren tot elkaar. Discriminatie kan zowel plaatsvinden tussen medewerkers van de gemeente en inwoners van Nijmegen, als binnen de eigen organisatie. In dit hoofdstuk maken we onderscheid tussen discriminatie naar en door inwoners waarbij de gemeente als dienstverlener optreedt (extern), en discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie, waarbij deze werkgever is (intern). Discriminatie richting inwoners kan voorkomen in bijvoorbeeld het contact tussen inwoners en consultants of baliemedewerkers, de mogelijkheid tot het aanspraak doen op ondersteuningsregelingen, subsidies, etc., en autonomie over (gender)identiteit, algoritmes, de fysieke toegankelijkheid van het gemeentehuis, communicatie en handhaving. Intern kan er bijvoorbeeld discriminatie voorkomen in contacten met collega’s (bejegening), promotiemogelijkheden, toedeling van taken, de toegankelijkheid van het gebouw, het contact met externen en in de werving en selectie van nieuwe medewerkers.

In 2023 zijn bij Vizeer negen meldingen binnengekomen over discriminatie bij lokale overheid en de sociale dienst/uitkeringsinstantie. Wat betreft interne meldingen van de gemeenteorganisatie zijn geen cijfers bij ons bekend, wel hebben medewerkers contact opgenomen met de vertrouwenspersonen met betrekking tot ervaringen met discriminatie binnen de organisatie.

12.1 Ervaren discriminatie

Extern naar inwoners

Data uit eerdere onderzoeken en openbare bronnen

Gemeenten verzamelen diverse soorten persoonsinformatie die, indien oneigenlijk gebruikt, kunnen leiden tot institutioneel racisme. Voorbeelden van persoonsgegevens die oneigenlijk gebruikt kunnen worden, zijn:

- Informatie over etniciteit en nationaliteit. Gegevens over etniciteit en nationaliteit kunnen leiden tot ongelijke behandeling bij bijvoorbeeld het verstrekken van uitkeringen en subsidies. Ook kunnen deze gegevens oneigenlijk gebruikt worden in algoritmes ten aanzien van risicoprofilering.
- Adresgegevens. Woonlocatie kan onbewust leiden tot discriminatie, bijvoorbeeld wanneer bepaalde wijken een stigma hebben en bewoners daardoor anders worden behandeld²⁶.

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

²⁶ Kennisplatform Inclusief Samenleven, Institutioneel racisme effectief aanpakken, p. 5 (2023)

In de gesprekken die zijn gevoerd als onderdeel van deze inventarisatie, zijn geen signalen gedeeld van institutioneel racisme. Wel bestaan er processen binnen de gemeente Nijmegen die een risico vormen op institutioneel racisme. Zie bijvoorbeeld het eerste punt uit de opsomming hieronder.

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Bij het aanvragen van sommige subsidies bij de gemeente, wordt gevraagd om culturele afkomst in te vullen.
- De gemeentelijke communicatie wordt soms als te ingewikkeld ervaren door bijvoorbeeld licht verstandelijk beperkte mensen, analfabeten, migranten, maar ook voor ouderen (digitale communicatie).
- Een transpersoon heeft ervaren dat die ongepast te woord werd gestaan door een medewerker van de gemeente. De betreffende inwoner is misgenderd en werd bij de geboortenaam genoemd (deadnaming). De inwoner had de geboortenaam gewijzigd en ook een aangepaste geslachtsregistratie. De medewerker had dus volgens de inwoner kunnen weten dat diegene te maken had met een transpersoon.
- Het wordt als onprettig ervaren dat in de periode tussen de wijziging van de geboorteakte en het wachten op nieuwe identiteitspapieren de desbetreffende persoon geen geldige papieren heeft. Men mag dan bijvoorbeeld officieel niet autorijden, omdat er geen geldig ID is. Volgens Transgendernetwerk is hier onder de huidige wetgeving niets aan te doen, en speelt dit in heel Nederland.²⁷
- Een persoon heeft anderhalf jaar op toekenning van een hulpmiddel onder de Wmo moeten wachten.

Intern bij gemeente

Signalen uit de interviews en groepsgesprekken

Onderstaande voorbeelden zijn naar voren gekomen tijdens het onderzoek en dienen ter illustratie. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen, wordt niet per voorbeeld specifiek benoemd tijdens welk onderdeel van het onderzoek ze genoemd zijn. De voorbeelden dienen bovendien slechts om een idee te geven van de aard van de genoemde types discriminatie, niet van de omvang ervan.

- Er wordt een signaal afgegeven dat er vrouwen bij de gemeente werken die zich gediscrimineerd voelen op taal, afkomst, kleur, opleiding, sekse zowel door collega's als leidinggevenden. Een aantal van hen is bang voor de gevolgen van een eventuele melding, een deel werd zelfs ziek.
- Op uitvoerende afdelingen is de discriminatie redelijk recht voor zijn raap in de vorm van grapjes. Op andere afdelingen is het meer stiekem, verhuuld.
- Van de uitvoerende afdelingen zijn signalen binnengekomen van discriminatie op grond van huidskleur (plagen, grappen maken).
- Anti-overheidscollega's zijn aanwezig in de organisatie, maar durven dat niet te uiten.

Alle medewerkers waarmee is gesproken geven aan zelf geen ervaringen met discriminatie te hebben binnen de gemeente, maar sluiten niet uit dat het wel gebeurt 'het gebeurt overal, dus hier waarschijnlijk ook'. Desalniettemin wordt meermaals gesteld dat op één van de beleidsafdelingen weinig discriminatie plaatsvindt, omdat medewerkers en leidinggevenden daar goed op de hoogte zouden zijn van uitsluiting/discriminatie, sensitief zijn en elkaar direct aanspreken wanneer iets niet door de beugel kan. Alleen de vertrouwenspersonen kennen verhalen van discriminatie binnen de eigen organisatie. Bestuurders geven aan dat er geen signalen bij hen binnenkomen. Van de gesprekken met vertrouwenspersonen komen jaarlijks rapportages.

²⁷ Transgendernetwerk.: Geslachtsregistratie wijzigen: v en m - Transgender Netwerk

Opvallend is dat het personeelsbestand redelijk homogeen is, zeker in vergelijking tot de Nijmeegse samenleving. Met name de beleidsafdelingen zijn weinig divers, discriminatie wordt hier dan ook weinig herkend. Het personeelsbestand van uitvoerende afdelingen is diverser. In de gehele organisatie is het percentage vrouwen relatief hoog binnen de gemeente.. In 2023 was bijna helft van de leidinggevenden (49%) een vrouw.

12.2 Rol gemeente

Extern

De gemeente heeft wettelijke taken waarvoor beleid en uitvoering worden georganiseerd, waaronder de domeinen die in deze inventarisatie onder de loep zijn genomen (zie hoofdstuk 4 t/m 11). Daarnaast voert de gemeente wetten uit zoals de Wmo, Participatiewet en de Jeugdwet, en heeft de gemeente loketten voor bijvoorbeeld de paspoortenservice. Wat betreft de Wmo kan de gemeente, bijvoorbeeld voor onderdelen die worden ingekocht, voorwaarden voor inclusie en antidiscriminatie opstellen in de beschikking van een subsidieverlening. Verder kan de gemeente competentie-eisen, gericht op gelijke behandeling, opstellen voor medewerkers van het gemeentelijk loket en de beleidsafdelingen. Ook kan de gemeente inzetten op bewustwording bij de medewerkers om inwoners een inclusieve behandeling te bieden. Voorbeelden hiervan zijn bewustwording over genderinclusieve communicatie, stereotypen en het werken met risicoprofielen. Bovendien kunnen ambtenaren, bestuurders en gemeenteraadsleden worden gediscrimineerd door inwoners. Ook daar heeft de gemeente een rol te spelen in de bewustwording; de gemeente kan namelijk een sociale norm stellen waar ook inwoners op aangesproken kunnen worden.

De kwetsbare situatie van asielzoekers in azc's is in de interviews en groepsgesprekken vaker langsgekomen als voorbeeld waar discriminatie en onveiligheid (bijvoorbeeld van lhbtq+-personen) voorkomt. De gemeente draagt hiervoor echter in veel gevallen geen verantwoordelijkheid, wanneer opvang en activiteiten worden geregeld en betaald door het COA. Dit is anders in de gevallen dat de gemeente zelf opvang regelt. Bij het opzetten en uitvoeren van opvang van asielzoekers stelt de gemeente wel eisen en neemt indien nodig maatregelen. De vraag is of de gemeente ook eisen kan stellen aan 'veilige opvang' van kwetsbare groepen.

Intern

Binnen de wettelijke kaders en de cao-gemeenten heeft de gemeente Nijmegen de vrijheid om haar personeelsbeleid vorm te geven. Als werkgever kan de gemeente direct invloed uitoefenen op de werksfeer, omgangsvormen, werving en het inclusiviteits- en antidiscriminatiebeleid. Het is van belang dat medewerkers een plek hebben om klachten, zoals discriminatie, te melden. Binnen de gemeentelijke organisatie spelen de vertrouwenspersonen hierbij een belangrijke rol.

12.3 Wat gebeurt er al?

Extern

Er is een project gestart: 'Eenvoudig en toegankelijk communiceren', waarbij onder anderen een nieuw beeldmerk voor de gemeente wordt ontwikkeld met meer aandacht voor diversiteit. Daarnaast controleert het webonderhoudsteam elke drie maanden de toegankelijkheid van de website in samenwerking met mensen met diverse beperkingen, en experimenteert de gemeente met de Steffie Sticker. Met deze sticker kunnen inwoners brieven of formulieren terugsturen om aan te geven dat ze die niet begrijpen. De afzender weet door de sticker die is geplakt dat de brief of het formulier eenvoudiger moet worden gemaakt. Tot slot is in de trainingen voor consultants die mensen naar werk begeleiden (afdeling Werk en Inkomen) aandacht voor het omgaan met diverse culturele achtergronden van cliënten.

Intern

In het actieprogramma Inclusie schrijft de gemeente: 'Ons diversiteitsbeleid is gericht op inclusie waarbij we ervan uitgaan dat iedereen mee moet kunnen doen en dus ook bij de gemeente kan komen werken'²⁸. Verder had de gemeente als doel om in 2024 100% van de afdelingen genderinclusief communiceert. In de werving en selectieprocedures neemt de gemeente maatregelen om tot een diversere organisatie te komen. Ook heeft de afdeling HR een vooroordelenspel ontwikkeld, vraagt de gemeente in het medewerkerstevredenheidsonderzoek van 2024 naar vormen van intimidatie (waarbij discriminatie een keuzemogelijkheid is), en wordt op enkele afdelingen af en toe een multicultureel feest gevierd (bijvoorbeeld Iftar). Het valt op dat zowel op de website, als in de bestudeerde beleidsdocumenten weinig tot niets staat over (de aanpak van) discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie.

De volgende passage uit het document Ongevraagd advies inclusief en divers personeelsbeleid, dat is geschreven door Kleurrijk Samenleven Nijmegen, lijkt dit te onderstrepen: '[...] uit het gesprek met P&O [...] [kwam] naar voren dat er in het interne beleid geen specifieke aandacht wordt besteed aan ondervertegenwoordigde groepen in de samenleving.' De gemeente geeft in een reactie op het ongevraagd advies aan dat het in 2024 het huidige diversiteitsbeleid en uitvoeringsplan diversiteit en inclusie evalueert als opmaat naar een geactualiseerd beleid en uitvoeringsplan in 2025.

Wat betreft het tegengaan van discriminatie binnen de gemeente wijzen veel medewerkers op een gedragscode waarin staat hoe zij zich dienen te gedragen. De gedragscode gaat onder andere in op integriteit en onderlinge omgang, maar lijkt minder direct te gaan over het omgaan met discriminatie. Bij incidenten kunnen medewerkers terecht bij een van de vijf vertrouwenspersonen binnen de gemeente of bij hun leidinggevende. Volgens de vertrouwenspersonen komt discriminatie gemeentebreed voor, gebaseerd op signalen van medewerkers. Er zijn echter geen formele meldingen gedaan bij het meldpunt van de gemeente; volgens de vertrouwenspersonen omdat men dit te omslachtig vindt of bang is voor baanverlies, vooral als de melding over een leidinggevende gaat. Sommige respondenten geven aan dat de organisatie een cultuur heeft van het dempen van problemen. Escalatie wordt zoveel mogelijk vermeden en hogere niveaus (MT, directie en college) worden niet ingeschakeld. Hoewel er op papier veel is geregeld omtrent antidiscriminatie, begint het in de praktijk vaak met de instructie 'ga naar je leidinggevende', wat vaak als een knelpunt wordt ervaren.

12.4 Behoeften

Extern

De respondenten gaven aan behoeften te hebben op het gebied van 1) communicatie naar inwoners 2) sensitief werken en 3) faciliteren dialoog/bewustwording.

Communicatie naar inwoners

In de sessie met de adviescommissies worden de volgende behoeftes gedeeld:

- Geef communicatie voor inwoners die minder of niet digitaal vaardig zijn, vorm door middel van tussenpersonen, groepsbijeenkomsten, spotjes op TV Gelderland en flyers in gewone taal. Geef als gemeente het goede voorbeeld.
- Ontwikkel alternatieve vormen van communicatie zoals visueel of in andere talen.
- Toets gemeentelijke communicatie om vast te stellen of die begrijpelijk is voor lvb'ers, mindergeletterden, ouderen en migranten.
- Ga als gemeente (en samenleving) nog duidelijker staan voor art. 1 van de grondwet; 'We zijn er klaar mee als mensen of organisaties dat niet eerbiedigen.'
- Organiseer aandacht voor en aanbod op hoe mensen aan te spreken op discriminerend gedrag.

Sensitief werken

²⁸ Gemeente Nijmegen (2021). Actieprogramma Inclusie, p. 30.

In de sessie met de adviescommissies worden de volgende behoeftes gedeeld:

- Werk naast kennis en bewustwording ook aan houding en vaardigheden.
- Wees minder vrijblijvend als het gaat om inclusiviteit. Er is een digitale cursus lhbtqi+-sensitief werken beschikbaar, maar deze is niet verplicht, wat wel wenselijk is.
- Stel trainingen over inclusieve communicatie, micro-agressies en D&I-kennis verplicht.
- Train medewerkers op cultuursensitief werken in de breedste zin (gemeente, politie en zorg & welzijn). Train ook andere medewerkers dan baliepersoneel in niet discrimineren.
- Train ambtenaren op niet standaard gezinssituaties.

Faciliteren dialoog en creëer bewustwording

In de sessie met de adviescommissies worden de volgende behoeftes gedeeld:

- Creëer bewustzijn bij de gemeente dat ze mogelijk (passief of actief) een bijdrage levert door te gedogen en/of te strakke regels te hanteren. Er is behoefte aan meer openheid, flexibiliteit, zelfreflectie, zelflerend vermogen en elkaar aanspreken.
- Faciliteer dialoog in de stad en intern bij de gemeente, bijvoorbeeld door het organiseren van evenementen om het thema discriminatie op de kaart te zetten.
- Werk meer samen met ervaringsdeskundigen, belangenorganisaties en professionals tijdens het maken van beleid (en niet pas achteraf).
- Vraag adviescommissies vaker om advies voor beleid.

Intern

Volgens werknemers is de gemeente niet zo divers als deze zou kunnen zijn. De traditionele manier van werven draagt niet bij aan een divers personeelsbeleid. De gemeente zou moeten zorgen voor nieuwe manieren om mensen te kunnen binden en flexibeler om te gaan met kwaliteiten en talenten van mensen – om zo een grotere en meer diverse groep te betrekken. Verder worden de volgende behoeften genoemd:

- Een van de grootste problemen is een gebrek aan bewustzijn van wat als uitsluiting ervaren kan worden. Het is dus belangrijk om mensen bewust te maken van wat wel/niet kan betreffen opmerkingen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan micro-agressies en hoe hiermee om te gaan.
- Bied trainingen aan voor buurtsportcoaches waarin ze leren omgaan met discriminerende uitspraken van bestuurders en leden van sportverenigingen.
- Versoepel lijnen tussen uitvoering en beleid: deze weten elkaar niet te vinden wat betreft de aanpak van discriminatie.
- Heb aandacht voor diversiteit in de raden van toezicht en binnen cultuur en in adviescommissies van gemeente.
- Organiseer meer participatietrajecten bij het maken van beleid, om dit te toetsen bij inwoners/doelgroepen.
- De drempel om een melding te maken is hoog. Het is lastig dat mensen van kleur bij een witte collega moeten aankloppen om gevallen van discriminatie bespreekbaar te maken. Het team van vertrouwenspersonen is niet divers genoeg.

13 Lopende projecten ten aanzien van discriminatie in Nijmegen

De gemeente heeft naast het traject rondom de antidiscriminatie-agenda al een paar processen in gang gezet die nauw met de thematiek van de agenda verbonden zijn. Het ligt voor de hand om hier in het verdere uitwerkingsproces te zoeken naar synergie. Concreet gaat het op dit moment om twee zaken:

- De Radboud Universiteit heeft in opdracht van de gemeente onderzoek verricht naar het slavernijverleden. De centrale onderzoeksvraag luidt: “In hoeverre hadden het stadsbestuur van Nijmegen, individuele stadsbestuurders en Nijmeegse organisaties onder gezag van het stadsbestuur betrokkenheid bij slavernij?” Bij het onderzoek is aandacht voor de

doorwerking naar het heden. Het is de bedoeling dat het onderzoek de aanzet is tot het verdere gesprek in de stad en ook ontsloten wordt voor diverse groepen Nijmegenaren.

- Om de meldingsbereidheid van discriminatie te verhogen, is er een publiekscampagne gestart die moet leiden tot grotere (naams)bekendheid van de antidiscriminatievoorziening Vizier/discriminatie.nl.

Bijlage 1 Analyse cijfers Vizier

Toelichting op de tabellen

Meldingen

Bij een aantal meldingen heeft een rechter, een klachtencommissie of het College voor de Rechten van de Mens objectief vastgesteld dat er sprake was van discriminatie. Bij een deel van de meldingen volgt geen objectief oordeel, omdat de kwestie niet voor een rechter of commissie wordt gebracht. Vaak wordt een oplossing gevonden door bemiddeling of informatieverstrekking vanuit de adv's. Ook zijn er meldingen waarbij een melder alleen om advies vraagt of een luisterend oor nodig heeft. In sommige gevallen is er sprake van waargenomen discriminatie als getuige of als belangenbehartiger; ook deze meldingen zijn geregistreerd en meegenomen in deze rapportage.

Discriminatiegronden

Meldingen worden door adv's geregistreerd op basis van dertien gronden. Deze gronden zijn gebaseerd op de gelijkebehandelingswetgeving in Nederland. Daarnaast biedt het registratiesysteem de mogelijkheid om 'onbekend' in te vullen. Een grond wordt geregistreerd op basis van de inhoud van een melding, nog voordat er onderzoek is gedaan naar het juridisch kader en er bewijsmateriaal is verzameld. Dit betekent dat een registratie van een bepaalde grond niet noodzakelijkerwijs betekent dat er juridisch gezien sprake is van discriminatie op die grond.

Aard van de discriminatie

De aard van de discriminatie omschrijft op welke wijze iemand discriminatie heeft ervaren. De hoofdcategorieën zijn hierbij 'omstreden behandeling' en 'vijandige bejegening'.

Maatschappelijke terreinen

Maatschappelijke terreinen zijn specifieke gebieden binnen de samenleving, zoals werk, onderwijs, huisvesting en de openbare ruimte, waar interacties en activiteiten plaatsvinden. Deze terreinen komen deels overeen met die in de civielrechtelijke gelijkebehandelingswetgeving. Echter, adv's registreren van oudsher een breder scala aan terreinen, zodat ze beleidsmakers specifiek kunnen informeren.

Plaats voorval en plaats melder

Adv's registreren meldingen op twee manieren: de gemeente van het gemelde voorval én de woonplaats van de melder. Deze rapportage betreft een analyse van de cijfers ten behoeve van het opstellen van een discriminatieagenda voor de gemeente Nijmegen. Om deze reden is er voor gekozen om alle voorvallen in de gemeente te rapporteren. Dit betekent dat ook meldingen in de rapportage zijn opgenomen van personen die niet woonachtig zijn in Nijmegen maar wel een melding hebben gedaan over een ervaring in Nijmegen. We laten hierbij dus de woonplaats van de melder achterwege.

Grond, aard, terrein, klachtbehandeling

Tabel 1.1. Aantal meldingen van een ervaring van discriminatie in de gemeente Nijmegen

	2022	2023
Nijmegen	70	87
Oost-Nederland (Gelderland en Overijssel)	659	861
Nederland	4.817	5.822

Tabel 1.2. Melding per discriminatiegrond in 2022 en 2023

Discriminatiegrond	2022	2023
Burgerlijke staat	0	1

Geslacht	7	7
Intersekse conditie	(1)	
Man	(1)	(3)
Transgender	(2)	(2)
Vrouw	(3)	(1)
Onbekend	(1)	(1)
Godsdienst	2	4
Islamitisch	(2)	(3)
Joods		(1)
Handicap/chronische ziekte	16	13
Onbekend	(1)	
Anders, namelijk	(2)	(1)
Chronische aandoening	(5)	(1)
Lichamelijke beperking	(6)	(6)
Psychische aandoening	(2)	(2)
Visuele/gehoor/spraakbeperking		(3)
Leeftijd	5	3
Te jong	(1)	(1)
Te oud	(4)	(2)
Nationaliteit	3	4
Paspoort/ ID	(3)	(1)
Verblijfsdocumenten		(1)
Anders, namelijk		(2)
Niet-wettelijke gronden ²⁹	6	6
Onbekend	1	2
Politieke gezindheid	1	1
Herkomst/huidskleur ³⁰	33	52
Nederlander met migratieachtergrond	(30)	(35)
Anders, namelijk	(1)	(1)
Nederlander zonder migratieachtergrond/ wit	(1)	(2)
Uiterlijke kenmerken: Aziatisch		
Uiterlijke kenmerken: donker/ zwart	(1)	(2)
Roma/Sinti/woonwagenbewoners	(1)	(12)
		(1)
Seksuele gerichtheid	2	1
Anders, namelijk	(1)	
Homoseksueel	(1)	(1)

Opmerking 1. Bij eenzelfde casus kunnen er meerdere discriminatiegronden van toepassing zijn. Om deze reden zijn er geen totalen gerapporteerd. Het totaal aantal cijfers met betrekking tot de discriminatiegronden staat niet gelijk aan het totaal aantal meldingen.

Opmerking 2. De getallen tussen haakjes (x) zijn de subtotalen van de categorieën binnen de hoofdcategorie van de discriminatiegrond. Deze subtotalen komen niet altijd overeen met het totaal van de betreffende discriminatiegrond omdat meerdere subcategorieën van toepassing kunnen zijn op een casus.

- Het aantal meldingen van discriminatie in de gemeente Nijmegen is in 2023 gestegen met 24 procent. Dit komt overeen met het landelijk beeld waar een stijging van ongeveer 30 procent in 2023 ten opzichte van 2022 te zien was. Zie Tabel 1.1.
- Zowel in 2022 als in 2023 zijn de meeste meldingen gemaakt van discriminatie op grond van herkomst/huidskleur. Van deze melders betreft het veelal Nederlanders met een migratieachtergrond. Zie Tabel 1.2.
- Daarnaast zijn er in 2022 en 2023 relatief veel meldingen gemaakt over de grond handicap/ chronische ziekte. Dit betreft grotendeels meldingen op grond van een lichamelijke beperking. Zie Tabel 1.2.

²⁹ Discriminatie op een niet-wettelijke grond kan wel indirect discriminatie opleveren. Bijvoorbeeld: hoofddeksels zijn ergens niet toegestaan. Dit kan betekenen dat moslima's die een hoofddoek dragen ook niet naar binnen kunnen. De algemene regel treft vrouwen met een moslim-achtergrond dan in het bijzonder, hetgeen indirecte discriminatie op grond van religie wordt genoemd.

³⁰ De wettelijke term in de AWGB is 'ras', in de praktijk gebruikt discriminatie.nl liever herkomst/huidskleur om deze discriminatiegrond te omschrijven.

Niet aangenomen voor werk bij supermarkt vanwege nationaliteit

Een internationale student uit Australië solliciteert bij een supermarkt en wordt aangenomen. Later merkt de werkgever dat voor deze persoon een werkvergunning aangevraagd moet worden. De werkgever laat de student weten dat hij daarom de baan niet krijgt. Volgens deze student wordt hij zo gediscrimineerd vanwege zijn nationaliteit en Vizier/Discriminatie.nl schat in dat hij daar gelijk in heeft. De klachtenconsulent neemt contact op met de betreffende supermarkt om te bemiddelen, in de verwachting dat de supermarkt de fout zal erkennen. Dat gebeurt helaas niet. Naar inschatting van Vizier/Discriminatie.nl zou dit een sterke zaak zijn om voor te leggen aan het College voor de Rechten van de Mens, maar de student ziet af van verdere stappen.

Discriminerend pestgedrag op de werkvloer

Vizier ontvangt een melding van een jongeman van Marokkaanse afkomst. Hij studeert nog maar heeft daarnaast, sinds twee jaar, een baan met een vaste aanstelling. Op het kantoor waar hij werkt, wordt hij gedurende deze hele periode gepest en beledigd door twee collega's. Een collega noemt hem vaak 'geit' en soms 'taliban' omdat hij een baard draagt, ook wordt hij 'Moriaantje' genoemd. Deze collega maakt ook geregeld negatieve opmerkingen over Marokkanen tegen andere collega's en spreekt de melder aan op het feit dat hij een dubbele nationaliteit heeft. Dat zou volgens de pestende collega niet moeten mogen. De melder heeft deze problemen meerdere malen aangekaart bij de directeur en ook gesproken met een interne vertrouwenspersoon. De situatie is daarna niet verbeterd. Nu heeft hij daardoor lichamelijke klachten en hij heeft zich ziek gemeld. Van de directeur mocht hij geen contact opnemen met de bedrijfsarts en ook niet op vakantie tijdens zijn afwezigheid. Op advies van Vizier heeft hij een afspraak gemaakt met zijn huisarts en met de bedrijfsarts. Kort daarna is hij op vakantie gegaan. Enige tijd later laat melder weten ontslag te hebben genomen en een andere baan te hebben gevonden. Hij wil geen verdere actie meer ondernemen.

Tabel 1.3. Aard van de discriminatie in 2022 en 2023

Aard	2022	2023
Bedreiging	2	
Bedreiging met geweld	(2)	
Geweld	4	5
Anders, namelijk		(1)
Mishandeling	(3)	(3)
Poging tot geweld		(1)
Brandstichting	(1)	
Omstreden behandeling	50	53
Onbekend		(1)
Anders, namelijk	(5)	(1)
Toegang geweigerd tot	(3)	(5)
Toepassing of uitwerking van regels	(13)	(19)
Uitgesloten van dienst/voorziening/betrekking	(28)	(28)
Gebouw/ruimte niet toegankelijk	(3)	
Onbekend		1
Overig	1	2
Vijandige bejegening	18	31
Anders, namelijk	(3)	(1)
Bekladding/ poster/ stickers	(1)	(1)

Beledigen/ pesten/ kwaadspreken	(14)	(25)
Negeren		(3)
Stigmatiseren/ stereotyperen		(4)

Opmerking 1. Bij eenzelfde casus kunnen er meerdere discriminatiegronden van toepassing zijn. Om deze reden zijn er geen totalen gerapporteerd. Het totaal aantal cijfers met betrekking tot de discriminatiegronden staat niet gelijk aan het totaal aantal meldingen.

Opmerking 2. De getallen tussen haakjes (x) zijn de subtotalen van de categorieën binnen de hoofdcategorie van de discriminatiegrond. Deze subtotalen komen niet altijd overeen met het totaal van de betreffende discriminatiegrond omdat meerdere subcategorieën van toepassing kunnen zijn op een casus.

- Omstreden behandeling is de meest voorkomende vorm van discriminatie in 2022 en 2023. Hierbij gaat het vaak over uitsluiting van diensten, voorzieningen of betrekkingen, en de toepassing of uitwerking van regels. Zie tabel 1.3.
- Ook vijandige bejegening is een wijze van discriminatie waar relatief vaak een melding van gedaan wordt. Ook is hier een aanzienlijke stijging te zien in het aantal meldingen in 2023, vergeleken met 2022. De stijging komt met name door de toename in het aantal meldingen van belediging, pesten of kwaadspreken. Zie Tabel 1.3.

Klant wil niet geholpen worden door een medewerker die een hoofddoek draagt

Vizier/Discriminatie.nl krijgt een melding van een medewerker van een apotheek. De medewerker vertelt dat een klant niet door haar geholpen wilde worden omdat ze een hoofddoek draagt. Toen de medewerker daar niet op inging, is de klant vertrokken. Later gaf hij online een negatieve review over deze apotheek. De melder gaf aan dat zij goed is ondersteund door haar werkgever en collega's. Zij hebben haar ook geadviseerd om het incident te melden. Vizier heeft de werkgever van de melder geadviseerd om deze klant zo mogelijk een volgende keer aan te spreken op zijn gedrag en zo nodig een toegangsverbod op te leggen.

Politie laat slachtoffer op straat in de steek

In het centrum van Nijmegen krijgt een man op straat een flinke klap met daarbij een als racistisch ervaren opmerking. Hij meldt dit meteen bij de mobiele politiepost. Na enig aandringen loopt de politie met hem mee naar de dader, die nog in de buurt is. Hij loopt voorop. Tot zijn verbazing merkt hij even later dat de politieagent niet meer achter hem loopt en weg is. Via onze contactpersoon bij de politie wordt dit aangekaart en er wordt aangifte opgenomen. Ook wordt er zoveel mogelijk uitgezocht hoe dit zo heeft kunnen gebeuren. Het blijkt dat de politieagent een spoedmelding kreeg van een ander incident, en hierover niet goed heeft gecommuniceerd met de melder. Hoewel er uiteindelijk geen concreet resultaat volgt over de mishandeling, voelt de man zich wel goed gehoord en serieus genomen, en hij geeft aan dat zijn vertrouwen in de politie is hersteld.

Tabel 1.4. Maatschappelijk terrein in 2022 en 2023

Maatschappelijk terrein	2022	2023
Arbeidsmarkt	17	18
Anders, namelijk	(1)	(1)
Arbeidsbemiddeling	(1)	
Promotie/ doorstroom	(1)	
Uitstroom	(2)	(2)
Vrijwilligerswerk		(3)
Werkvloer	(3)	(9)
Werving en selectie	(9)	(4)
Buurt/Wijk	8	6
Anders, namelijk		(1)
Door buurtgenoten		(1)
Door directe burens	(8)	(4)

Collectieve voorzieningen	11	15
Gezondheidszorg	(4)	(5)
Overheid lokaal- overig	(4)	(8)
Sociale dienst/ uitkeringsinstantie	(3)	(1)
Welzijnsinstelling		(2)
Commerciële dienstverlening	7	5
Anders, namelijk	(1)	(2)
Bank en verzekering	(2)	(2)
Detailhandel	(2)	(1)
Openbaar vervoer	(2)	
Horeca/amusement	2	7
Café/ discotheek/ restaurant	(2)	(7)
Huisvesting	2	9
Anders, namelijk		(6)
Bemiddeling/ toewijzing	(1)	(2)
Inschrijving		(1)
Sociaal/ technisch beheer	(1)	
Media en reclame		2
Media		(1)
Reclame		(1)
Onderwijs	5	7
Hoger onderwijs (HBO/WO)		(2)
MBO		(3)
Primair onderwijs	(3)	(1)
Voortgezet onderwijs	(2)	(1)
Openbare ruimte/publiek domein	3	4
Op straat	(3)	(4)
Overig	1	3
Politie/OM/Vreemdelingenpolitie	4	3
Politie	(3)	(3)
Anders namelijk	(1)	
Privésfeer	1	1
Familie	(1)	(1)
Publieke/politieke opinie	2	
Politicus/ politieke partij	(2)	
Sport/recreatie	7	7
Recreatie		(4)
Sport- overig	(5)	(2)
Voetbal	(2)	(1)
Totaal	70	87

Opmerking 1. Bij eenzelfde casus kunnen er meerdere discriminatiegronden van toepassing zijn. Om deze reden zijn er geen totalen gerapporteerd. Het totaal aantal cijfers met betrekking tot de discriminatiegronden staat niet gelijk aan het totaal aantal meldingen.

Opmerking 2. De getallen tussen haakjes (x) zijn de subtotalen van de categorieën binnen de hoofdcategorie van de discriminatiegrond. Deze subtotalen komen niet altijd overeen met het totaal van de betreffende discriminatiegrond omdat meerdere subcategorieën van toepassing kunnen zijn op een casus.

- De meeste meldingen in 2022 en 2023 betroffen ervaringen op de arbeidsmarkt. En dan met name bij de werving en selectie en op de werkvloer. Zie Tabel 1.4.
- Daarnaast zijn er relatief veel meldingen op het terrein van collectieve voorzieningen. Zie Tabel 1.4.
- Vergeleken met 2022 zijn er in 2023 relatief meer meldingen gedaan op de terreinen huisvesting en onderwijs. Zie Tabel 1.4.

Weggepest vanwege autisme

Een man met autisme meldt zich bij Vizier/Discriminatie.nl. Hij vertelt dat hij jarenlang met veel plezier en succes vrijwilligerswerk heeft gedaan. Sinds hij een tijd geleden een nieuwe leidinggevende heeft gekregen, gaat het niet meer goed. Er ontstaan conflicten en meningsverschillen, en bij problemen voelt hij zich niet gesteund door de organisatie maar eerder tegengewerkt. Hij voelt zich onbegrepen en gepest. De nieuwe leidinggevende kan volgens hem totaal niet omgaan met mensen die autisme hebben en het bestuur van de organisatie doet weinig tot niets met zijn klachten. Uiteindelijk is hij niet meer welkom.

Vizier/discriminatie.nl neemt de klacht in behandeling en neemt contact op met de organisatie. Een poging tot bemiddeling vanuit Vizier/Discriminatie.nl mislukt doordat de organisatie niet samen met de melder en Vizier/Discriminatie.nl in gesprek wil. De melder heeft de klachtbehandeling uiteindelijk zelf beëindigd omdat het hem emotioneel allemaal teveel werd. Aan de gemeente Nijmegen is het signaal afgegeven dat naar mening van Vizier/Discriminatie.nl deze organisatie niet goed omgaat met discriminatieklachten. Over dezelfde organisatie is namelijk ook een paar jaar geleden al een klacht ingediend.

Tabel 1.5. Gekozen klachtbehandeling in 2022 en 2023

Gekozen klachtbehandeling	2022	2023
Advies/informatie	50	61
Alleen registratie	16	21
Beïnvloeding beleid	4	5
Bemiddeling	6	8
Bijstaan in procedures	10	10
Doorverwijzing	11	14
Eigen onderzoek adv	1	2
Overig		3

- Klachtenconsulenten hebben in 2022 en 2023 het meest advies of informatie gegeven aan melders van discriminatie. Ook ‘alleen registratie’ en ‘doorverwijzing’ waren vaker gekozen wegen van klachtbehandeling. Zie tabel 1.5.

Leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie

Een vacature op een vacaturesite bevat de tekst ‘dit is de ideale bijbaan vanaf 15 jaar’. Het uitspreken van een voorkeur voor een bepaalde leeftijd bij de werving en selectie van personeel is echter niet toegestaan, al komt het veel voor. Wanneer Vizier/Discriminatie.nl daar een klacht over ontvangt, stuurt Vizier een adviesbrief aan de werkgever om naar de reden van de leeftijdseis te vragen en te adviseren om de vacaturetekst aan te passen. Werkgevers blijken vaak nog steeds niet op de hoogte van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd.

Tabel 1.6. Uitkomst klachtbehandeling in 2022 en 2023

Uitkomst klachtbehandeling	2022	2023
Aantekening in personeelsdossier		
Bekladding is verwijderd		
Cliënt is geadviseerd/geïnformeerd	49	59
Cliënt is gehoord/moreel ondersteund	33	36

Cliënt ontvangt compensatie		
Disciplinaire maatregel veroorzaker		1
Excuses van veroorzaker	1	2
Geen oplossing gevonden	2	2
Herstel van verhoudingen	3	
Media-aandacht	1	
Misverstand weggenomen		
Politieke aandacht		
Probleem is opgelost	5	2
Uitsluitend melding/registratie	13	20
Uitspraak van bevoegde instantie		
Wederpartij heeft aandacht voor het onderwerp	7	8
Wederpartij past beleid aan	2	2
Wederpartij stelt non-discriminatiecode in		
Niet van toepassing		1
Onbekend		1
Anders, namelijk...	1	2

- Overeenkomend met de gekozen klachtbehandeling zien we in Tabel 1.6. dat de meest voorkomende uitkomst van klachtbehandeling is dat de client is geadviseerd of geïnformeerd. Daarnaast zijn cliënten relatief vaak gehoord of moreel ondersteund.

Discriminatie door begeleider van school

Een moeder en dochter melden zich bij Vizier. Zij geven aan dat de dochter gediscrimineerd wordt op school. Een docent en begeleider zou discriminerende opmerkingen gemaakt hebben in de les waardoor het meisje zich niet meer veilig voelde. Later, toen bleek dat zij zou blijven zitten, voelde zij zich gediscrimineerd omdat klasgenoten in een vergelijkbare situatie onder voorwaarden wel overgingen. Moeder voelde zich op school niet gehoord en niet serieus genomen met haar klachten. Vizier heeft contact opgenomen met een vertrouwenspersoon op de betreffende school. Samen met deze persoon worden er meerdere gesprekken georganiseerd, o.a. met de directie. Ook neemt de directie contact op met de moeder. De school pakt de klachten daarna serieus op en de vertrouwenspersoon houdt een vinger aan de pols. Verdere bemoeienis van Vizier blijkt niet meer nodig.

Kruistabellen

Tabel 2.1. Maatschappelijk terrein * discriminatiegrond in 2022 en 2023

	Burgerlijke staat		Geslacht		Godsdienst		Handicap/chronische ziekte		Leeftijd		Nationaliteit		Niet-wettelijke gronden		Onbekend		Politieke gezindheid		Herkomst/huidskleur		Seksuele gerichtheid		Totaal	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Arbeidsmarkt			4	1	1		2	1	4	2	1		1	1					5	13			17	18
Buurt/Wijk							1	1				1		1					7	4	1	1	8	6
Collectieve voorzieningen			2	1		2	2	1		1	1	2	2			1			5	9			11	15
Commerciële dienstverlening				1			4		1			1	1						1	3			7	5
Horeca/amusement						1		3						1					2	3			2	7
Huisvesting		1		1			1	1						2		1			1	4			2	9
Media/ reclame				1																1				2
Onderwijs					1	1	2	2							1				3	4			5	7
Openbare ruimte/ publiek domein							1							1					1	4	1		3	4
Overig							1	2										1					1	3
Politie/OM/Vreemdelingen-politie													2						2	3			4	3
Privésfeer																			1	1			1	1
Publieke/politieke opinie			1														1						2	
Sport/recreatie				2			2	2			1								5	3			7	7
Totaal																							70	87

- Allereerst bij de grond handicap/chronische ziekte valt het op dat dit op veel verschillende terreinen heeft plaatsgevonden. Commerciële dienstverlening en horeca springen hier met name eruit. Het gaat hier bijvoorbeeld om fysieke toegankelijkheid van voorzieningen, maar ook om de bejegening, of het mogen meenemen van hulphonden, zoals in de casus hieronder wordt beschreven.
- Op grond van herkomst/huidskleur zien we ook dat de meldingen gaan over vele terreinen. Terreinen met relatief veel meldingen op deze grond zijn de arbeidsmarkt en collectieve voorzieningen. Maar ook komen meldingen op de terreinen buurt/wijk en sport/recreatie en onderwijs vaker voor.

Geweigerd met hulphond in hotel

Vizier/Discriminatie.nl krijgt een klacht van een mevrouw die een hotelkamer wilde boeken in Nijmegen. Bij de boeking had zij aangegeven dat zij een assistentiehond heeft vanwege haar beperking. Het hotel liet weten dat huisdieren helaas niet zijn toegestaan. Maar een assistentiehond is niet hetzelfde als een huisdier: het is een hulphond die iemand kan helpen om mee te doen in de samenleving. Toen deze mevrouw klaagde bij het hotel kreeg zij geen enkele reactie op haar klacht. Vizier/Discriminatie.nl zoekt contact met de eigenaar van het hotel en legt uit dat hulphonden geen huisdieren zijn. De eigenaar geeft aan dat zij het beleid aan zullen passen en dat mensen met een hulphond in de toekomst welkom zullen zijn.

Tabel 2.2. Maatschappelijk terrein * aard van de discriminatie.

	Bedreiging		Geweld		Omstreden behandeling		Onbekend		Overig		Vijandige bejegening		Totaal	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2021	2023
Arbeidsmarkt					15	10					2	9	17	18
Buurt/Wijk	2			1							8	6	8	6
Collectieve voorzieningen					10	9			1	1		7	11	15
Commerciële dienstverlening					7	5							7	5
Horeca/amusement				1	2	5							2	6
Huisvesting					2	8		1					2	9
Media/Reclame										1		1		2
Onderwijs			1		4	7					1		5	7
Openbare ruimte/publiek domein			2	2	1						1	3	3	4
Overig					1	2					1	1	1	3
Politie/OM/Vreemdelingenpolitie			1		2	2					1	1	4	3
Privésfeer											1	1	1	1
Publieke/politieke opinie					1						1		2	
Sport/recreatie					5	5					2	2	7	7
Totaal													70	86

- Op de terreinen arbeidsmarkt en collectieve voorzieningen, huisvesting en onderwijs gaan veel meldingen over omstreden behandeling en vijandige bejegening.
- Meldingen op het terrein van buurt/wijk gaan vaak over vijandige bejegening.

- Melding op het terrein van huisvesting, horeca en commerciële dienstverlening gaan veelal over omstreden behandeling.

Geweigerd in de horeca

Twee vrienden, allebei met een achtergrond als vluchteling, willen een avondje uitgaan in Nijmegen. Bij de ingang van een horecagelegenheid wordt hen om een studentenkaart gevraagd. Wanneer zij hun studentenkaart laten zien, wordt hen, tot hun grote verbazing, toch de toegang geweigerd. Vizier/Discriminatie.nl neemt contact op met de eigenaar en organiseert een gesprek. De eigenaar geeft toe dat de portier verkeerd heeft gehandeld en biedt zijn excuses aan. Hij zal ook zijn portiers hierop aanspreken. De twee melders krijgen ook te horen dat zij in het vervolg welkom zijn en krijgen de volgende keer een drankje aangeboden.

Vijandige bejegening op een school

Vizier/Discriminatie.nl krijgt ieder jaar meerdere klachten over discriminatie op de werkvloer. Het gaat dan vaak over negatieve opmerkingen over bepaalde bevolkingsgroepen in het algemeen, soms ook specifiek gericht tegen de melder. Cliënten krijgen dan advies over hoe dit intern bespreekbaar te maken en aan te pakken. Soms heeft dit ook gevolgen voor het beleid, zoals bijvoorbeeld in onderstaande casus.

Een mevrouw geeft aan graag een gesprek te willen met een klachtenconsulent van Vizier/Discriminatie.nl. In het gesprek vertelt zij dat zij intern bij haar werkgever, een onderwijsinstelling, een klacht heeft ingediend wegens discriminatie op grond van haar afkomst bij een interne sollicitatieprocedure. De klacht is naar haar tevredenheid afgehandeld en discriminatie kon niet worden aangetoond. Zij geeft aan dat zij er al lang werkt, dat de organisatie erg wit is en dat er niets of weinig concreets lijkt te gebeuren op het gebied van diversiteitsbeleid. Zij wil dat intern aankaarten en agenderen. De klachtenconsulent heeft contact met de betreffende school en vraagt informatie op. Ook zijn er meerdere gesprekken met de melder om haar te coachen bij het agenderen van het onderwerp bij haar werkgever.

Tabel 2.3. Discriminatiegrond * aard van de discriminatie

	Bedreiging		Geweld		Omstreden behandeling		Onbekend		Overig		Vijandige bejegening		Totaal	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Burgerlijke staat						1								1
Geslacht					5	5				2	2		7	7
Godsdienst			1		2	2						2	2	4
Handicap/chronische ziekte			1		15	11					2	2	16	13
Leeftijd					5	3							5	3
Nationaliteit					3	2						2	3	4
Niet-wettelijke gronden			1		4	3					1	2	6	5

Onbekend					1	1		1				1	1	2
Politieke gezindheid					1							1	1	1
Herkomst/huidskleur	1		2	3	19	27			1		13	24	33	51
Seksuele gerichtheid	1		1	1							1	1	2	1
Totaal	2		4	4	50	53		1	1	2	18	31		

- Op grond van herkomst/huidskleur zijn de meest voorkomende wijze van discriminatie omstreden behandeling en vijandige bejegening. Het aantal meldingen is ook in beide wijzen aanzienlijk toegenomen tussen 2022 en 2023. Maar ook op grond van herkomst/huidskleur zijn er relatief veel meldingen gedaan van geweld en bedreiging.
- Ook zijn er veel meldingen van omstreden behandeling op grond van handicap/ chronische ziekte, geslacht en leeftijd.

Geen hulp meer in de supermarkt

Een medewerker van een hulpverleningsorganisatie neemt contact op met Vizier/Discriminatie.nl. Een van hun cliënten met een handicap kreeg altijd goede hulp van de medewerkers van een supermarkt bij het doen van boodschappen. Onlangs kreeg zij te horen dat dit vanaf nu niet meer kan. Deze cliënt van hen wil nu aangifte gaan doen van discriminatie. Vizier/Discriminatie.nl neemt contact op met de betreffende supermarkt en spreekt met de manager. In samenspraak met de medewerker van de hulpverleningsorganisatie wordt er een gesprek georganiseerd waarbij er afspraken zijn gemaakt hoe deze cliënt ook in de toekomst voldoende hulp kan krijgen bij het doen van boodschappen.

Bijlage 2 Respondentenoverzicht

Interviews

Collegeleden

- Burgemeester Bruls
- Wethouder Broeren
- Wethouder Brom
- Wethouder Daemen
- Wethouder van Elferen
- Wethouder Vergunst
- Wethouder Visser

Ambtenaren

Beleidsdomeinen	Functies
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none">• Beleidsmedewerkers Onderwijs
Welzijn en Zorg	<ul style="list-style-type: none">• Beleidsmedewerkers Zorg & Veiligheid, Beleidsmedewerkers Welzijn & Zorg, Beleidsmedewerker Zorg
Arbeidsmarkt en Werk & Inkomen	<ul style="list-style-type: none">• Beleidsmedewerkers Werk & Inkomen en Arbeidsmarkt
Gemeentelijke organisatie	<ul style="list-style-type: none">• Vertrouwenspersonen• Beleidsmedewerkers Maatschappelijke Ondersteuning• Beleidsmedewerkers P&O
Commerciële dienstverlening	<ul style="list-style-type: none">• Beleidsmedewerkers Economie
Huisvesting	<ul style="list-style-type: none">• Beleidsmedewerkers Huisvesting
Cultuur en Sport	<ul style="list-style-type: none">• Beleidsmedewerkers Cultuur• Beleidsmedewerker Sport
Fysieke ruimte en Openbaar vervoer	<ul style="list-style-type: none">• Beleidsmedewerkers Fysieke Ruimte en Mobiliteit
Publieke ruimte en Openbare orde	<ul style="list-style-type: none">• Burgemeester Bruls• Politie

Organisaties

- Nachtburgemeester
- Politie
- Huurteams
- COC Regio Nijmegen
- ROC Nijmegen
- Zelfregiecentrum Nijmegen
- Disability and Accessibility Committee Radboud Universiteit
- Moslimstudentenvereniging Nijmegen
- Stichting Woonwageningenbelangen Nijmegen

Aanwezigen groepsbijeenkomsten

- Bindkracht 10
- Vrouwengroepen
- Politie
- COC en Roze Huis
- Vizier
- Migrantenorganisatie
- 50+
- STIP
- Landelijke Federatie Belangenbehartiging (LFB)

Verder: personen van diverse niet-Europese afkomst, personen van kleur, rolstoelafhankelijken, persoon met autisme, lhbtq+-personen, waaronder transgender personen.