

College van burgemeester en wethouders
Postbus 9105
6500 HG Nijmegen

Betreft: gevraagd advies Uitvoeringsagenda tegen discriminatie

Nijmegen, 7 april 2026

Geacht college,

Naar aanleiding van het concept van de Uitvoeringsagenda tegen discriminatie adviseren de adviescommissies Kleurrijk Samenleven (KSN), RegenboogRaad (RRn), Jeugd-, Maatschappelijke opvang- en Gehandicaptenbeleid (JMG) en Seniorenraad (SR) gezamenlijk als volgt.

Adviezen Kleurrijk Samenleven Nijmegen

Keuze van domeinen

De keuze voor de domeinen is mede gebaseerd op meldingen bij Vizier. Uit de cijfers over 2024 blijkt dat het merendeel van de meldingen betrekking heeft op discriminatie op basis van herkomst en huidskleur, met een sterke concentratie op de arbeidsmarkt.

Advies: Tegen deze achtergrond begrijpen wij niet dat het domein arbeidsmarkt pas vanaf 2028 wordt opgepakt. Wij verzoeken om een nadere toelichting op deze keuze en pleiten ervoor om dit domein per direct te prioriteren.

Arbeidsmarkt

Meldingen bij Vizier laten zien dat discriminatie op basis van herkomst en huidskleur het vaakst voorkomt op de arbeidsmarkt. Dit beeld wordt bevestigd door cijfers van het CBS: mensen die zelf buiten Europa geboren zijn, voelden zich met 15,7 procent het meest gediscrimineerd vanwege hun afkomst. Ook kwam discriminatie op deze grond vaak voor bij mensen geboren in een ander Europees land (10,0 procent), en bij mensen van wie een of beide ouders zijn geboren buiten Europa (9,2 procent) (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2023). De percentages zullen in de praktijk waarschijnlijk hoger uitvallen doordat niet alle gevallen worden gemeld (Movisie, z.d.-c; Movisie, z.d.-b).

Advies: Wij verzoeken de gemeente daarom om niet te wachten tot 2028, maar reeds vanaf dit jaar actief beleid te ontwikkelen en uit te voeren op dit domein.

Bewustwording en sociale norm

We waarderen dat de gemeente jaarlijks activiteiten organiseert rondom discriminatie en racisme en aandacht besteedt aan bewustwording over het slavernij- en koloniale verleden. Daarnaast lijkt de aandacht voor racisme beperkt tot incidentele momenten, terwijl structurele inzet noodzakelijk is voor normverandering (Movisie, z.d.-a).

Advies:

- *We vinden het van belang dat bewustwording op dit gebied het hele jaar door structureel aandacht krijgt en dus niet op alleen 21 maart.*

- *We vinden het daarnaast belangrijk dat er specifieke aandacht komt voor microagressie. Microagressie is een subtiele alledaagse verbale en non-verbale vorm van pestgedrag op grond van stereotypen en vooroordelen, waarover binnen de doelgroep veel wordt gesproken wegens veelvuldige ervaring hiermee. Er is daarom gerichte bewustwording nodig om de sociale norm te waarborgen, zowel binnen de gemeente Nijmegen, als in de stad (Movisie, 2024a). Gemeenten hebben twee belangrijke taken bij het tegengaan van microagressies:*
 1. *Ten eerste moeten zij microagressies binnen de eigen organisatie aanpakken, als werkgever. Uit onderzoek van KIS blijkt dat dit ook binnen gemeenten voorkomt (KIS, 2023). Een veilige en inclusieve werkcultuur is essentieel en de gemeente geeft hiermee tevens het goede voorbeeld aan andere werkgevers.*
 2. *Ten tweede kunnen gemeenten werkgevers in de regio stimuleren om microagressies op de werkvloer aan te pakken. Dit kan door een duidelijke sociale norm uit te dragen, werkgevers te informeren via bijeenkomsten en samen te werken met de antidiscrimatievoorzieningen (ADV's). Daarnaast kunnen gemeenten goede voorbeelden zichtbaar maken, bijvoorbeeld door organisaties die actief beleid voeren, te belonen met positieve aandacht en door werkgevers te stimuleren om hun aanpak te delen en onderling te vergelijken (Movisie, z.d.-a; Movisie, z.d.-b).*

Visualisaties en representatie

Wij zien in de huidige conceptversie onvoldoende representatie van onze doelgroep in beeld en tekst.

Advies: Wij vragen om visualisaties die ook mensen met een migratieachtergrond zichtbaar maken en meer expliciete aandacht voor discriminatie op basis van afkomst, religie en huidskleur.

Horeca

Onder het kopje Horeca zien we onder 'mystery guests' een voorbeeld dat ook onze doelgroep aangaat, maar zover wij begrijpen is dit geen actief programma en is het een idee waar nog geen invulling aan is gegeven.

Advies: We zien graag een duidelijke aanpak en adviseren om dit niet alleen in de horeca toe te passen, maar ook zeker op de overige domeinen. In het bijzonder op de arbeidsmarkt, gezien de vele meldingen van discriminatie op dit domein.

Gemeentelijke dienstverlening (werkgeversrol)

Vanuit onze achterban hebben wij signalen ontvangen dat een aantal medewerkers met een migratieachtergrond de organisatie heeft verlaten vanwege een gebrek aan steun en duidelijke normen rondom racisme en discriminatie.

Advies: Onderzoek wijst op institutioneel racisme binnen gemeenten (KIS, 2023). We vragen de gemeente Nijmegen daarom om een duidelijke sociale norm binnen de eigen organisatie te stellen en uit te dragen (Movisie, z.d.-a):

- *Maak een duidelijk symbolisch statement tegen discriminatie. Het gaat om een zichtbaar statement dat zowel intern als extern wordt uitgedragen.*
- *Laat de top van de organisatie duidelijk uitdragen dat zij het nieuwe beleid ondersteunen en het goede voorbeeld geven. Sociale normen worden namelijk sterk beïnvloed door mensen met autoriteit.*
- *Stel duidelijke regels op tegen discriminatie en communiceer deze expliciet. Een duidelijke gedragscode is daarbij onmisbaar. Onderzoek laat zien dat een expliciet verbod, met bijbehorende consequenties bij overtreding, helpt om discriminatie te verminderen, mede doordat mensen zich aan sociale normen willen houden.*
- *Handhaaf de regels consequent: zonder gevolgen wordt de norm ondermijnd.*
- *Bied gerichte trainingen aan over het omgaan met vormen van discriminatie en het ingrijpen bij discriminatie, bijvoorbeeld via omstanderstrainingen.*
- *Veranker de aanpak van discriminatie in het takenpakket van leidinggevenden en maak duidelijk dat het bevorderen van gelijke kansen een kernonderdeel is van de organisatiecultuur.*

Wonen

1. Uit onderzoek van Movisie blijkt dat het niet melden van discriminatie vaak samenhangt met onbekendheid met de instanties en de mogelijkheden om een melding te doen. De gemeente geeft aan actie te ondernemen op basis van signalen en meldingen van Vizier en/of het Meldpunt Huurders. Wij hebben de ervaring dat bijvoorbeeld Vizier en het Meldpunt Huurders weinig bekend zijn bij onze doelgroep.

Advies: We vragen de gemeente Nijmegen om de antidiscrimatievoorzieningen (ADV) zoals deze laagdrempelig te maken door sleutelpersonen in te zetten om de bekendheid te vergroten. Daarnaast vragen we om informatie via verschillende kanalen, zoals de gemeentelijke website en sociale media te verspreiden en daarbij meertaligheid te waarborgen. Ook is het van belang dat er tolken beschikbaar worden gesteld bij het behandelen van meldingen van inwoners met een migratieachtergrond die de Nederlandse taal nog niet (voldoende) beheersen.

2. De gemeente Nijmegen wil vooroordelen en spanningen die met de woningnood samenhangen, aanpakken door ontmoeting en dialoog in alle wijken te stimuleren. Wij ondersteunen deze inzet en pleiten voor een integrale aanpak. Betrek hier bijvoorbeeld woningcorporaties, huurdersverenigingen en andere belangengroepen bij die invloed hebben op het toewijzingsbeleid:
 - a. Weerleg desinformatie (zoals: nieuwkomers veroorzaken de woningcrisis) en zorg er daarnaast voor dat feiten en regelgeving herhaaldelijk worden gedeeld met inwoners, bijvoorbeeld via de gemeentelijke website, sociale media en sleutelfiguren in de wijk. Wees kritisch op betrokken organisaties en stel duidelijke eisen: professionals moeten goed geïnformeerd en getraind zijn om met spanningen om te gaan, alle stemmen te horen en te zorgen voor een brede vertegenwoordiging binnen teams en bewonersinitiatieven (Movisie. (z.d.-b).

Onderwijs

We waarderen de acties die de gemeente Nijmegen gaat ondernemen op het gebied van onderwijs.

Advies: Wij vragen een evaluatiemoment voor de aanpak 'Gelijkwaardige kansen in het onderwijs' aangezien die dit jaar afloopt. Van signalen vanuit de doelgroep lijkt het juist slechter te gaan wat betreft stagediscriminatie en lijkt dit steeds vaker voor te komen. We willen hierbij graag melden dat de benoemde aanpak een focus heeft op kinderen in de leeftijd van 10-15 jaar en dat het fenomeen stagediscriminatie op deze leeftijden nog niet actueel is. Wij denken dus dat deze bestaande aanpak niet aansluit bij de doelstelling om stagediscriminatie tegen te gaan en adviseren hier een nieuwe aanpak voor te schrijven.

We adviseren de gemeente Nijmegen daarnaast om de regie te nemen in regionale samenwerking bij de aanpak van stagediscriminatie, zodat er een samenhangende aanpak ontstaat voor preventie, melding en nazorg. Maak bestuurlijke afspraken met regionale partners. Stel heldere doelen, monitor de voortgang en maak partners verantwoordelijk (Movisie. (z.d.-b).

Bronnenlijst

- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2023). Discriminatie op de werkvloer. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/discriminatie-op-de-werkvloer?onepage=true>
- Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS). (2023). Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever. https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-10/Institutioneel_racisme_bij_de_gemeente_als_werkgever.pdf
- Movisie. (2022). Een antidiscriminatievoorziening moet slagkracht hebben. <https://www.movisie.nl/sites/default/files/2022-12/%E2%80%98Een%20antidiscriminatie-voorziening%20moet%20slagkracht%20hebben%E2%80%99.pdf>
- Movisie. (2024a). Microagressies op de werkvloer. <https://www.movisie.nl/sites/default/files/2024-05/Microagressies-op-de-werkvloer.pdf>
- Movisie. (2025). Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2025. https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2025-12/Monitor_lokaal_antidiscriminatiebeleid_Movisie_2025.pdf
- Movisie. (z.d.-a). Sociale normen stellen tegen discriminatie: waarom en hoe werkt het? <https://www.movisie.nl/artikel/sociale-normen-stellen-tegen-discriminatie-waarom-hoe-werkt>

- Movisie. (z.d.-b). Maar wethouder, racisme komt toch nauwelijks voor? <https://www.movisie.nl/artikel/maar-wethouder-racisme-komt-toch-nauwelijks>
- Movisie. (z.d.-c). Discriminatie in de wijk tegengaan. <https://www.movisie.nl/publicatie/discriminatie-wijk-tegengaan>
- Movisie. (z.d.-d). Wat kun je als gemeente doen tegen stagediscriminatie? <https://www.movisie.nl/artikel/wat-kun-je-gemeente-doen-tegen-stagediscriminatie>

Adviezen RegenboogRaad nijmegen

Discriminatie en cijfers (p.5)

Advies: *Verbreed de kenmerken (discriminatiegronden):*

- *Geslacht en seksuele gerichtheid worden benoemd, genderidentiteit niet. Daarnaast kan 'Relatievorm' als kenmerk worden toegevoegd, er is veel onbegrip is over non-monogame relatievormen.*

Bewustwording (p.10)

Advies: *'Transgenderbeleid in sport', verbreed dit: lhbtq+ beleid in sport.*

- *Er is nog altijd veel (verbale) anti-lhbtq+-agressie op de sportvelden en binnen sportverenigingen.*

- *'wat gebeurt er al in Nijmegen'; uitbreiden met 'sportsout'.*

Gemeentelijke dienstverlening (p.14)

Advies: *Behoeften / aanpak discriminatie aanvullen met:*

- *Genderneutrale communicatie (in direct contact tussen gemeentelijke instanties en bewoners).*

- *Trainingen inclusieve communicatie en cultuur-sensitiviteit uitbreiden met lhbtq+-sensitiviteit.*

- *Genderneutrale toiletten standaard aanwezig bij gemeentelijke instanties.*

Onderwijs (p.18)

Advies: *Focus ook op een veilige werkomgeving voor onderwijsmedewerkers.*

Er ligt hierbij veel focus op het creëren van een veilige leeromgeving, besteed ook aandacht aan het bevorderen van een veilige werkomgeving voor leerkrachten en andere onderwijsmedewerkers?

Opmerkingen

-(p.10): verwoording: op een 'leuke' manier aandacht vragen voor discriminatie, beter wijzigen naar bijvoorbeeld op een 'laagdrempelige' manier, of 'toegankelijke' manier

-(p.17): Anti-Aziatisch racisme is niet "nieuw" maar neemt toe; de bewustwording groeit en kan beter.

Adviezen Jeugd-, Maatschappelijke opvang- en Gehandicaptenbeleid

De commissie spreekt haar waardering uit voor de brede benadering van het thema en de wijze waarop de agenda tot stand is gekomen, onder andere met input van inwoners, partners en stakeholders. De aandacht voor meerdere domeinen en het uitgangspunt van een lerende en meerjarige aanpak bieden een goede basis voor verdere uitwerking.

Doorgaans adviseren wij niet op een uitvoeringsagenda, echter het thema en de vraag is verdient serieuze en expliciete aandacht. De uitvoeringsagenda is opgebouwd rondom drie centrale pijlers: bewustwording creëren, draagvlak organiseren en blijven leren. De commissie herkent deze pijlers als logische en samenhangende uitgangspunten. De eerste drie adviezen in dit document sluiten hierop aan en zijn langs deze pijlers opgebouwd. De overige adviezen zijn overstijgend van aard.

Bewustwording creëren

De commissie onderschrijft het belang van bewustwording als overkoepelend doel. Positief is dat in de agenda al verschillende voorbeelden worden genoemd, zoals het inzetten van toegankelijke communicatiemiddelen en het gebruik van (lokale) media.

Tegelijkertijd vraagt de commissie zich af in hoeverre deze inzet onderdeel is van een samenhangende strategie en voldoende concreet is uitgewerkt.

Zo is nog niet geheel duidelijk:

- Welke doelgroepen met welke middelen worden bereikt?

- Hoe de verschillende acties elkaar versterken?
- Welke concrete campagnes of projecten worden ingezet (is het al bekend welke campagnes gestart zullen worden?)
- Hoe wordt bepaald welke vormen van bewustwording effectief zijn?

Daarnaast vraagt de commissie expliciet aandacht voor het bereiken van kinderen en jongeren. Deze doelgroep vraagt om een andere benadering en communicatiekanalen, zoals sociale media en onderwijsomgevingen. Het is nog onvoldoende zichtbaar hoe deze doelgroep structureel wordt bereikt (los van het bestaande programma School's Out).

Advies: Werk de inzet op bewustwording verder uit tot een samenhangende en concrete aanpak, waarin per doelgroep wordt aangegeven:

- Welke middelen en campagnes worden ingezet?
- Hoe specifieke doelgroepen, waaronder kinderen en jongeren, worden bereikt?
- En hoe de effectiviteit wordt gevolgd?

Draagvlak organiseren

De commissie waardeert dat er nadrukkelijk wordt ingezet op samenwerking met inwoners, partners en organisaties.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- Hoe deze samenwerking structureel wordt vormgegeven na vaststelling van de agenda?
- In hoeverre ervaringsdeskundigen een blijvende rol krijgen?
- Hoe wordt voorkomen dat betrokkenheid zich beperkt tot eenmalige consultatie?

Eerdere ervaringen laten zien dat het bereiken van bepaalde groepen extra inzet vraagt, bijvoorbeeld via sleutelfiguren, netwerken en intermediairs.

Advies: Concretiseer hoe draagvlak wordt georganiseerd in de uitvoeringsfase, bijvoorbeeld door het structureel betrekken van ervaringsdeskundigen, sleutelpersonen en maatschappelijke organisaties.

Blijven leren

De commissie onderschrijft het belang van een lerende en dynamische aanpak, zeker gezien de complexiteit van het vraagstuk.

Tegelijkertijd is nog niet duidelijk:

- Hoe wordt gemonitord welke maatregelen effectief zijn?
- Welke indicatoren worden gebruikt?
- Hoe en wanneer er bijgestuurd gaat worden?

Dit is van belang, omdat meldingscijfers slechts een beperkt beeld geven van discriminatie.

Advies: Ontwikkel een concreet monitorings- en evaluatiekader, waarin zowel kwantitatieve als kwalitatieve inzichten worden meegenomen, zodat het lerend vermogen daadwerkelijk vorm krijgt.

Aandacht voor kwetsbare en minder zichtbare groepen

De commissie vraagt specifiek aandacht voor groepen die:

- Minder zichtbaar zijn;
- Minder digitaal vaardig zijn;
- Of minder snel gebruik maken van bestaande voorzieningen.

Deze groepen lopen het risico onvoldoende bereikt te worden, terwijl zij juist extra kwetsbaar kunnen zijn voor discriminatie.

Advies: Besteed expliciet aandacht aan het bereiken en betrekken van kwetsbare en minder zichtbare groepen, en werk uit hoe deze groepen structureel worden meegenomen in de uitvoering.

Samenhang en domeinoverstijgende aanpak

De agenda is opgebouwd langs verschillende domeinen, zoals horeca, wonen, gemeentelijke dienstverlening en onderwijs.

De commissie begrijpt dat hierin keuzes zijn gemaakt op basis van onder andere meldingen, bestaand momentum en de rol van de gemeente.

Tegelijkertijd wordt in de agenda aangegeven dat op termijn – vanaf 2028 - ook andere domeinen, zoals zoals Cultuur & Sport, Arbeidsmarkt en Publieke ruimte & Openbare orde, onderdeel zullen worden van de aanpak. De commissie vraagt zich af hoe deze fasering zich verhoudt tot de aard van het vraagstuk. Discriminatie manifesteert zich immers domeinoverstijgend en raakt meerdere leefgebieden tegelijkertijd. Door de resterende domeinen pas in een latere fase te betrekken, bestaat het risico dat:

- Samenhang tussen domeinen onvoldoende wordt benut;
- Kansen voor een integrale aanpak onbenut blijven;
- En mogelijk op een later moment extra inspanning nodig is om alsnog verbindingen te leggen en beleid te harmoniseren.

Advies: Licht de gemaakte keuzes in de fasering van domeinen nader toe en werk uit hoe de samenhang tussen domeinen vanaf de start wordt geborgd, inclusief de relatie met domeinen die op een later moment worden toegevoegd.

Overweeg daarbij in hoeverre een meer integrale benadering vanaf het begin kan bijdragen aan een effectievere en efficiëntere uitvoering.

Opmerkingen

De adviescommissie JMG ziet in de uitvoeringsagenda een belangrijke stap richting een inclusieve stad en waardeert de inzet van de gemeente om discriminatie actief tegen te gaan.

De commissie benadrukt dat de kracht van deze agenda ligt in de verdere concretisering en praktische uitwerking, zodat de ambities daadwerkelijk leiden tot zichtbare resultaten voor inwoners.

Wij denken graag mee in het vervolgproces en bij de verdere uitwerking van de agenda.

Adviezen Seniorenraad

Mensen willen het gevoel hebben dat zij erbij horen en zich thuis voelen in Nijmegen. De seniorenraad vindt het daarom belangrijk dat discriminatie wordt aangepakt.

Keuze van domeinen

Wij waarderen de uitvoeringsagenda tegen discriminatie. U beschrijft in deze agenda vier domeinen: horeca, wonen, dienstverlening en onderwijs. Senioren maken vooral gebruik van de eerste drie domeinen.

De problematiek van ouderen die met discriminatie te maken hebben is anders dan die van andere burgers, ook al kunnen problemen overeenkomen met die van andere bevolkingsgroepen.

Uit een onderzoek van de ANBO/PCOB (2024) waaraan 6527 ouderen hebben deelgenomen via een Nationaal Senioren Platform, blijkt dat één op de drie ouderen discriminatie ervaart. Vooral arme ouderen ervaren de gevolgen van discriminatie op het niveau van wonen, zorg, arbeid en vrijwilligerswerk. Daardoor kunnen ouderen in een isolement raken.

Advies: Pak de problematiek van ouderen apart aan zodat ouderen niet in isolement gaan komen aan het eind van hun leven en uitsluiting versterkt wordt of plaats gaat vinden.

Bewustwording

Bij Vizier zijn in 2023: 70 meldingen geweest van discriminatie en in 2024: 87. Zoals u zelf opmerkt is dit geen echte weergave van het aantal situaties waarbij sprake was van discriminatie. In de uitvoeringsagenda vermeldt u dat met stakeholders groeps gesprekken hebben plaatsgevonden. Wij zijn benieuwd of ouderen daaraan hebben deelgenomen en of zij uitdrukkelijk zijn uitgenodigd om hun ervaringen ten aanzien van discriminatie met u te delen. Waren bij de stakeholders ook migrantenouderen aanwezig?

Advies: Vestig bij bewustwording uw aandacht ook op de migrantenouderen, kwetsbare ouderen en regenboog-ouderen. Dat zijn groepen die moeilijker te bereiken zijn en wier problemen nog belicht moeten worden.

Wonen

U gaat ook het woningaanbod voor ouderen uitbreiden waardoor ouderen beter kunnen doorstromen. Enerzijds is dat een goede ontwikkeling waardoor er meer woningen vrij komen voor jongeren en gezinnen. Ouderen verlaten daardoor wel hun vertrouwde woonomgeving en komen soms in de nieuwe woning in een isolement. Bij woningen voor ouderen zien wij graag ook ruimtes voor ontmoeting.

Advies: Draag zorg bij doorstroming van ouderen naar een nieuwe woonomgeving voor ontmoetingsruimtes zowel binnen het wooncomplex als in de openbare ruimte.

Opmerkingen

In de uitvoeringsagenda is nu het sociale domein niet aan de orde maar wij willen toch graag aandacht voor de actieve bijdragen van ouderen aan het maatschappelijk leven. Zij zijn ruim vertegenwoordigd bij vrijwilligersorganisaties. Toch ondervinden vrijwilligers soms leeftijdsdiscriminatie bij vrijwilligersorganisaties. Iemand van 80 die gezond en fit is wordt soms uitgesloten van vrijwilligerswerk.

Wanneer in 2028 andere domeinen zoals arbeid en publieke ruimte worden onderzocht op vormen van discriminatie, wil de seniorenraad daar graag over meedenken en zo mogelijk adviseren.

Met deze adviezen verwachten de adviescommissies bij te dragen aan een inclusieve leefomgeving, waarin alle Nijmegenaren zich welkom, gehoord en veilig voelen.

Met vriendelijke groet,

Sercan Karadas, voorzitter adviescommissie Kleurrijk Samenleven Nijmegen

Roy Vranken, voorzitter adviescommissie RegenboogRaad Nijmegen

Gert van den Berg, interimvoorzitter adviescommissie Jeugd-, Maatschappelijke opvang- en Gehandicaptenbeleid

Marianne de Bruijn, voorzitter adviescommissie Seniorenraad

Adviescommissie KSN | adviescommissie RRn

Ambtelijk secretaris Femke Morel M010

5.1.2e

Adviescommissie JMG | adviescommissie SR

ambtelijk secretaris Julia Portier MO10

5.1.2e

Legenda toegepaste uitzonderingsgrondslagen

In dit document zijn gegevens definitief geanonimiseerd op grond van:

Wet	Artikel	Omschrijving	Pagina's
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub e	De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	7