



RICHTING EEN INCLUSIEVE EN DIVERSE GEMEENTE HENGELO

EEN VERKENNING VAN DE RAADSWERK GROEP DIVERSITEIT EN INCLUSIE

HENGELO
2026



Inhoud

**HOOFDSTUK 1 HENGELO STAAT AAN HET BEGIN
EN DAT BIEDT KANSEN.....5**

**HOOFDSTUK 2: KADERSTELLEND
UITGANGSPUNTEN EN AANBEVELINGEN8**

2.1. Antidiscriminatiebeleid8

2.2. Capaciteitsversterking 12

2.3. Inclusieve participatie en vieringen 13

2.4. Inclusief beleid..... 14

2.5. Toegankelijke en inclusieve communicatie 17

2.6. Adviesorgaan 17

2.7. Monitoring, onderzoek en evaluatie 18

2.8. Cultuursensitief en inclusief werken 19

2.9. Leren van anderen 20

**HOOFDSTUK 3 OVERZICHT VAN GEVOERDE
GESPREKKEN20**

**HOOFDSTUK 4 MONDELINGE VRAGEN OVER HET
ANTIDISCRIMINATIEBELEID.....23**

**HOOFDSTUK 5 INSPIRERENDE VOORBEELDEN UIT
ANDERE STEDEN.....26**

**HOOFDSTUK 6 SAMENVATTING VAN
AANBEVELINGEN EN AANDACHTSPUNTEN28**



Naar een inclusieve en diverse gemeente Hengelo

Geachte College,

De raadswerkgroep Diversiteit en Inclusie heeft de afgelopen periode een verkenning uitgevoerd naar de onderzoeksvraag in hoeverre de gemeente Hengelo op dit moment inclusief beleid voert, welke instrumenten en initiatieven al worden ingezet en welke aanvullende stappen nodig zijn om inclusie structureel en samenhangend te verankeren. Daarbij is gekeken naar welke knelpunten worden ervaren door experts en organisaties, is gekeken naar toonaangevende gemeenten als voorbeeld en is onderzocht welke beleidsmatige en organisatorische keuzes nodig zijn om inclusie duurzaam te versterken.

De verkenning is gebaseerd op gesprekken met maatschappelijke organisaties en experts, aangevuld met analyse van bestaand beleid en voorbeelden uit andere gemeenten.



De voornaamste aanbevelingen omvatten:

1. Het ontwikkelen van een meetbaar antidiscriminatiebeleid met jaarlijkse rapportage;
2. Capaciteitsversterking binnen de gemeentelijke organisatie en structurele middelen voor inclusiebeleid;
3. Het actief ondersteunen van inclusieve participatie en vieringen die bijdragen aan sociale cohesie;
4. Integratie van inclusie als uitgangspunt in alle beleidsdomeinen;
5. Toegankelijke communicatie en website, met aandacht voor heldere taal en diverse doelgroepen;
6. Het instellen van een divers samengesteld adviesorgaan met ervaringsdeskundigen (inwoners) en experts;
7. Onderzoek en monitoring naar discriminatie, sociale uitsluiting en institutionele ongelijkheid;
8. Cultuursensitief werken door middel van training en bewustwording binnen de organisatie;
9. Het leren van andere gemeenten die op dit vlak toonaangevend zijn.

Deze kaders zijn nadrukkelijk niet bedoeld als uitgewerkt uitvoeringsplan, maar als richtinggevend instrument om samen met raad, college en samenleving te komen tot toekomstbestendig inclusiebeleid. Wij vragen u deze kaders, waar mogelijk en naar eigen inzicht, te betrekken bij de ontwikkeling van het aangekondigde nieuwe antidiscriminatie- en inclusiebeleid en bij toekomstige beleidsontwikkelingen op dit terrein.

De werkgroep ontleent haar mandaat aan de motie “Wergroep Inclusie & Diversiteit”, waarin is vastgelegd dat zij in gesprek gaat met betrokkenen en verbetervoorstellen kan aandragen richting raad en college. In die zin kan dit rapport worden gezien als een helpende hand vanuit betrokken raadsleden bij dit complexe vraagstuk.

Met het aanbieden van dit rapport achten wij het doel van de werkgroep bereikt en zullen wij de werkgroep in haar huidige vorm opheffen. Wij hebben het afgelopen jaar de positieve inzet van het college en de gemeentelijke organisatie ervaren en zien met belangstelling uit naar de vervolgstappen die de komende periode worden gezet.

Inclusiviteit is daarbij geen eindpunt, maar een voortdurend proces dat blijvende aandacht vraagt en meebeweegt met maatschappelijke ontwikkelingen.

Met vriendelijke groet,

De leden van de raadwerkgroep Diversiteit en Inclusie



Abby Gomez

GroenLinks
Voorzitter



Alice Stortelder

CDA



Seviye van Wier-Koca

Lokaal Hengelo
Anders



Burhan Carlak

BurgerBelangen

Hoofdstuk 1 Hengelo staat aan het begin en dat biedt kansen

Hengelo kent een diverse bevolking en een gemeentelijke organisatie die in toenemende mate te maken heeft met vraagstukken rondom inclusie en gelijke kansen. De raadswerkgroep Diversiteit en Inclusie is gestart vanuit de vraag hoe inclusie en antidiscriminatie binnen de gemeente Hengelo op dit moment zijn vormgegeven, en op welke punten versterking of aanvulling wenselijk is. De werkgroep is daarbij niet uitgegaan van vooraf vastgestelde conclusies, maar heeft onderzocht wat er al aanwezig is binnen de gemeente en welke verbeteringen mogelijk zijn op basis van gesprekken met relevante organisaties, experts en voorbeelden uit andere gemeenten.

In deze verkenning is gesproken met lokale en landelijke organisaties, deskundigen en betrokkenen, waaronder Vizier Oost, de Sociale Raadsvrouw en beleidsprofessionals. Daarnaast is gebruikgemaakt van landelijke onderzoeken en best practices uit andere gemeenten. Doel hiervan was inzicht te krijgen in de bestaande aanpak binnen Hengelo en te onderzoeken welke beleidsmatige en organisatorische keuzes bijdragen aan een effectiever en samenhangender inclusiebeleid.

Bevindingen uit de verkenning: stand van zaken in Hengelo

Uit de verkenning blijkt dat binnen de gemeente Hengelo geen samenhangend inclusie- en diversiteitsbeleid is vastgesteld, zowel voor inwoners als voor medewerkers.

Ook is er geen expliciet vastgesteld antidiscriminatiebeleid. Hoewel de gemeente wettelijk voldoet aan de verplichting om een antidiscriminatievoorziening te organiseren via Vizier, is onduidelijk hoe signalen uit meldingen structureel worden benut voor beleidsontwikkeling, preventie en verbetering.

Inclusie is daarnaast beperkt geïntegreerd in bestaand beleid, zoals blijkt uit o.a. gezondheidsbeleidsstukken waarin specifieke aandacht voor bijvoorbeeld migratieachtergrond, geslacht of seksuele oriëntatie ontbreekt.

Data en beleid

Binnen de gemeentelijke organisatie van Hengelo ontbreken interne cijfers en inzicht in discriminatie en inclusie, aangezien er geen intern meldingsregister aanwezig is. Daardoor ontbreekt zicht op de aard en omvang van discriminatie en sociale uitsluiting binnen de gemeentelijke organisatie.

Ook is geen nulmeting uitgevoerd naar institutionele discriminatie binnen de organisatie of de dienstverlening richting inwoners, waardoor een feitelijke basis voor monitoring en evaluatie ontbreekt.

De gemeente Hengelo beschikt over een Lokale Inclusie Agenda gekoppeld aan het Actieplan Toegankelijkheid voor de fysieke en digitale toegankelijkheid van de stad. Het in 2020 vastgestelde en geëvalueerde actieplan is aangepast op basis van onder meer de inbreng van Stichting Gehandicaptenraad Hengelo en Bartiméus, hier zit geen structurele financiering.

Daarnaast is Hengelo sinds 2015 Regenbooggemeente en heeft de gemeente in 2018 de intentieverklaring “Voorbij de Regenboog” ondertekend. Het beleid voor LHBTIQA+-emancipatie loopt van 2023 tot 2026, maar vraagt actualisatie gezien de toenemende discriminatiecijfers.

Wat weten we wel en niet over discriminatie in Hengelo

Naast de organisatorische en beleidsmatige bevindingen is gekeken naar wat bekend is over discriminatie in Hengelo.

Discriminatie in beeld: signalen en meldingen

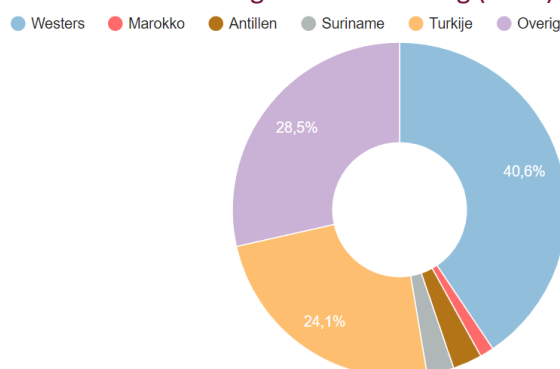
Uit consultaties met onder meer Vizier blijkt dat discriminatie in Hengelo met name voorkomt op de volgende gronden:

1. Huidskleur, etniciteit, geloof en cultuur
2. Geslacht
3. Handicap

De locaties waar discriminatie plaatsvond waren voornamelijk:

1. Collectieve voorzieningen en openbaar terrein
2. Arbeidsmarkt
3. Horeca en amusement

Samenstelling van de bevolking (2023)



De beschikbare cijfers over discriminatie geven een beperkt beeld van de werkelijkheid. In 2023 werden in Hengelo 24 discriminatiemeldingen geregistreerd via Vizier, terwijl landelijk wordt geschat dat slechts één op de acht incidenten daadwerkelijk wordt gemeld. Het is onbekend in hoeverre inwoners weten waar zij een melding kunnen doen, welke opvolging een melding krijgt en welke drempels worden ervaren om discriminatie te melden. Dit beperkt het zicht op de problematiek en belemmert een effectieve aanpak.

Gemeentelijke organisatie en interne aandacht

De ambtelijke capaciteit voor inclusie en diversiteit is momenteel zeer beperkt. Voor dit thema is circa vier uur per week beschikbaar, zonder structureel budget. Functies zoals een programmamanager inclusie, een beleidsadviseur sociale veiligheid of een interne vertrouwenspersoon voor discriminatie ontbreken. Ook worden binnen de gemeentelijke organisatie geen structurele trainingen aangeboden op het gebied van inclusie, diversiteit of cultuursensitief werken. Deze situatie biedt onvoldoende basis om inclusiebeleid structureel te ontwikkelen, uit te voeren en te borgen.

Maatschappelijke context

Landelijke cijfers kunnen een aanvullend beeld bieden. Uit het CBS-onderzoek “Ervaren discriminatie in Nederland (2024)”¹ blijkt dat discriminatie het vaakst wordt ervaren op straat, gevolgd door de werkvloer, winkels en het openbaar vervoer. Mensen met een migratieachtergrond worden vaker geconfronteerd met discriminatie. Ook vrouwen worden vaker geconfronteerd met discriminatie, vooral op het werk en in het openbaar vervoer. De voornaamste gronden waarop discriminatie plaatsvindt zijn afkomst, huidskleur of nationaliteit, gevolgd door leeftijd en geslacht. De kamerbrief over het Nationaal Onderzoek Moslimdiscriminatie (maart 2025)² laat zien dat moslims in Nederland regelmatig te maken krijgen met negatieve stereotypen, uitsluiting en discriminatie.

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland?onepage=true#c-3-4-Situatie-of-locatie-van-discriminatie>

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/03/21/rapport-nationaal-onderzoek-moslimdiscriminatie>

Doel, afbakening en karakter van de verkenning

De raads werkgroep Diversiteit en Inclusie onderzoekt de wijze waarop Hengelo inclusiever kan worden.

Het doel is om mogelijke kaders te schetsen die bijdragen aan een inclusieve gemeente waarin iedere inwoner gelijkwaardig kan participeren en uitsluiting wordt tegengegaan. De bevindingen in dit hoofdstuk zijn het resultaat van de verkenning en vormen niet het uitgangspunt daarvan.

Juist het feit dat Hengelo zich nog in een beginfase van dit proces bevindt, biedt ruimte en kansen. De raads werkgroep Diversiteit en Inclusie heeft daarom bewust gekeken naar hoe andere gemeenten inclusie en antidiscriminatie vormgeven, welke keuzes daar zijn gemaakt en welke lessen daaruit te trekken zijn. Voorbeelden uit onder meer Arnhem, Dordrecht en andere steden laten zien dat een samenhangende en doelgerichte aanpak mogelijk is, mits deze wordt gedragen door beleid, organisatie en samenleving.

De werkgroep richt zich op de rol van de gemeente bij dit thema en probeert richting te geven aan het inclusiebeleid, zonder de rol van het college of de gemeente over te nemen. De eventuele genoemde beleidsvoorbeelden dienen niet als voorgeschreven invulling, maar als verduidelijking van het beoogde kader.

De gemeentelijke organisatie kan deze kaders, waar passend en naar eigen inzicht, betrekken bij het nieuwe antidiscriminatie- en inclusiebeleid en bij toekomstig beleid. Dit vraagt om structurele middelen, capaciteit, bestuurlijke prioriteit en samenwerking met de Hengelose gemeenschap. Hierbij is van belang dat antidiscriminatie de basis vormt voor het inclusiebeleid. Door een ambitieus, maar haalbaar beleid te voeren, kan Hengelo een inclusieve stad worden waarin iedereen zich welkom voelt en volwaardig kan deelnemen.

Hoofdstuk 2: Kaderstellende uitgangspunten en aanbevelingen

2.1. Antidiscriminatiebeleid

Monitoring en het actief tegengaan van discriminatie vormen een kernonderdeel van een effectief inclusiebeleid. Een beleid met meetbare doelen en jaarlijkse rapportage biedt de mogelijkheid om de effectiviteit van de aanpak te monitoren en bij te sturen.

Gemeente Hengelo

Volgens cijfers van Vizier worden er beperkt meldingen gedaan, waarvan de meeste plaatsvonden in de openbare ruimte en op basis van etniciteit.

De gemeente Hengelo beschikt niet over een intern meldpunt en houdt zelf geen statistieken bij over discriminatie.

Vizier adviseert om de focus te leggen op de meest urgente vormen van discriminatie. Voor Hengelo betreft dit met name discriminatie op basis van huidskleur en etniciteit, terwijl landelijk religieuze discriminatie een belangrijk aandachtspunt is. Daarnaast verdienen LHBTQIA+-onderwerpen blijvende aandacht. Vizier raadt aan om aanvullend extern onderzoek te doen naar plekken en situaties waar discriminatie het meest voorkomt, zoals de werkvloer en de openbare ruimte, in samenwerking met inwoners, scholen en relevante organisaties.

De werkgroep heeft verschillende aandachtsgebieden gesignaleerd en doet aanbevelingen op basis van best practices uit andere gemeenten:

- Ontwikkeling van een meetbaar antidiscriminatiebeleid met heldere doelstellingen en KPI's.
- Opzet van een laagdrempelig meldpunt binnen de gemeente voor discriminatie en sociale veiligheid.
- Structurele samenwerking met organisaties zoals Vizier en het bevorderen van meldingsbereidheid.
- Jaarlijkse monitoring en rapportage van discriminatiemeldingen en beleidsimpact.
- Intersectionele benadering: Houd rekening met discriminatie op basis van meerdere factoren zoals gender, migratieachtergrond en handicap.

De aanpak van Dordrecht biedt hierbij een relevant voorbeeld: zij hebben meldpunten uitgebreid en ADV-middelen structureel ingezet om zowel preventie als handhaving te verbeteren. Ze hebben geïnvesteerd in een meldingssysteem dat laagdrempelig en effectief is.

Gemeenten hebben een centrale verantwoordelijkheid om actief discriminatie tegen te gaan en inclusie te bevorderen. Dit is niet alleen een wettelijke taak, maar ook een maatschappelijke opdracht om alle inwoners gelijke kansen te bieden en uitsluiting te voorkomen.

Movisie - antidiscriminatiebeleid

Volgens het *Lokaal antidiscriminatiebeleid*³ van Movisie is het van belang dat de gemeente antidiscriminatiebeleid ontwikkelt, vaststelt en structureel borgt. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van bestaande handreikingen, stappenplannen en bewezen interventies die lokaal toepasbaar zijn. Het beleid moet breed zijn en verschillende domeinen raken, zoals sport, onderwijs, kunst & cultuur, de arbeidsmarkt en de leefbaarheid in buurten en wijken. Ook is het essentieel dat er oog is voor de diversiteit van vormen van discriminatie, waaronder racisme, antisemitisme, moslimdiscriminatie, LHBTIQ+-discriminatie en discriminatie op grond van beperking. Daarmee wordt een fundament gelegd dat niet alleen symptomen aanpakt, maar ook bijdraagt aan structurele verandering.

Daarnaast benadrukt Movisie dat de gemeente als dienstverlener inclusie leidend moet maken in de manier waarop zij met inwoners communiceert en beleid uitvoert. Dit betekent dat processen toegankelijk en begrijpelijk moeten zijn, dat drempels tot dienstverlening zo laag mogelijk worden gehouden en dat er alertheid is op onbedoelde vormen van uitsluiting, bijvoorbeeld in de toepassing van risicoprofielen of bij de benadering van inwoners met een beperking. Inclusief werken vraagt bovendien om samenwerking met maatschappelijke partners, zoals antidiscriminatievoorzieningen, zelforganisaties en sleutelpersonen, zodat signalen uit de samenleving tijdig worden opgepakt en vertaald naar verbeteringen.

Binnen de gemeentelijke organisatie, als werkgever, ligt de nadruk op het bevorderen van diversiteit, gelijkwaardigheid en sociale veiligheid. Movisie wijst erop dat dit vraagt om objectieve en eerlijke werving en selectie, aandacht voor doorstroom en doorgroei van medewerkers met diverse achtergronden en het actief tegengaan van institutionele vormen van racisme en uitsluiting. Het creëren van een inclusieve werkcultuur waarin alle medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen, is een randvoorwaarde om als gemeente geloofwaardig en effectief te kunnen optreden richting de samenleving.

Als dienstverlener moet de gemeente ervoor zorgen dat alle inwoners, ongeacht achtergrond, gelijke toegang hebben tot diensten en voorzieningen. Dit vraagt om toegankelijke, eerlijke en inclusieve dienstverlening voor iedereen.

Deze mogelijke kaders, zoals uitgewerkt door Movisie in het *Lokaal antidiscriminatiebeleid*, vormen een richtinggevend fundament voor een structurele en samenhangende aanpak. Daarmee kan de gemeente niet alleen voldoen aan haar wettelijke plicht, maar vooral invulling geven aan haar voorbeeldrol in de samenleving.

³ <https://www.movisie.nl/lokaal-antidiscriminatiebeleid>





Voorbeelden antidiscriminatie en inclusiebeleid bij andere gemeentes

Gemeenten als Utrecht, Arnhem, Den Haag, Amsterdam, Vught en diverse Limburgse gemeenten delen lessen voor het structureel verankeren van antidiscriminatiebeleid:

1. Maak inclusie en antidiscriminatie een gezamenlijke verantwoordelijkheid van meerdere wethouders en betrek ook de burgemeester, zoals vastgelegd in Utrecht.
2. Betrek actief meerdere wethouders bij thema's die verschillende beleidsterreinen raken, zoals sport, evenementen of openbare ruimte, zoals in Vught en Arnhem.
3. Zorg voor zichtbaarheid binnen de organisatie, zodat collega's inclusie vanzelf meenemen en beleidsadviseurs weten te vinden, ongeacht de gemeentegrootte.
4. Borg de aanpak structureel met een onafhankelijke lokale coördinator tegen discriminatie en racisme, zoals in Arnhem.
5. Werk met duidelijke focuspunten en een uitvoeringsagenda, zodat alle domeinen weten hoe zij bijdragen aan inclusie, zoals in Arnhem.
6. Laat initiatief en input van inwoners komen, onder andere via adviesraden, bijeenkomsten en gesprekken met belangen- en zelforganisaties, zoals Limburgse gemeenten doen.
7. Leg beleid langs de lat van het Zwart Manifest om institutioneel anti-zwart racisme integraal aan te pakken, zoals Den Haag heeft gedaan.
8. Investeer in structurele werkgroepen tegen racisme met een eigen agenda, doelen en budget, naar voorbeeld van Arnhem Tegen Racisme.
9. Zoek actief inspiratie bij vergelijkbare gemeenten en wissel regionaal ervaringen uit, zoals in Limburg gebeurt.
10. Sluit aan bij thema's die al leven binnen afdelingen, zoals vergrijzing, kansengelijkheid of veiligheid, om inclusie vanzelfsprekend onderdeel te maken van beleid.⁴

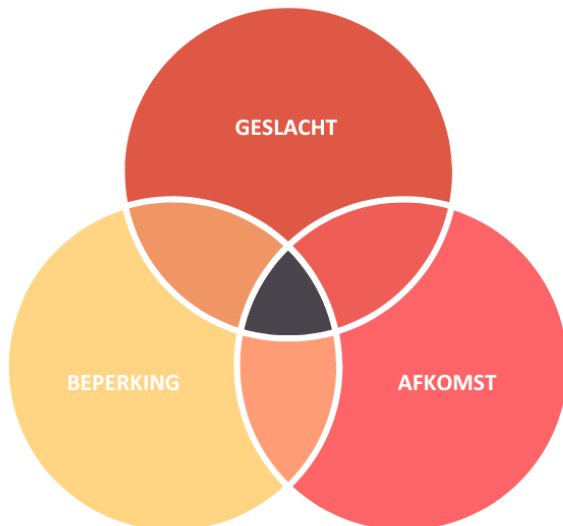
⁴ <https://www.movisie.nl/artikel/zo-borg-je-antidiscriminatiebeleid-je-gemeente-tips-uit-praktijk>



Intersectionaliteit

Er is momenteel geen expliciet beleid waarin verschillende vormen van discriminatie, waaronder intersectionele en institutionele discriminatie, samenhangend worden benaderd. Benader inclusie vanuit een intersectioneel perspectief, waarbij de samenhang tussen verschillende vormen van discriminatie wordt onderkend.

Intersectionele Discriminatie: Overlap tussen Geslacht, Beperking en Afkomst



- **GESLACHT & BEPERKING:**
Bijvoorbeeld vrouwen met een beperking die dubbele discriminatie ervaren in werkgelegenheid.
- **GESLACHT & AFKOMST:**
Bijvoorbeeld vrouwen met een migratieachtergrond die geconfronteerd worden met gender- en etnisch gerelateerde discriminatie.
- **BEPERKING & AFKOMST**
Mensen met een beperking én migratieachtergrond die belemmeringen ervaren in toegang tot zorg of werk.
- **ALLE DRIE:**
Bijvoorbeeld een vrouw met een migratieachtergrond en een beperking die meerdere vormen van discriminatie tegelijk ervaart.



2.2. Capaciteitsversterking

Om inclusie en diversiteit effectief te bevorderen, is voldoende ambtelijke capaciteit nodig. De huidige ambtelijke capaciteit bedraagt slechts 4 uur per week. Deze inzet is onvoldoende om inclusiebeleid structureel te ontwikkelen, uit te voeren en te monitoren.

Trainingen voor raadsleden, ambtenaren en maatschappelijke partners kunnen bijdragen aan structurele kennisversterking op het gebied van inclusie en discriminatie.

- De gemeente kan zich laten inspireren door instrumenten zoals de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS om inzicht te krijgen in diversiteit binnen de organisatie.
- Inclusieve werving en selectie, met actieve monitoring van diversiteit binnen de ambtelijke top.
- Trainingen voor leidinggevenden en medewerkers over onbewuste vooroordelen en inclusieve werkcultuur.
- Een Coördinator Diversiteit, zoals in Venlo aanwezig, kan een rol spelen bij de uitvoering en monitoring van diversiteitsbeleid.
- Onderzoek naar subsidiemogelijkheden en externe financiering om inclusiebeleid te ondersteunen.
- Vast budget voor inclusiebeleid: Structurele financiering voorkomt ad-hoc beleid en vergroot impact.

2.3. Inclusieve participatie en vieringen

Het structureel ondersteunen van inclusieve vieringen zoals Ketikoti en de Week van de Ontmoeting kan bijdragen aan sociale cohesie. De gemeente organiseert zelf geen cultureel specifieke evenementen, maar kan wel faciliterend en ondersteunend optreden richting maatschappelijke initiatieven. Een voorbeeld is dat de gemeente, via culturele instellingen en samenwerkingspartners, kan bijdragen aan inclusieve culturele evenementen, zoals een multiculturele markt.

Momenteel is er aandacht voor enkele belangrijke momenten zoals Coming Out Day, ontmoetingsgroepen voor Suryoye-, Turks- en Arabisch sprekende ouderen en incidentele activiteiten tijdens de Week van Ontmoeting. Deze aandacht kan worden verbreed naar meer initiatieven.

Daarnaast wordt aanbevolen:

- Diversiteitskalenders en inclusieve evenementen actief te ondersteunen en zichtbaar te maken. Actieve promotie van inclusieve evenementen via gemeentelijke kanalen.
- Inclusieve voorlichting op scholen te stimuleren, bijvoorbeeld door lesprogramma's over discriminatie en toegankelijkheid te introduceren. In Arnhem is er specifieke aandacht voor educatie en bewustwording, onder andere via inclusieve programma's op scholen en campagnes in de publieke ruimte. Hengelo kan dergelijke maatregelen overnemen.
- Jongeren betrekken: Inclusiebeleid moet aansluiten op de belevingswereld van jongeren via scholen en sportclubs.
- Meer aandacht te besteden aan de representatie van diverse gemeenschappen in gemeentelijke evenementen en besluitvorming. Te denken valt aan het ondersteunen van een internationaal evenement (multiculturele markt) waarop meerdere culturen worden belicht met eettentjes, optredens en andere activiteiten.
- Financiële en organisatorische steun voor burgerinitiatieven die bijdragen aan inclusie.
- **Bestaande evenementen en vieringen inclusiever maken:** waaronder bijvoorbeeld de viering van 80 jaar vrijheid in Hengelo. Neem diverse perspectieven op, zoals die van migranten en minderheden, in het programma. Betrek verschillende gemeenschappen bij de organisatie en geef ruimte aan verhalen van groepen die vaak niet genoeg gehoord worden.
- Specifieke aandacht voor migrantenouderen is nodig vanwege stille armoede, sociale uitsluiting en een vaak kwetsbare sociaaleconomische positie. Zij zijn regelmatig onvoldoende bekend met beschikbare woonvormen, voorzieningen en regelingen. Het opnieuw inrichten van een adviseur voor migrantenouderen, zoals voorheen bij Scala (nu Wijkkracht), en nader onderzoek naar hun positie en behoeften is wenselijk. Daarnaast staat de begeleiding van nieuwkomers onder druk door een hoge caseload. Extra capaciteit is nodig om nieuwkomers sneller te laten participeren, duurzaam aan het werk te helpen en succesvol te laten inburgeren.

TIJDLIJN INCLUSIEVE EVENEMENTEN



2.4. Inclusief beleid

Inclusie is geen afzonderlijk beleidsdomein, maar raakt meerdere beleidsterreinen zoals gezondheid, veiligheid en arbeidsmarkt. Bij de ontwikkeling en evaluatie van beleid zou het inclusieperspectief kunnen worden meegenomen.

De Sociaal Raadsvrouw in Hengelo constateert dat standaardiserende systemen niet goed aansluiten bij de behoeften van diverse groepen, waardoor mensen zich buitengesloten voelen.

Toegankelijkheid

De gemeente Hengelo heeft een Actieplan Toegankelijkheid, dat structurele verbeteringen voor de fysieke en digitale toegankelijkheid beoogt. Op basis van de recente evaluatie wordt aanbevolen:

- Structurele middelen vrij te maken voor toegankelijkheidsaanpassingen, inclusief een vast jaarlijks budget.
- De bewustwording rondom toegankelijkheid te vergroten binnen de gemeentelijke organisatie, onder andere door trainingen en ervaringsparcoursen voor ambtenaren en raadsleden.
- Het verbeteren van de toegankelijkheid van gemeentelijke gebouwen, buurthuizen en sportfaciliteiten. De aanpak van gymzalen is gestart, maar deze werkwijze kan worden doorgetrokken naar andere publieke gebouwen.
- Het beleid in Hengelo zou hierbij inspiratie kunnen halen uit de Arnhemse Standaard Toegankelijkheid, die als koploper binnen Nederland structurele maatregelen doorvoert om gebouwen en openbare ruimtes toegankelijk te maken volgens het VN-verdrag Handicap.

Klimaatrechtvaardigheid

Klimaatverandering zal niet iedereen in gelijke mate raken. Het is van cruciaal belang om te erkennen dat de meest kwetsbare groepen in de samenleving vaak onevenredig hard worden getroffen door de gevolgen van klimaatverandering. Een inclusieve aanpak van klimaatbeleid kan hier verandering in brengen. Door kwetsbare groepen te betrekken bij klimaatbeleid en de gevolgen van klimaatverandering eerlijk te verdelen, kunnen we een rechtvaardige transitie naar een duurzame toekomst bewerkstelligen.

Gezondheid en welzijn

Door gezondheidsverschillen aan te pakken en zorg toegankelijk te maken voor iedereen, ongeacht achtergrond of beperking, bevorderen we niet alleen het welzijn van individuen, maar versterken we ook de gezondheid van de hele gemeenschap. Het is van belang om activiteiten en initiatieven te stimuleren die sociale cohesie bevorderen en een gevoel van verbondenheid creëren, aangezien deze factoren direct verband houden met een goede gezondheid.

Kunst en cultuur

Kunst en cultuur kunnen een krachtig middel zijn om verbinding te leggen tussen mensen en om verschillende perspectieven samen te brengen. Door kunst en cultuur in te zetten, kunnen we vooroordelen afbreken en een meer inclusieve samenleving creëren. Kunst kan een brug slaan tussen verschillende groepen. Door kunst en cultuur toegankelijk te maken en inwoners te betrekken bij creatieve processen, versterken we het gevoel van verbondenheid.

Arbeidsmarkt

De huidige tekorten op de arbeidsmarkt vragen om innovatieve en duurzame oplossingen. Betere inclusie en toegankelijkheid binnen de samenleving dragen hier direct aan bij. Door drempels voor ondervertegenwoordigde groepen weg te nemen, kan een grotere groep mensen volwaardig participeren in de arbeidsmarkt. Dit is zowel een sociale als een economische kans. Een inclusieve arbeidsmarkt vergroot het aantal gekwalificeerde werknemers en stimuleert economische groei. Bedrijven en organisaties profiteren van een breder talentaanbod.

De gemeente is zelf ook werkgever en vervult hierin een voorbeeldfunctie. Dit vraagt om inclusief werkgeverschap, met aandacht voor eerlijke werving en selectie, gelijke kansen op doorstroom en een veilige en inclusieve werkcultuur binnen de organisatie.

Veiligheid

Geweld en bedreigingen op basis van gender zijn uitingen van discriminatie. Ook geweld tegen mensen van kleur, moslims en mensen uit de LHBTQIA+ gemeenschap valt onder discriminatie. Deze vormen van discriminatie dienen te worden meegenomen in het antidiscriminatiebeleid en vragen om een duidelijke samenhang met het veiligheidsbeleid.

Inclusiebeleid 2026

De gemeente Hengelo heeft de intentie om in 2026 een nieuw inclusiebeleid te ontwikkelen en gesprekken te voeren met diverse bevolkingsgroepen en samenwerkingspartners.

Daarbij is het wenselijk om meerdere momenten te organiseren waarop de gemeenteraad, inwoners, organisaties en experts de gelegenheid krijgen om mee te denken

Inclusief beleid: Specifieke doelgroepen

Arnhem wordt in verschillende gemeenten en beleidsdocumenten aangehaald als voorbeeld op het gebied van inclusie. Arnhem besteedt aandacht aan de volgende specifieke doelgroepen:

- **LHBTQIA+:** Hengelo profileert zich als regenbooggemeente, maar er is weinig zichtbaarheid en concrete actie. Er dient aandacht te zijn voor inclusieve voorzieningen en veiligheid in de openbare ruimte. Er ontbreken gerichte maatregelen voor LHBTQIA+ jongeren, die vaak extra kwetsbaar zijn voor discriminatie en uitsluiting.
 - **Personen met een beperking:** Het VN-verdrag Handicap kan actiever worden geïmplementeerd in het gemeentelijk beleid. Ervaringsdeskundigen kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan het effectiever maken van beleid.
 - **Personen met een migratieachtergrond:** Discriminatie op de arbeidsmarkt en in publieke voorzieningen verdient extra aandacht, hier wordt momenteel weinig tot geen aandacht aan gegeven. Samenwerking met scholen en bedrijven kan bijdragen aan een inclusievere economie. Er is behoefte aan meer gerichte ondersteuning en laagdrempelige informatievoorziening voor migranten.
 - **Geslacht:** Discriminatie op basis van geslacht behoort tot de top drie van geregistreerde discriminatiemeldingen in Hengelo. Er ontbreekt samenhangend beleid dat gericht is op het bevorderen van gelijke kansen in werkgelegenheid, beloning en representatie binnen besluitvormingsprocessen. Daarnaast dient er aandacht te zijn voor de veiligheid en inclusie van vrouwen en genderdiverse personen in de openbare ruimte. Specifieke maatregelen, zoals bewustwordingscampagnes, tegengaan van menstruatiearmoede en beleid tegen gendergerelateerd geweld, kunnen bijdragen aan een meer gelijkwaardige en inclusieve samenleving.
-
- **Algemeen:** Een aanvullend aandachtspunt van de werkgroep betreft het opnemen van een algemeen kader binnen het inclusie- en antidiscriminatiebeleid. Dit biedt een brede basis waarin alle inwoners zich gehoord en erkend kunnen voelen, ongeacht achtergrond, leeftijd of positie, **inclusief inwoners die niet tot de eerder genoemde groepen behoren.**

Door een algemeen beleid vast te stellen, ontstaat ruimte om ook vormen van uitsluiting mee te nemen die in eerste instantie minder zichtbaar zijn, zoals leeftijdsdiscriminatie, taalachterstand of laaggeletterdheid. Tegelijk laat zo'n kader ruimte voor groei en vernieuwing in het beleid. Op die manier wordt inclusie niet beperkt tot specifieke doelgroepen, maar verankerd als een fundamenteel uitgangspunt binnen het gemeentelijk beleid, waarin iedereen zich kan herkennen.

2.5. Toegankelijke en inclusieve communicatie

De gemeentelijke website en communicatiekanalen moeten toegankelijk zijn voor iedereen, ongeacht taalvaardigheid of beperking. Het gebruik van duidelijke taal, B1-niveau, is een randvoorwaarde voor toegankelijke en inclusieve gemeentelijke communicatie. Denk daarnaast ook aan het aanbieden van volledige vertalingen, visuele ondersteuning en te zorgen voor toegankelijkheid via schermlezers. Daarnaast kan overwogen worden een inclusieve communicatiestrategie op te stellen.

Verder kan de gemeentelijke communicatie inclusiever worden ingericht, bijvoorbeeld doordat de burgemeester ook op feestdagen en belangrijke dagen van moslims, orthodoxe christenen en andere geloofsgemeenschappen en minderheidsgroepen zichtbaar aandacht besteden door het uitspreken van felicitaties of een moment van erkenning. Dit draagt bij aan zichtbaarheid, herkenning en een cultuur van waardering voor elkaar binnen en buiten de gemeentelijke organisatie.

2.6. Adviesorgaan

Een divers samengesteld adviesorgaan met ervaringsdeskundigen (inwoners en experts) kan een waardevolle rol spelen bij de ontwikkeling en uitvoering van inclusief beleid. Een dergelijk orgaan bestaat uit bijvoorbeeld vrouwen, ouderen, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking, LHBTIQ+-personen en andere betrokken bewoners, die vanuit hun eigen ervaringen verschillende perspectieven en expertise inbrengen. Er zijn steden welke al een dergelijk orgaan hebben, bestaande uit een diverse leden.

Essentieel is dat het adviesorgaan representatief is voor de diversiteit binnen Hengelo.

Het orgaan kan het inclusiebeleid monitoren, het college van burgemeester en wethouders adviseren en bijdragen aan een groter bewustzijn binnen de gemeentelijke organisatie. Denk hierbij aan het vastleggen van regelmatige overlegmomenten tussen het college, de raad en maatschappelijke organisaties.

Daarnaast is het raadzaam om actief samen te werken met jongerenorganisaties en scholen om inclusie structureel te verankeren.



2.7. Monitoring, onderzoek en evaluatie

Om beter inzicht te krijgen in discriminatie en sociale uitsluiting, is het uitvoeren van zowel interne als externe analyses wenselijk. Het gebruik van data en cijfers dient als grondslag voor beleidsaanpassingen. Daarnaast kunnen de interne meldsystemen en dataverzameling rond inclusie verder worden verbeterd door onderzoek te doen naar structurele ongelijkheden binnen de gemeentelijke organisatie, bijvoorbeeld naar de vraag of medewerkers een glazen plafond ervaren en hoe divers de gemeente is, met name op management- en leidinggevend niveau.

Om de effectiviteit van het beleid te meten en bij te sturen, is zowel intern als extern onderzoek nodig. Intern onderzoek richt zich op de diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie en de ervaringen van medewerkers, terwijl extern onderzoek de ervaringen van inwoners met discriminatie en inclusie in kaart brengt. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Het uitvoeren van een **nulmeting** naar discriminatie en inclusie binnen de gemeente. Dit onderzoek kan zich onder meer richten op de representativiteit van de ambtelijke en bestuurlijke top, de huidige aanpak van discriminatie en inclusie en mogelijke verbeterpunten. Daarnaast kan het onderzoek zich richten op de externe werking van de gemeente: in hoeverre worden inwoners gelijk behandeld, bijvoorbeeld bij fraudeonderzoeken of de behandeling van aanvragen zoals vergunningen. Dit stelt de gemeente in staat om aantoonbaar gelijkwaardig om te gaan met inwoners.
- Een jaarlijkse evaluatie en voortgangsrapportage aan de raad.
- De invoering van een transparant meetinstrument, zoals de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS.
- Het koppelen van meetresultaten aan concrete beleidsacties.
- Onderzoek naar diversiteit binnen de gemeente, met name op management- en leidinggevend niveau.

Tot slot benadrukt Vizier dat nieuw inclusiebeleid moet worden gebaseerd op onderzoeksresultaten en praktijkervaringen. Daarbij is een zorgvuldige verdeling van middelen nodig voor onderzoek, beleidsontwikkeling en ondersteuning. Ook initiatieven zoals het organiseren van een Ketu Koti-tafel of het markeren van belangrijke dagen kunnen helpen om bewustwording te vergroten en het gemeenschapsgevoel te versterken.

2.8. Cultuursensitief en inclusief werken

Cultuursensitief werken betekent dat medewerkers zich bewust zijn van verschillende culturele achtergronden en hier in hun dienstverlening passend op inspelen.

Uit onderzoek van KIS (2022) blijkt dat slechts 35% van de Nederlandse gemeenten beschikt over expliciet antidiscriminatiebeleid, vaak door een gebrek aan middelen of urgentiebesef. Hoewel maatschappelijke bewegingen zoals Black Lives Matter hebben bijgedragen aan meer bewustwording, blijven structurele maatregelen vaak uit.

Dit zien we ook in de schuldhelpverlening, waar aanpakken geregeld onvoldoende aansluiten bij inwoners met een migratieachtergrond, terwijl deze groep relatief vaak met armoede en schulden te maken heeft. Om gemeenten hierin te ondersteunen ontwikkelde KIS in 2025 een handreiking met praktische aanbevelingen, gericht op de organisatie, professionals, inwoners en samenwerking met informele netwerken.

Veel gemeenten beperken zich tot losse maatregelen, zoals het inzetten van tolken en investeren weinig in structurele scholing of beleid. Slechts een klein deel traint medewerkers in diversiteits- en schaamtesensitief werken. Verbetering ligt in laagdrempelige toegang, heldere en toegankelijke communicatie, het inzetten van ervaringsdeskundigen en sleutelpersonen, en het organiseren van warme overdrachten. Ook aandacht voor gender- en cultuurverschillen helpt om beter aan te sluiten bij verschillende leefwerelden en drempels tot ondersteuning te verlagen.^{5 6}

Vizier Oost

Vizier Oost adviseert ook om de gemeentelijke organisatie zelf te evalueren. Daarbij ligt de nadruk op de inclusiviteit van de werkcultuur en de manier waarop ambtenaren omgaan met collega's en inwoners met diverse achtergronden. Ter ondersteuning beveelt Vizier trainingen aan, zoals "Inclusief werken" en klantcontacttrainingen gericht op bewustwording en empathie. Deze kunnen bijdragen aan een veiligere en inclusievere werkomgeving.

⁵ <https://www.kis.nl/publicatie/de-gemeentelijke-aanpak-van-discriminatie-anno-2022-wat-de-stand-van-het-land>

⁶ <https://www.kis.nl/publicatie/bereiken-benaderen-en-begeleiden-van-inwoners-met-een-migratieachtergrond-armoede-schulden-geldzorgen>

2.9. Leren van anderen

De gemeente Hengelo kan leren van de ervaringen en best practices van andere gemeenten, met name die met een grootstedelijke ambitie. Uitwisseling en samenwerking zijn hierbij van belang. Hengelo kan inspiratie putten uit steden zoals Dordrecht, waar:

- Een breed uitvoeringsprogramma voor een inclusieve stad is opgezet, met specifieke actielijnen voor antidiscriminatie, diversiteit binnen de organisatie en toegankelijkheid.
- Diversiteitsbeleid expliciet is opgenomen in inkoop- en subsidiebeleid.
- Samenwerking met maatschappelijke organisaties en bewoners als speerpunt is gekozen.

Arnhem wordt regelmatig genoemd als een voorbeeldstad op het gebied van inclusie. Het Uitvoeringsplan Inclusief Arnhem (2020-2022) bevat vijf focuspunten:

1. Het tegengaan van discriminatie,
2. Het versterken van de positie van inwoners met een beperking
3. Het bevorderen van diversiteit in organisaties,
4. Een inclusieve gemeentelijke organisatie en
5. Inclusieve communicatie.

De aanpak van Arnhem kan als inspiratie dienen voor Hengelo. Arnhem hanteert namelijk een beleid waarin specifieke groepen binnen de samenleving expliciet worden benoemd. Gestreefd wordt naar een beleid dat zowel deze groepen als de groepen die vaak met discriminatie te maken hebben, omvat. Daarnaast is het van groot belang dat het beleid voor iedereen geldt, zodat iedereen zich gehoord en gerespecteerd voelt. De groepen die hierin worden aangekaart zijn:

1. Mensen met een migratieachtergrond
2. Mensen met een beperking
3. Personen binnen de LHBTQIA+ gemeenschap
4. Vrouwen

Waarbij deze werkgroep nog aan wil toevoegen:

5. een algemeen beleidskader waarin alle inwoners zich kunnen herkennen.

Hoofdstuk 5 bevat meer inspirerende voorbeelden van aanpakken in andere steden.

Hoofdstuk 3 Overzicht van gevoerde gesprekken

Gesprek met Vizier Oost

Vizier heeft aangegeven dat discriminatie in Hengelo ondergerapporteerd is. Zij schatten dat slechts 1 op de 8 gevallen daadwerkelijk wordt gemeld. De meeste meldingen betreffen huidskleur en etniciteit, gevolgd door discriminatie op basis van geslacht en handicap.

Gesprek met de Sociaal Raadsvrouw in Hengelo

De Sociaal Raadsvrouw in de bibliotheek van Hengelo biedt laagdrempelige juridische hulp en advies, met name aan inwoners met een klein budget. Zij ontvangen gemiddeld acht tot negen bezoekers per dag en behandelen vooral vragen over toeslagen, belastingen en arbeidsrecht, maar zien ook een groeiende behoefte aan ondersteuning op het gebied van vreemdelingenrecht. In hun werk signaleren zij dat Hengelo dezelfde uitdagingen kent als veel andere gemeenten: toenemende complexiteit van systemen, hoge verwachtingen van zelfredzaamheid en een gebrek aan maatwerk. Dit leidt tot gevoelens van frustratie, machteloosheid en uitsluiting bij inwoners, ongeacht hun achtergrond.

Veel inwoners benadrukken dat gehoord worden van groot belang is, zelfs als hun probleem niet volledig wordt opgelost. Tegelijkertijd constateert de raadsvrouw dat sommige inwoners zonder migratieachtergrond het idee hebben ongelijk behandeld te worden, terwijl inwoners met migratieachtergrond soms daadwerkelijk te maken krijgen met ongelijke behandeling, zoals zichtbaar werd in de toeslagenaffaire. Deze ervaringen maken duidelijk dat er behoefte is aan inclusief beleid dat zowel algemene gelijkheid waarborgt als oog heeft voor de positie van kwetsbare groepen.

De Sociale Raadsvrouw pleit daarom voor een multidisciplinaire aanpak, waarin samenwerking met sociaal werkers en schuldhulpverlening centraal staat. Ook benadrukken zij het belang van toegankelijke en onafhankelijke hulpverlening, zoals Vizier, en goede samenwerking met bibliotheken, wijkteams en andere organisaties. Transparante communicatie is daarbij onmisbaar om gevoelens van achterstelling of wantrouwen, bijvoorbeeld rond de opvang van Oekraïense vluchtelingen, te voorkomen.

Samengevat vervult de Sociale Raadsvrouw een sleutelrol in het ondersteunen van inwoners bij het omgaan met complexe bureaucratische processen. Door erkenning, inclusie en samenwerking centraal te stellen, kan de gemeente bijdragen aan een samenleving waarin inwoners zich gehoord voelen en gelijke kansen krijgen.

Gesprek met (voormalig) ambtenaar Inclusie Gemeente Hengelo

De ambtenaar gaf aan dat er geen structureel budget beschikbaar is voor inclusiebeleid en dat de huidige capaciteit onvoldoende is. Binnen de gemeente is bovendien geen nulmeting uitgevoerd, waardoor structurele knelpunten lastig in beeld te brengen zijn. Ook worden er geen gemeentelijke trainingen aangeboden op het gebied van cultuursensitief werken. De overige informatie in dit rapport over beleid en cijfers in Hengelo is eveneens door deze ambtenaar verstrekt.



Gesprek met diversiteitscoach Sarita Bajnath

Diversiteit- en inclusie-expert Sarita Bajnath is actief als trainer, spreker en coach en wordt veel gevraagd door gemeenten, maatschappelijke organisaties en bedrijven. Zo nam zij deel aan een paneldiscussie op NPO Radio 1 over meer vrouwen in de media en gaf zij een lezing in het NEMO Science Museum over privileges en intersectionaliteit in relatie tot klimaatvraagstukken. Recent verzorgde zij meerdere trainingen voor de gemeente Amsterdam en het Museum Rembrandthuis. Haar trainingen zijn praktijkgericht en interactief, met veel ruimte voor gesprek en reflectie.

Voorbeelden zijn “Culturele sensitiviteit”, waarin deelnemers leren dat hun eigen perspectief niet universeel is en sociale cohesie wordt gestimuleerd, en “Van microagressie naar microrevolutie”, waarin bewustwording over microagressies centraal staat en handvatten worden geboden om een veilige aanspreekcultuur te creëren.

Deze voorbeelden laten zien welke mogelijkheden er zijn op het gebied van trainingen rond inclusie. Onderwerpen die hierbij aan bod kunnen komen zijn onder meer culturele diversiteit, privileges, intersectionaliteit, microagressies, sociale cohesie en het versterken van een inclusieve werkcultuur. De trainingen kunnen worden toegespitst op raadsleden, ambtenaren, het college en andere doelgroepen binnen de gemeente.

De werkgroep Inclusie en Diversiteit heeft binnen de gemeentelijke organisatie kenbaar gemaakt dat Sarita Bajnath beschikbaar en bereid is om trainingen te verzorgen voor de gemeente Hengelo. Daarmee biedt zij concrete kansen om het bewustzijn rond inclusie te vergroten, thema's bespreekbaar te maken en een meer inclusieve en veilige cultuur binnen de lokale overheid te bevorderen.

Dit zou bijvoorbeeld kunnen via de Hengelo Academie, waar ambtenaren intern worden getraind en waar trainingen op het gebied van interculturele communicatie en cultuursensitief werken kunnen worden aangeboden

Hoofdstuk 4 Mondelinge vragen over het antidiscriminatiebeleid

In het kader van haar verkenning heeft de raadswerkgroep Diversiteit en Inclusie niet alleen gesprekken gevoerd met betrokken organisaties, experts en ambtenaren, maar ook publiekelijk vragen gesteld aan het college van burgemeester en wethouders. Deze mondelinge vragen zijn gesteld tijdens de gemeenteraadsvergadering van 3 juli 2024 en vormden een belangrijk onderdeel van de informatievergaring.

De vragen zijn gesteld naar aanleiding van een eerste verkenning, waaruit naar voren kwam dat binnen de gemeente Hengelo geen expliciet vastgesteld antidiscriminatie- en inclusiebeleid aanwezig was en dat het inzicht in discriminatie en inclusie beperkt was. De werkgroep heeft het college onder meer bevraagd over het ontbreken van beleid, de werking en vindbaarheid van het meldpunt bij Vizier, de meldingsbereidheid, de ambtelijke capaciteit en de aandacht voor inclusieve evenementen.

In de beantwoording heeft het college aangegeven dat inclusie en antidiscriminatie als belangrijke en actuele thema's worden gezien. Hoewel werd bevestigd dat aanvullend gemeentelijk antidiscriminatiebeleid nog ontbreekt, gaf het college aan hier met ambitie aan te willen werken en hiervoor een analyse te zijn gestart. Ook is benadrukt dat de gemeente verantwoordelijkheid wil nemen op dit thema, zowel richting inwoners als in de rol van werkgever.

Sinds deze publieke beantwoording heeft de werkgroep gedurende het opstellen van dit rapport intern en extern navraag gedaan naar voortgang, ontwikkelingen en aanvullende informatie. De inzichten uit de mondelinge vragen, de beantwoording door het college en de tussentijdse updates zijn meegenomen in de verdere uitwerking van dit rapport.

Publieke mondelinge vragen vanuit de werkgroep Inclusie & Diversiteit.

Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen zijn alle gemeenten sinds 2009 verplicht een laagdrempelige, onafhankelijke voorziening in te stellen waar inwoners terecht kunnen met klachten over discriminatie. Verder moeten gemeenten een verordening vaststellen met regels over de inrichting van de antidiscriminatie voorziening (afgekort ADV) en de uitvoering daarvan. Er zou ook er antidiscriminatiebeleid moeten zijn, de VNG heeft daar zeer recentelijk ook weer aandacht aan besteed en een handreiking voor opgesteld. Andere gemeenten hebben al meerdere jaren antidiscriminatiebeleid, Utrecht en Amersfoort zijn daar mooie voorbeelden van. Tijdens de politieke markt waarin de jaarstukken van 2023 werden besproken, merkte mevrouw Gomez van GroenLinks op dat er geen antidiscriminatiebeleid aanwezig is. Dit werd kort bevestigd door het college.

De onafhankelijke voorziening waar inwoners terecht kunnen voor meldingen is bij de stichting VIZIER maar de vraag is hoe staat het met de meldingsbereidheid en vindbaarheid van VIZIER. En hebben we wel voldoende inzicht in de problematiek? Want discriminatie zit helaas diep in de haarvaten van onze samenleving. En ook in Hengelo zijn er mensen die niet hetzelfde worden behandeld of niet dezelfde kansen krijgen. Vanwege hun afkomst, geaardheid, religie, leeftijd of wat dan ook.

Uit een recente rapportage van Pointer op NPO bleek bijvoorbeeld dat vrouwen in Nederland zich massaal onveilig voelen op plekken zoals stations en in het openbaar vervoer. Geweld en bedreigingen op basis van gender is een uiting van discriminatie. Ook geweld tegen zwarte mensen, moslims, mensen van de lhbtqia+ gemeenschap zijn voorbeelden van discriminatie. Dit zou terug moeten

komen in een antidiscriminatiebeleid of er zou een koppeling moeten zijn met deze uitingen van discriminatie in het veiligheidsbeleid.

Ook discriminatie op de arbeidsmarkt komt nog regelmatig voor. Als voorbeeld het nieuwsbericht van 14 juni jl., waarin de Enschedese Sarwar werd afgewezen tijdens een sollicitatie bij Tactus. De rechter oordeelde dat er sprake was van discriminatie.

Gemeenten spelen een relevante rol in de aanpak van racisme. Maar net als bij alle organisaties, kan racisme ook spelen binnen de organisatie zelf. KIS heeft in 2023 gerapporteerd over een kwalitatief onderzoek onder zes (zeer verschillende) gemeenten naar institutioneel racisme in hun rol als werkgever. Uit het onderzoek blijkt dat er signalen zijn van institutioneel racisme: zo krijgen ambtenaren van kleur en/of met een migratieachtergrond onder meer te maken met racisme in de omgangsvormen op de werkvloer, minder waardering, een gebrek aan steun bij racisme en minder kansen op promotie. De processen en regels in de gemeentelijke organisatie lijken dit racisme niet te corrigeren maar eerder in stand te houden.

Maar wat is nu het beeld in Hengelo?

We hebben afgelopen week een interessant gesprek gehad met de ambtenaar die over dit onderwerp gaat. Hieruit bleek dat de ambtenaar slechts circa 4 uur per week heeft voor dit onderwerp en dat er weinig contact is met relevante partners. Weten Hengeloërs bijvoorbeeld dat ze terecht kunnen bij Vizier? Verder bleek dat er op het gebied van inclusie nog weinig evenementen zijn gepland. Er wordt binnenkort een nieuw evenementenbeleid opgesteld, wordt hierin specifiek rekening gehouden met inclusieve evenementen? Als voorbeeld Ketí Koti, wat landelijk op veel plekken wordt gevierd en herdacht, echter in Hengelo niet. Daarnaast is de ambtenaar belast met andere zware taken, zoals jongerenwelzijn, waarvoor ook weinig tijd voor beschikbaar is.

Wij ervaren dat er een bepaalde basis, mist bij de gemeente Hengelo op het gebied van Inclusie & Diversiteit. Daarom willen we de volgende vragen stellen:

1. Is er inderdaad geen antidiscriminatiebeleid in Hengelo? Zo niet, is het college bereid dit op te stellen?
2. Welke informatie haalt de gemeente uit het meldpunt VIZIER en wat is het beeld over de meldingsbereidheid?
3. Enkele gemeentes hebben een doorlichting gedaan om te onderzoeken hoe het is gesteld met discriminatie intern, op de werkvloer bij de gemeente. Is het college bereid om een dergelijk onderzoek uit te voeren? En hoe divers is de gemeente zelf?
4. Gezien de zeer geringe ambtelijke capaciteit dat beschikbaar is, is de vraag of het college bereid is dit onderwerp meer urgentie te geven? Waaronder meer uren voor de ambtenaar inclusie, contact leggen met en onder de aandacht brengen van relevante partners, zodat Hengeloërs weten waar ze terecht kunnen.
5. 1 juli is op veel plekken Ketí Koti gevierd en herdacht, echter in Hengelo niet. Terwijl er een aanzienlijke gemeenschap van Surinamers en Antillianen in Hengelo woont. Is het college bereid om dit ook volgend jaar wel op te pakken en daarnaast te kijken naar het organiseren van andere evenementen om inclusie te bevorderen?

Link gemeenteraadsvergadering 3 juli: <https://hengelo.raadsinformatie.nl/vergadering/1165552>

Samenvatting beantwoording college Hengelo (Wethouder Steen) – Antidiscriminatiebeleid

Tijdens de mondelinge beantwoording van de vragen in de gemeenteraad op 3 juli 2024 benadrukte het college dat discriminatie een fundamenteel en actueel onderwerp is. Hoewel Hengelo formeel voldoet aan de wettelijke verplichtingen door de antidiscriminatievoorziening onder te brengen bij Vizier, erkent het college dat er nog geen aanvullend gemeentelijk antidiscriminatiebeleid bestaat.

De wethouder wil dit onderwerp serieus en met ambitie oppakken. Er loopt een grondige analyse van de situatie in Hengelo: hoe staat de stad ervoor, waar worden meldingen gedaan en op welke gronden. Deze analyse moet duidelijk maken waar de grootste behoeften liggen, zodat nieuw beleid gericht en effectief kan worden ingericht.

Ook binnen de gemeentelijke organisatie loopt onderzoek naar diversiteit en inclusie. De wethouder benadrukte dat de gemeente als werkgever en publieke organisatie het goede voorbeeld wil geven. Vizier levert inmiddels uitgebreidere gegevens, wat helpt om discriminatie beter in beeld te brengen en beleid daarop af te stemmen.

De wethouder erkende dat de drempel om meldingen te doen hoog blijft, maar gaf aan dat de gemeente hierin actief verantwoordelijkheid wil nemen.

Uren en capaciteit

Tijdens de bespreking kwam de inzet van vier uren per week aan bod. De wethouder gaf aan niet te willen sturen op uren, maar op resultaten. Mocht blijken dat de inzet te beperkt is, dan legt het college die keuze terug bij de raad, die kan besluiten over extra middelen.

Prestatie-indicatoren

Voor inclusie en antidiscriminatie bestaan nog geen concrete indicatoren. Volgens de wethouder moet de lopende analyse eerst de prioriteiten duidelijk maken, waarna samen met de raad meetbare indicatoren worden vastgesteld.

Keti Koti

De wethouder sprak haar positief uit om de viering van Keti Koti in Hengelo mogelijk te maken. Als er vanuit de gemeenschap behoefte blijkt, is de gemeente bereid de herdenking te ondersteunen, net als bij andere vieringen in de stad.

Hoofdstuk 5 Inspirerende voorbeelden uit andere steden

Nijmegen. Nijmegen heeft een adviescommissie Kleurrijk Samenleven. Deze gemeente voeren actief beleid op basis van data en betrokkenheid van inwoners.⁷ Kleurrijk Samenleven Nijmegen (KSN) is een onafhankelijke adviescommissie voor het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nijmegen. Hierdoor kan de gemeente bij het maken van beleid beter rekening houden met mensen met een migratie achtergrond. Hiervoor gaat de commissie zo vroeg mogelijk met ambtenaren, college en haar achterban (migrantenorganisaties) in gesprek. De commissie geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het college.

Amsterdam. Uit de onderzoeken die in 2023 en 2024 zijn verschenen, en signalen uit de organisatie bleek dat institutioneel racisme, discriminatie en ander ongewenst gedrag voorkomen binnen de gemeente Amsterdam. En dat we met name op het gebied van cultuur, gedrag en persoonlijk leiderschap nog grote stappen moeten zetten. Amsterdam gebruikt de Barometer Culturele Diversiteit van het CBS om personeelsdata te analyseren en heeft sinds 2014 een **Schrijfwijzer** om inclusieve communicatie te bevorderen. Het beleid wordt verder geactualiseerd om inclusie binnen de organisatie te versterken. In de Uitvoeringsagenda Inclusie en Diversiteit (2024–2028), die voortkomt uit de bestuursopdracht, staat beschreven welke maatregelen de gemeente neemt om te werken aan een inclusieve en diverse organisatie. De agenda richt zich op acht thema's: toegankelijkheid, sociale veiligheid en antidiscriminatie, bewustzijn, maatwerkondersteuning, leiderschap, representatie, doorstroom en doorgroei, en sturen en monitoring.⁸

Landelijk/internationaal. Het Middel-project/studie richt zich op inclusie en veilige gemeenschappen, met internationale aandacht voor cultuursensitief werken en muziektherapie voor ouderen met dementie.

Schagen. Het initiatief "Iedereen Moet Zich Thuisvoelen" toont aan hoe lokale initiatieven en inclusieve evenementen bijdragen aan sociale cohesie en veiligheid binnen gemeenschappen.

Landelijk. De Gewoongesteld-campagne heeft geld opgehaald voor Dokters van de Wereld en het Armoedefonds, waarmee het taboe rond menstruatie wordt doorbroken en bewustzijn over menstruatiearmoede wordt vergroot.⁹

Aanvullende informatiebronnen: naast dit rapport is aanvullende informatie over dit onderwerp beschikbaar via verschillende kanalen.

Overheid. Het rapport van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft de overheid geadviseerd haar aanpak van discriminatie te verbeteren, omdat de bestaande maatregelen onvoldoende effect hebben. Het rapport, dat aan het ministerie van Binnenlandse Zaken en de Tweede Kamer is gepresenteerd, benadrukt het belang van doeltreffender beleid.¹⁰

Landelijk. Een rapport van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) wijst erop dat inwoners met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn in gemeentelijke adviesraden. Dit gebrek aan diversiteit kan ertoe leiden dat bepaalde vraagstukken niet of onvoldoende worden meegenomen in

⁷ <https://www.ksnijmegen.nl/>

⁸ <https://www.amsterdam.nl/bestuur-organisatie/volg-beleid/diversiteit/organisatie/>

⁹ <https://www.womeninc.nl/campagne/menstruatie/>

¹⁰ <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/actueel/nieuws/2025/1/20/aanpak-discriminatie-door-de-overheid-moet-daadkrachtiger-en-structureel>

beleidsadviezen. Het rapport noemt belemmeringen zoals onbekendheid met de adviesraden en een sterke focus op beleidsdeskundigheid, en doet voorstellen om de participatie van deze groep te vergroten.¹¹

Landelijk. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat Nederlanders met een migratieachtergrond minder vertrouwen hebben in de politiek en zich vaker niet vertegenwoordigd voelen dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Zij ervaren dat de politiek weinig luistert naar hun zorgen, belangrijke thema's bagatelliseert en te weinig divers is. De aanwezigheid van politici met een migratieachtergrond wordt wel als van groot belang gezien.¹²

Raadswerkgroepen. Volgens het artikel "De kracht van een raadswerkgroep" van de VNG kan een raadswerkgroep een belangrijke rol spelen bij het oplossen van complexe maatschappelijke vraagstukken. Door samenwerking tussen raadsleden, het college en de gemeenschap te bevorderen, draagt een werkgroep bij aan inclusieve beleidsvorming en meer diversiteit. Daarnaast kan zij signalen uit de samenleving vertalen naar concrete aanbevelingen en structurele verbeteringen, wat zowel de betrokkenheid als de effectiviteit van inclusie-initiatieven vergroot.¹³ Ook heeft de VNG een interessant artikel uitgebracht m.b.t. burgerberaad.¹⁴

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) benadrukt dat gemeenteraadsleden een actieve rol moeten spelen in de bestrijding van discriminatie. Hiervoor kunnen zij gebruikmaken van handreikingen en instrumenten zoals mystery guest-onderzoeken om discriminerende verhuurpraktijken aan te pakken. Daarnaast zijn bewustwording, preventie en ondersteuning van slachtoffers van groot belang om polarisatie en wantrouwen jegens de overheid te verminderen.

Landelijk. Er is veel bekend over discriminatie in Nederland, zoals de gronden van discriminatie, de manieren waarop het plaatsvindt, de locaties waar het voorkomt, en de bekendheid met meldingen en de toegankelijkheid van meldpunten. Deze informatie helpt om beter inzicht te krijgen in de omvang en het soort discriminatie dat voorkomt en hoe het kan worden aangepakt.¹⁵



¹¹ <https://www.kis.nl/publicatie/gemeentelijke-adviesraad-diverser-praktische-tips-voor-gemeente-adviesraden-en-inwoners>

¹² <https://www.scp.nl/actueel/nieuws/2024/01/25/mensen-met-een-migratieachtergrond-voelen-zich-niet-vertegenwoordigd-door-de-politiek>

¹³ <https://vng.nl/artikelen/de-kracht-van-een-raadswerkgroep>

¹⁴ <https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/betrek-inwoners-bij-het-raadswerk-door-middel-van-een-burgerberaad/>

¹⁵ <https://open.overheid.nl/documenten/34c15b29-b2c7-40c1-8976-f805eb29aa59/file>

Hoofdstuk 6 Samenvatting van aanbevelingen

Samengevat zijn de aanbevelingen, de onderstaande kernpunten:

Antidiscriminatiebeleid

Het is wenselijk om te onderzoeken hoe een antidiscriminatiebeleid met meetbare doelen en een jaarlijkse rapportagecyclus kan bijdragen aan een effectievere aanpak. Een belangrijk onderdeel van inclusie is het monitoren en actief tegengaan van niet-inclusief gedrag.

Capaciteitsversterking

Het versterken van de ambtelijke capaciteit draagt bij aan een effectievere uitvoering van het inclusiebeleid. Trainingen kunnen gericht zijn op het vergroten van kennis en het creëren van bewustwording over het belang van inclusie.

Inclusieve participatie en vieringen

Het ondersteunen van inclusieve vieringen zoals Ketí Koti en de Week van de Ontmoeting kan bijdragen aan sociale cohesie. Daarnaast verdienen initiatieven uit de samenleving die bijdragen aan sociale samenhang ondersteuning.

Inclusief beleid

Inclusie kan als uitgangspunt worden meegenomen in verschillende beleidsdomeinen. Cultuursensitief werken kan als fundamenteel uitgangspunt worden gehanteerd.

Communicatie

De gemeentelijke website en communicatie dienen toegankelijk te zijn voor iedereen, met aandacht voor heldere taal en diverse doelgroepen.

Adviesorgaan

Een divers samengesteld adviesorgaan met ervaringsdeskundigen (inwoners en experts) kan een waardevolle rol spelen bij de ontwikkeling en uitvoering van inclusief beleid. Een dergelijk orgaan bestaat uit vrouwen, ouderen, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking, LHBTIQ+-personen en andere betrokken bewoners, die vanuit hun eigen ervaringen verschillende perspectieven en expertise inbrengen.

Onderzoek

Om beter inzicht te krijgen in discriminatie en sociale uitsluiting, is het uitvoeren van zowel interne als externe analyses wenselijk. Daarnaast kunnen de interne meldsystemen en dataverzameling rond inclusie verder worden verbeterd door onderzoek te doen naar structurele ongelijkheden binnen de gemeentelijke organisatie, bijvoorbeeld naar de vraag of medewerkers een glazen plafond ervaren en hoe divers de gemeente is, met name op management- en leidinggevend niveau.

Cultuursensitief werken

Trainingen over inclusie en vooroordelen voor ambtenaren en raadsleden kunnen bijdragen aan cultuursensitief werken. De gemeentelijke communicatie en toegankelijkheid kunnen worden verbeterd.

Leren van anderen

Het is raadzaam om inspiratie en inzichten te halen uit waardevolle initiatieven van andere gemeenten met een grootstedelijke ambitie.