



BELEIDSPLAN 2025-2029

Inclusief samenleven

Gelijkwaardig, verbonden en toegankelijk

“Gezien, gehoord, gerespecteerd”

Breda ligt in laagland
Dat biedt ruimte voor groei

Er wordt te weinig naar elkaar geluisterd
Te weinig in de ander ingeleefd

Gelukkig ligt Breda in vruchtbaar laagland
En dus, is er ruimte voor groei

We hoeven niet te schrikken van de hoofden boven het maaiveld
We hoeven mensen niet kleiner te maken of kort te houden
Liever ondersteunen we elkaar
Houden de bodem gezond en vlak
zodat we allemaal groeien
genieten van evenveel zon

Het poldermodel zit diep ingesleten
Samenwerken zit in de genen

en aan diegene die dat nog ontkennen
Die zullen er onderhand toch echt aan moeten wennen

Dat men alleen, echt nergens komt
Dat bovenop een denkbeeldige berg blijven zitten
verdomd eenzaam wordt

Het is verdrietig dat het nog nodig is,
dat het nog steeds hard nodig is
ons uit te blijven spreken tegen ongelijkheid

Onze blik open en intenties zuiver houden
tijdens het voeren van strijd

Samen
Strijd tegen uniformiteit
Samen
Strijd tegen ongelijkheid
Samen
Strijd tegen uitsluiting

Zet stappen vooruit, over laagland, door polders, door steden en
dorpen
Arm in arm
Met ruimte voor groei

**Joep Span,
stadsdichter Breda**

Voorwoord van de wethouder & gemeentesecretaris

In Breda willen we dat iedereen zichzelf kan zijn, mee kan doen en zich thuis voelt. En precies daar zetten we met dit beleidskader voor Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie stappen in. Het benoemt waar het beter kan, legt tegelijkertijd bloot waar het schuurt en biedt een route om verder te komen. En die route gaan we graag samen met alle inwoners en partners in de stad in. Juist omdat diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie over iedereen gaat. Over iedereen als mens, hoe we samenleven, hoe we samenwerken en ook hoe we als werkgever zijn en daarin graag het goede voorbeeld willen geven. Daarom hebben we dit voorwoord ook samen geschreven.

Marieke: "Als moeder van een transgender dochter, heb ik van dichtbij meegemaakt hoe waardevol het is om ruimte te krijgen om jezelf te zijn. Maar weet ik óók hoe kwetsbaar dat proces kan zijn als die ruimte ontbreekt. Die ervaring en de vele ervaringen en verhalen van onze inwoners uit allerlei windstreken, van allerlei gezindten en met een diversiteit aan seksuele voorkeur, drijven mij om Breda een stad te maken waar we elkaar zien voor wie we werkelijk zijn, waar verschillen mogen bestaan en waar iedereen zichzelf kan zijn zonder voorwaarden."

Lieke: "Ik vind het belangrijk dat we een organisatie zijn waarin iedere medewerker, ongeacht achtergrond, zich welkom en gewaardeerd voelt. Ik heb thuis altijd geleerd dat het niet uitmaakt waar je vandaan komt, wat je doet of hoeveel je verdient. Iedereen doet ertoe en ik maak daarin geen onderscheid. Dat is wat ik ook wil uitdragen als directeur van deze organisatie. Diversiteit is voor mij een kracht die ons als organisatie innovatiever en effectiever maakt. Tegelijkertijd betekent meer diversiteit ook harder werken aan inclusie. Daar hebben we echt met elkaar nog stappen in te zetten en daar kijk ik naar uit."

We leven in een tijd waarin de verschillen in meningen en overtuigingen steeds zichtbaarder worden, soms tot het punt waarop polarisatie de samenleving onder druk zet. Het vrije uiten van meningen is een belangrijk recht, maar dat recht mag nooit leiden tot geweld

of uitsluiting. Als stad hebben we de verantwoordelijkheid om een gemeenschap te creëren waarin iedereen zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt, ongeacht achtergrond, overtuiging of identiteit. Dit beleidskader biedt een fundament om samen te werken aan een stad en organisatie waarin wederzijds respect en verbinding centraal staan.

We hebben dit kader nu voor de eerste keer. Een eerste keer betekent pionieren, zoeken naar balans en soms ongemak ervaren. Dat nemen we voor lief en daar moeten we doorheen. Want we vinden het onze verantwoordelijkheid om te zorgen voor die zo nodige verbinding. Dat kan alleen door je in de ander te verplaatsen, wat op zijn beurt weer voor onderling begrip zorgt. Zo zullen we merken: hey, er is veel meer dat ons bindt dan dat ons verwijdert van elkaar.

Dit beleidskader is een uitnodiging om daar samen werk van te maken, binnen en buiten het stadskantoor. We hebben geen snelle oplossingen. De uitdrukking 'grote stappen, snel thuis', gaat dan ook niet op. Maar we hebben wél een gedeelde ambitie, namelijk dat verschillen ons juist verbinden en niet scheiden. Ons versterken en niet verzwakken. En ons naast in plaats van tegenover elkaar zetten. Wanneer we daar allemaal een stap in zetten, hoe klein ook, is dat het begin van vele mooie stappen vooruit.



Marieke de Nobel
Wethouder Diversiteit,
Gelijkwaardigheid en Inclusie



Lieke Hendrix
Gemeentesecretaris

Paul Depla, burgemeester van Breda:

“Breda is een stad waar iedereen zich welkom moet voelen en zichzelf mag zijn, ongeacht afkomst, gender, religie, leeftijd of geaardheid. Diversiteit is een kracht; het brengt nieuwe perspectieven, ideeën en oplossingen met zich mee die onze stad verrijken. Door actief in te zetten op gelijkwaardigheid en inclusie, bouwen we samen aan een samenleving waarin men zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Laten we er samen voor zorgen dat Breda een stad is waar we trots op kunnen zijn, omdat we ruimte maken voor ieders verhaal en talent. Alleen zo brengen we het samen.”

Inhoudsopgave

Voorwoord van de wethouder en gemeentesecretaris	4
1. Inleiding	9
2. Visie	15
3. Ambities en ontwikkellijnen	19
Ambitie 1: Een gelijkwaardige samenleving	20
Ontwikkellijn 1: Inzetten op antidiscriminatie	22
Ontwikkellijn 2: Samen voor een veilig gevoel	24
Ontwikkellijn 3:	
Diversiteit Gelijkwaardigheid en inclusie inbedden	24
Ambitie 2: Een verbonden samenleving	26
Ontwikkellijn 1: Sociale cohesie bevorderen	29
Ontwikkellijn 2: Wederzijds respect stimuleren	30
Ontwikkellijn 3: Versterken van netwerken	33
Ambitie 3: Een toegankelijke samenleving	34
Ontwikkellijn 1: Bewustwording, bijstellen en borgen	37
Ambitie 4: Een inclusieve organisatie	39
Ontwikkellijn 1: Zo buiten, zo binnen	40
Ontwikkellijn 2: Actieve inclusie	41
Ontwikkellijn 3: Toegankelijke organisatie	42
4. Monitoring en evaluatie	44
5. Samenwerkingen	47
6. Vervolgstappen	49
7. Bijlagen	50
Bijlage 1: Participatieproces	50
Bijlage 2: Financiën	53
Bijlage 3: Relevante wettelijke verplichtingen	54
Bijlage 4: Begrippenlijst	55

1. Inleiding

Waarom Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie belangrijk zijn voor Breda

Bredase G's

Het verhaal van Breda begint met de drie bekende G's. Grenzeloos, Groen en Gastvrij. Onder Gastvrij (uit het narratief van het Verhaal van Breda) verstaan we het volgende:

'We zijn open in onze ontmoetingen. We bieden een warm welkom, naar elkaar en naar anderen. Dat begint bij onszelf. Breda biedt geborgenheid door de onderlinge verbondenheid. Onze relaties zijn hecht en oprecht. Bredanaars hebben een gastvrije geest: we staan open voor andere ideeën en mensen. We zijn 'open minded', zowel in houding als gedrag. Tegelijkertijd hebben we een scherp oog voor waar gastvrijheid wringt of minder bespreekbaar is en gaan daarover het gesprek aan. We werken samen; vanuit ons bedrijf, onze vereniging en onze buurt. Breda is een stad waar iedereen mee kan doen. Ongeacht afkomst, religie, sociale positie of geaardheid.'

Deze visie op gastvrijheid sluit naadloos aan bij de toenemende aandacht die in Breda wordt besteed aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI).

In het bestuursakkoord 2022-2026 is dan ook expliciet vastgelegd: **'Wij streven in Breda naar inclusie en diversiteit en nemen daar als gemeente ook zelf onze verantwoordelijkheid voor. Het draait hierbij niet alleen om verschillen in culturele achtergronden, maar ook om verschillen in generaties, verschillen tussen mensen met en zonder beperking, verschillen in genderidentiteit en verschillen in seksuele oriëntatie. Daarbij proberen wij zonder waardeoordeel een brug te slaan. Wij benoemen onacceptabel en overlast gevend gedrag. Ons streven is dat door inclusie een Breda ontstaat, waarin iedereen kan meedoen en zich thuis voelt.'**

Het is noodzakelijk dat de gemeente deze diversiteit ook weerspiegelt. We maken daarom een wethouder verantwoordelijk voor diversiteit en inclusie. Samen met inwoners, ondernemers, scholen, het maatschappelijk middenveld, verenigingen en sportorganisaties gaan we consequent het gesprek aan over jezelf kunnen zijn. We ondersteunen hen daar actief in. Discriminatie vinden we onacceptabel en tolereren we niet. Hier treden we hard tegen op. Ook straatintimidatie accepteren we niet.

We hebben een portefeuille diversiteit en inclusie, maar vinden dit een taak voor ons voltallige college.

We brengen diversiteitsprojecten beter tot elkaar samen.

We staan pal voor de rechten en positie van de LHBTIQ+'ers in Breda.

We treden hard op tegen discriminatie en straatintimidatie.

We maken onze eigen organisatie diverser en inclusiever.

Meedoen naar vermogen vinden we belangrijk. Wij spreken iedereen hierop aan en ondersteunen daarbij.'

De in juni 2023 aangenomen motie 'Een stad van iedereen' benadrukt opnieuw het belang van een inclusieve stad waarin iedereen kan deelnemen. De ondertekening van het Charter Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad (SER) in 2018 onderstreept Breda's inzet voor een divers personeelsbestand. Met de integratie van de afdeling Werk is de diversiteit binnen de gemeente toegenomen. Maar diversiteit op zichzelf is slechts een startpunt; het vraagt om een actieve inzet om een écht inclusieve werkomgeving te realiseren. Dit betekent dat we aandacht blijven besteden aan collega's met een extra begeleidingsbehoefte en ervoor zorgen dat alle medewerkers, ongeacht hun achtergrond of mogelijkheden, zich welkom, erkend en gewaardeerd voelen en naar vermogen mee kunnen doen.

Wat speelt er?

Het realiseren van een inclusieve stad vraagt niet alleen om ambitie, maar ook om lef. We moeten de moed hebben om uitdagingen te benoemen en bereid zijn om ze onder ogen te zien. Dit betekent durven

kijken naar wat niet goed gaat en actief werken aan oplossingen voor deze kwesties. We zien dat de samenleving steeds meer onder druk staat. Begrip en verbinding tussen groepen nemen af, en tegenstellingen worden scherper. Feiten en cijfers laten zien dat groepen zich vaker tegenover elkaar geplaatst voelen. Terwijl maatschappelijke debatten verharder, met name rondom thema's als diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Tegen deze achtergrond benoemen we de belangrijkste uitdagingen waar we in Nederland en specifiek in Breda voor staan.

Feiten en cijfers

Discriminatie blijft in Nederland een wijdverbreid probleem. Volgens de Veiligheidsmonitor van het CBS gaf in 2023 ruim 11 procent van de ondervraagden aan zich gediscrimineerd te hebben gevoeld, eenzelfde percentage als in 2021. Het grootste deel van de meldingen (39 procent) heeft te maken met afkomst of huidskleur. Andere vormen van discriminatie betreffen nationaliteit (33 procent), geslacht (28 procent), leeftijd (17 procent), en godsdienst of levensovertuiging (16 procent). Deze cijfers benadrukken dat discriminatie op verschillende gronden een hardnekkig probleem blijft in de samenleving.

Discriminatie onder jongeren is ook een belangrijke zorg. Uit een peiling van UNICEF Nederland blijkt dat bijna de helft van alle jongeren tussen 10 en 18 jaar discriminatie op basis van huidskleur of afkomst heeft waargenomen. Dit komt vooral voor op school, waar 83 procent van de jongeren aangeeft hier getuige van te zijn geweest. Hoewel het percentage op straat lager ligt, blijft dit nog steeds zorgwekkend, met 53 procent van de jongeren die discriminatie op straat zien. Bovendien beschouwt 61 procent van de jongeren discriminatie als een groot probleem, en bijna 80 procent wil dat er meer wordt gedaan om dit aan te pakken.

De situatie voor de LHBTIQ+-gemeenschap is behoorlijk verontrustend. Volgens cijfers van het Openbaar Ministerie steeg het aantal meldingen van discriminatie en geweld tegen LHBTIQ+-personen met bijna een kwart ten opzichte van het jaar daarvoor, van 2.654 naar 3.257 meldingen. Met name onder jongeren neemt de acceptatie van LHBTIQ+-personen af. Online haat is een groeiend probleem.

Volgens het CBS voelt zich 60% van de non-binaire mensen zich in Nederland wel eens onveilig. En 7,5% voelt zichzelf vaak onveilig. Met name de angst om slachtoffer te worden van mishandeling is sterk.

In de regio West-Brabant, waaronder Breda, is het thema LHBTIQ+ sinds 2023 voor het eerst opgenomen in de gezondheidsmonitor voor jongeren in de tweede en vierde klas van het voortgezet onderwijs. Deze monitor richt zich op de vraag of LHBTIQ+-jongeren op school open kunnen zijn over hun geaardheid. Slechts 10 procent van de Bredase jongeren denkt dat LHBTIQ+-klasgenoten open kunnen zijn tegenover iedereen op school, terwijl bijna een derde denkt dat dit niet mogelijk is. Nog een derde weet het niet, wat aangeeft dat veel jongeren zich niet bewust zijn van de problemen waarmee LHBTIQ+-jongeren te maken hebben. Deze bevindingen zijn vergelijkbaar met die van andere grote Brabantse steden zoals Eindhoven en Tilburg. De gezondheidsmonitor voor jongvolwassenen (16-25 jaar), waarin voor het eerst vragen over zelfidentificatie en acceptatie van LHBTIQ+-personen zijn opgenomen, zal in 2025 gepresenteerd worden.

Ook in Breda zien we deze landelijke trends terug in de meldingen bij onze Antidiscriminatievoorziening (ADV), uitgevoerd door RADAR. Tussen 2022 en 2023 steeg het aantal meldingen van discriminatie op basis van huidskleur van 30 naar 40 bij de ADV, en van 41 naar 51 bij de politie. Meldingen van discriminatie op basis van seksuele gerichtheid namen ook aanzienlijk toe, van 3 naar 11 bij de ADV en van 37 naar 39 bij de politie.

Naast deze cijfers melden partners zoals RADAR, BO Diversity en COC steeds vaker incidenten van intimidatie, verbaal geweld en dreigende berichten. Specifiek in Breda horen we ook relatief veel verhalen over onveilige situaties in het uitgaansleven. Ook mensen met een handicap geven, volgens een rapport van de VN, aan dat zij nog steeds op veel vlakken worden achtergesteld.

Trends

1. Toename van discriminatie, met in het bijzonder Islamofobie en Transfobie:

Onderzoeken van de Rijksoverheid, Het Verwey-Jonker Instituut, Het College van de Rechten van de mens en Kennisplatform Integratie & Samenleving laten zien dat er landelijk een toename wordt gezien van incidenten die verband houden met discriminatie, waaronder opvallend veel incidenten die verband houden met islamofobie en transfobie.

Moslims ervaren in toenemende mate vormen van uitsluiting en discriminatie, variërend van subtiele opmerkingen tot meer openlijke vormen van vijandigheid. Dit vereist een doordachte aanpak om de veiligheid en waardigheid van deze gemeenschap te waarborgen.

Ook de LHBTIQ+-gemeenschap, en met name trans personen, worden geconfronteerd met discriminatie en afname van acceptatie. De afname in acceptatie van LHBTIQ+-personen lijkt samen te hangen met bredere maatschappelijke trends zoals polarisatie, de invloed van sociale media en populaire homofobe influencers. Deze factoren zorgen er ook voor dat jongeren zich terughoudender opstellen tegenover LHBTIQ+-openheid op scholen.

Deze vormen van discriminatie variëren van haatdragende uitlatingen tot fysieke bedreigingen. Dit heeft een directe invloed op hun gevoel van veiligheid en welzijn. Breda erkent de noodzaak om deze kwesties aan te pakken door het versterken van ondersteuning en bescherming voor deze gemeenschappen.

2. Sociale cohesie onder druk:

Sociale cohesie staat onder druk door toenemende individualisering en polarisatie in de samenleving. Mensen trekken zich vaker terug in hun eigen kringen. Dit is versterkt door het internet en sociale media waar algoritmes je leefwereld verkleinen en online haat makkelijk te plaatsen is. Tegelijkertijd vermijdt men in de offline wereld gesprek en dialoog in de angst conflict te creëren of verkeerde termen te gebruiken. Er is een maatschappelijke dynamiek ontstaan in de samen-

leving waarin wederzijds begrip plaats heeft gemaakt voor verharding en afstand. Er lijkt weinig ruimte te zijn voor fouten of het leren van elkaar, waardoor uitsluiting en polarisatie eerder regel dan uitzondering worden. Dit heeft rechtstreeks invloed op de verbondenheid tussen de verschillende groepen in de samenleving. Dit maakt het des te belangrijker om initiatieven te stimuleren die ontmoeting en begrip tussen diverse groepen bevorderen.

3. Inclusiemoeheid:

Daarnaast is er sprake van 'inclusiemoeheid', waarbij sommige groepen in de samenleving het gevoel hebben dat ze worden genegeerd of dat inclusieve maatregelen hen niet ten goede komen. Het is essentieel dat het inclusiebeleid in Breda rekening houdt met deze gevoelens en ervoor zorgt dat iedereen, ongeacht diens standpunt, zich gehoord en gerespecteerd voelt.

Dit beleidskader is ontwikkeld met waardevolle input van onze inwoners en sluit nauw aan bij de behoeften van onze stad. Uitgebreidere informatie over het participatieproces is terug te vinden in de bijlagen. De uitvoering zal zorgvuldig en stapsgewijs plaatsvinden met voortdurende aandacht voor evaluatie en verbetering. Door open en transparant te communiceren over onze ontwikkeling en voortgang, zorgen we ervoor dat iedereen in Breda zich betrokken voelt en kan bijdragen aan deze gezamenlijke inspanning.

2. Visie

Onze visie: Breda is een gastvrije gemeente waar onze diversiteit onze kracht is, iedereen zich thuis, verbonden en gewaardeerd voelt, en waar we gezamenlijk streven naar een inclusieve en gelijkwaardige samenleving.

In Breda beschouwen we diversiteit als een gegeven, maar we streven er actief naar om inclusie werkelijkheid te maken. Volgens de definitie van Movisie betekent inclusie dat iedereen vanzelfsprekend deel uitmaakt van de samenleving. Dit is geen kwestie van erbij horen of worden toegelaten; ieder individu is al onderdeel van het geheel. Dit uitgangspunt vormt de basis van ons inclusiebeleid.

“Voor mij is Inclusie dat iedereen in Breda naast elkaar kan staan. We kijken naar onze overeenkomsten in plaats van verschillen.”

Daniel, studeert in Breda

De diversiteit in culturele achtergronden, seksuele voorkeuren, gender en huidskleur maakt elke Bredanaar uniek. We begrijpen dat mensen meerdere, overlappende identiteiten hebben – een concept dat bekendstaat als intersectionaliteit. Daarom voeren we geen strikt doelgroepenbeleid, maar kiezen we voor doelgroepgerichte acties. Onze ambities zijn doelgroep overschrijdend, zodat we gelijke kansen bevorderen en maatwerk leveren waar dat nodig is. Dit sluit aan bij het diversiteitsvlechtwerk zoals ontwikkeld door Movisie. Dit model benadrukt hoe verschillende identiteiten en levenssituaties van mensen elkaar beïnvloeden en hoe belangrijk het is om bij beleidsvorming rekening te houden met deze complexiteit. Door te kiezen voor maatwerk en intersectionele benaderingen creëren we ruimte voor iedereen om mee te doen, ongeacht de unieke combinaties van identiteiten die zij met zich meedragen.



(Diversiteitsvlechtwerk. Bron: Movisie)

Inclusie of exclusie?

Het lijkt misschien een paradox: wanneer we een doelgroepgerichte actie organiseren die bedoeld is om inclusie te bevorderen, kan het soms juist als exclusief worden ervaren door anderen. Er zijn groepen in onze samenleving die door hun intersecties — zoals gender, etniciteit, leeftijd, beperking, of seksuele geaardheid — structureel minder kansen krijgen. Dit betekent dat zij niet op hetzelfde startpunt beginnen als anderen. Gericht beleid en maatwerk helpt om die ongelijkheid te verkleinen door extra ondersteuning te bieden waar dat nodig is. Voor inwoners die niet tot deze doelgroepen behoren, kan het echter overkomen alsof zij minder aandacht krijgen, en kunnen ze het gevoel krijgen minder kansen te krijgen dan voorheen. De pijn van positieve discriminatie die zij ervaren verdient ook erkenning. Inclusie gaat niet alleen om het creëren van nieuwe mogelijkheden, maar ook om ruimte te geven aan gevoelens van ongemak of verlies die met verandering gepaard gaan. Om te voorkomen dat onze inwoners zich buitengesloten voelen, is het belangrijk om open te communiceren over de keuzes die worden gemaakt. Door uit te leggen

dat het wegnemen van barrières voor specifieke groepen uiteindelijk de samenleving als geheel versterkt, wordt duidelijk dat inclusie een gedeelde verantwoordelijkheid is.

Het gaat erom dat iedereen, ongeacht achtergrond, kan meedoen en zich thuis voelt. Dit betekent dat er ruimte moet zijn voor het versterken van het groepsgevoel binnen specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld door evenementen of ontmoetingsplekken waar zij herkenning en steun vinden. Tegelijkertijd is het essentieel om ervoor te zorgen dat dit groepsgevoel niet ten koste gaat van het grotere gevoel van verbondenheid met Breda als geheel. Inclusie is pas effectief als het niet alleen de verschillen erkent, maar ook bruggen slaat tussen alle inwoners, zodat iedereen zich onderdeel voelt van dezelfde gemeenschap. Het gaat niet om het voorrang geven aan de ene groep boven de andere, maar om het creëren van een samenleving waarin alle inwoners een gelijkwaardige plek hebben. Dat vraagt om nuance, uitleg en betrokkenheid, zodat iedereen zich gehoord, begrepen en gewaardeerd voelt.



'In een inclusieve samenleving wordt er gestreefd naar grensverleggende empathie. Dat zien wij als een innerlijk proces waarbij je hart, hoofd en ziel openstaan. Niet alleen naar de ander, maar ook naar jezelf. Een samenleving waar zachtheid de boventoon voert en bruggen worden gebouwd tussen jou, mij en wij.'

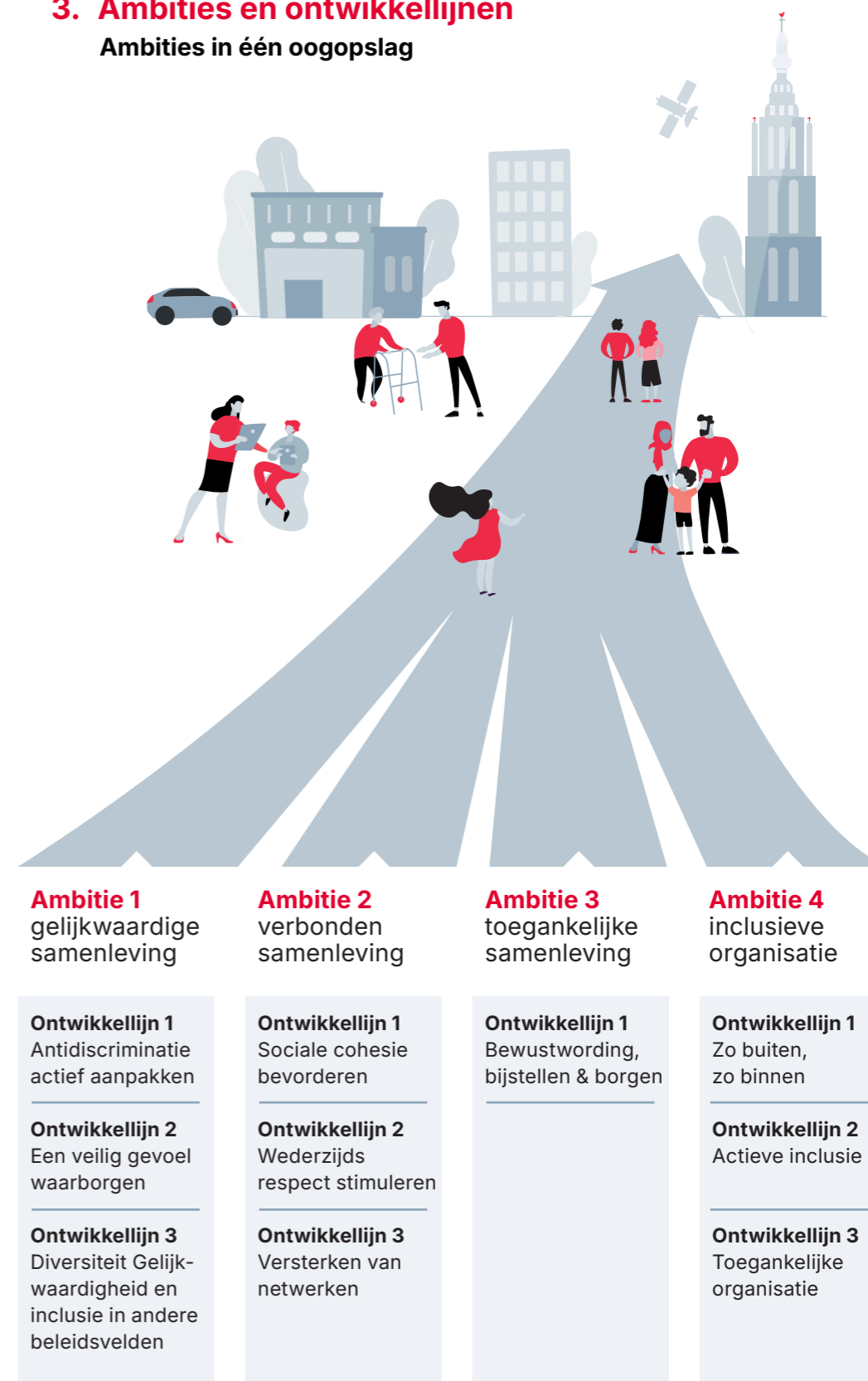
**Eline Kouwenberg,
oprichter BO Diversity**

Met dit beleidskader zet Breda een concrete stap richting een toekomst waarin diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie voor iedereen voelbaar zijn. Onze drie kernambities – gelijkwaardigheid, verbondenheid en toegankelijkheid – versterken onze gemeenschap en gelden zowel voor de stad als voor de gemeentelijke organisatie (onze

vierde ambitie). We streven naar een inclusieve werkomgeving waar verschillen gewaardeerd worden en iedereen zich betrokken voelt. Het zal duidelijk worden dat deze ambities sterk met elkaar verbonden zijn. De ambities vragen daarnaast om een collegebrede inzet. Alleen door gezamenlijk deze waarden te omarmen, kunnen we zorgen voor een stad waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt.

3. Ambities en ontwikkelijnen

Ambities in één oogopslag



Ambitie 1: Een gelijkwaardige samenleving

“Gezien, gehoord en begrepen voelen. Dat is inclusie!”

Naomi, inwoner van Breda

We willen een stad zijn waar iedereen gelijkwaardig wordt behandeld. We willen dat al onze inwoners zich veilig, thuis, gerespecteerd en gewaardeerd voelen in Breda. Ongeacht persoonlijke kenmerken zoals afkomst, etniciteit, geslacht, leeftijd, religie, seksuele geaardheid, genderidentiteit of handicap. Dit kunnen we niet bereiken zonder actief in te zetten op antidiscriminatie. Discriminatie is niet alleen wettelijk verboden, maar het heeft grote nadelige effecten op onze inwoners, zoals negatieve gevoelens, minder zelfvertrouwen en wantrouwen richting de samenleving en de overheid. Dit willen wij voorkomen. Naast onze antidiscriminatievoorziening, willen we meer inzetten op het voorkomen van discriminatie.

Onze aanpak tegen discriminatie zet in op het doorbreken van stereotype rollen en ongelijkheden op verschillende vlakken, met als doel een inclusieve samenleving te bevorderen waar iedere inwoner, ongeacht achtergrond of persoonlijke kenmerken, gelijke kansen heeft om zich volledig te ontplooiën. In samenwerking met onze partners werken we aan bewustwordingsacties die deze gelijkwaardigheid in onze gemeenschap ondersteunen

Dit doen we door onze netwerkpartners te ondersteunen die zich inzetten voor deze thema's. Ook moedigen we en faciliteren we onze inwoners om uit de eigen bubbel te stappen, kennis te maken met anderen in Breda en activiteiten te organiseren die leiden tot meer begrip en inclusie van iedereen. Onder het motto: bekend maakt bemind.

We maken van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie een onderdeel van verschillende beleidsvelden. Het is geen losstaand kader maar juist onderdeel van ons dagelijks werk. Dit doen we door bijvoorbeeld stil te staan bij wat de consequenties zijn van dit beleid op gemarginaliseerde groepen in Breda en na te denken hoe we doelgroepen benaderen die een hoge drempel ervaren om in contact te komen met de gemeente.

Wat doen we al?

Als gemeente Breda zijn we wettelijk verplicht om een antidiscriminatievoorziening aan te bieden. Bij ons is dat RADAR. Dit is een meldpunt waar inwoners op laagdrempelige wijze discriminatie kunnen melden. Bovendien kan RADAR ook overgaan tot bemiddeling, hulp bij een klachtenprocedure of hulp bij een juridische procedure.

Daarnaast werken we vanuit diverse programma's aan inclusie. Een voorbeeld hiervan is Verbeter Breda, dat onderdeel is van het landelijk programma Leefbaarheid en Veiligheid. Binnen dit programma richten we ons op drie thema's die direct inspelen op de behoeften van onze inwoners: een leefbaar inkomen, jezelf kunnen zijn, en prettig wonen in een veilige buurt. Deze aanpak is wijkgericht en biedt ruimte voor maatwerk, zodat we de unieke behoeften van iedere wijk en inwoner kunnen adresseren.

We zijn ons ook bewust van de veranderende demografie in Breda. Onze stad wordt steeds diverser, en dat vraagt om een toekomstgerichte sociale visie. In deze visie hebben we oog voor de bredere samenstelling van onze bevolking en willen we ervoor zorgen dat alle inwoners zich gezien en gehoord voelen, ongeacht hun achtergrond.

Sinds 1 juli 2023 hebben we als gemeente bovendien de taak gekregen om te handhaven op discriminatie op de huurwoningmarkt, zoals vastgelegd in de Wet goed verhuurderschap. Met ingang van 1 januari 2024 bieden we een laagdrempelig en kosteloos online meldpunt aan, waar inwoners meldingen van huurwoningdiscriminatie kunnen doen.

Om de veiligheid van onze inwoners op straat, en met name vrouwen en meisjes, verder te vergroten, nemen we deel aan het programma Veilige Steden, een initiatief van het ministerie van OCW. Met de middelen uit dit programma financieren we het meldpunt intimidemijniet.nl, waar inwoners melding kunnen maken van straatintimidatie. Dit meldpunt draagt bij aan de veiligheid op straat, en staat open voor iedereen in Breda.

Ook tijdens het uitgaan nemen we maatregelen om een veilig gevoel te versterken. Handhaving door BOA's en politie wordt aangevuld met sfeerbeheer. Zij dragen bij aan een toegankelijke en veilige sfeer in de horecagebieden door in gesprek te gaan met bezoekers en spanningen vroegtijdig te signaleren en te de-escaleren. Bij incidenten werken zij nauw samen met de politie of handhaving om passende actie te ondernemen.

Ontwikkellijnen

Ontwikkellijn 1: Inzetten op antidiscriminatie

In Breda streven we naar een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig wordt behandeld en waar discriminatie geen plaats heeft. Een belangrijk onderdeel hiervan is het toegankelijk maken van ondersteuning voor iedereen die met discriminatie te maken krijgt. Om dit te bereiken, moeten we ervoor zorgen dat inwoners goed op de hoogte zijn van de beschikbare middelen en dat deze middelen gemakkelijk toegankelijk zijn. Dit vereist niet alleen een betere zichtbaarheid van bestaande voorzieningen, maar ook een gerichte, preventieve aanpak om discriminatie te voorkomen en gelijkwaardigheid actief te bevorderen.

Wat gaan we doen:

- Uitvoeren van een discriminatiescan: In samenwerking met onze antidiscriminatievoorziening RADAR voeren we een uitgebreide discriminatiescan uit om inzicht te krijgen in de aard en omvang van discriminatie in Breda. Dit onderzoek helpt ons om beter te begrijpen welke vormen van discriminatie het meest voorkomen en welke bevolkingsgroepen het hardst worden getroffen. Op basis van de resultaten van de discriminatiescan stellen we gerichte prioriteiten en interventies vast.
- Zichtbaarheid van de antidiscriminatievoorziening (ADV) vergroten: We zorgen ervoor dat de digitale antidiscriminatievoorziening beter bekend en toegankelijker wordt, zodat meer mensen er gebruik van maken en we meer inzicht krijgen in de problematiek. We zetten in op het verhogen van het aantal meldingen via discriminatie.nl. Dit geeft ons waardevolle data over de aard van discriminatie in Breda en helpt ons om gerichte acties te ondernemen.

- Het meldpunt en uitvoering voor huurwoningdiscriminatie verder vormgeven: Vanuit de teams Wonen en Veiligheid&Leefomgeving wordt het proces rondom het behandelen en afhandelen van de meldingen opgezet. We denken hierin mee en houden de meldingen die binnenkomen in de gaten. Dit helpt ons inzichtelijk te maken wat de aard is van woondiscriminatie in Breda.
- Een antidiscriminatieagenda ontwikkelen: Samen met ervaringsdeskundigen, RADAR en andere partners of belanghebbenden stellen we een agenda op met concrete maatregelen om discriminatie te bestrijden en gelijkwaardigheid te bevorderen. Deze agenda richt zich op preventie, bewustwording, educatie en het versterken van sociale samenhang.
- De regenboogagenda herijken: Onze huidige regenboogagenda loopt tot 2026, maar we willen hierna meer diepgang geven aan ons beleid voor de LHBTIQ+-gemeenschap. We werken eraan om deze agenda te versterken en verder uit te breiden.
- Duidelijk statement innemen tegen discriminatie: We maken duidelijk dat discriminatie in Breda niet wordt getolereerd door middel van openbare statements en gerichte acties, zoals we hebben gedaan bij de regenboogvlaggenactie in samenwerking met COC.



Regenboogvlaggenactie COC op 25 augustus 2024 naar aanleiding van de brandstichting van een regenboogvlag

Ontwikkellijn 2: Samen voor een veilig gevoel

Uit persoonlijke gesprekken met ervaringsdeskundigen op het thema DGI, kwam veiligheid altijd als eerste ter sprake. Vooral met betrekking tot een gebrek hieraan in het uitgaansleven. In Breda moet iedereen zich bij het uitgaan welkom en veilig voelen en gaan veiligheid en gastvrijheid hand in hand. Dit is dan ook als doelstelling opgenomen in de nieuwe veiligheidsvisie. Voor veel inwoners is het gevoel van veiligheid niet vanzelfsprekend, vooral niet wanneer ze te maken krijgen met straatintimidatie. We streven ernaar de bewustwording te vergroten rondom deze vormen van intimidatie en doeltreffende maatregelen te nemen om de veiligheid te verbeteren.

Wat gaan we doen:

- Ontwikkelen van een actieplan straatintimidatie: Op basis van de verzamelde meldingen van het meldpunt voor straatintimidatie (initimideermijniet.nl) en input van betrokkenen ontwikkelen we een actieplan om straatintimidatie proactief aan te pakken. Dit plan bevat concrete acties om de veiligheid in de stad te verbeteren, onder andere hoe we het meldpunt straatintimidatie bekendder en toegankelijker maken.
- Samenwerking en overleg: We blijven in gesprek met onze stads-
marinier over signalen die we krijgen over veiligheid. We agenderen deze bij het overleg waar de politie, handhaving, sfeerbeheer en Koninklijke Horeca Nederland aansluit. Samen besluiten we welke actie we ondernemen.

Ontwikkellijn 3: Diversiteit Gelijkwaardigheid en inclusie inbedden

In verschillende beleidsvelden staan we stil bij DGI. Want inclusief beleid is een voorwaarde om effectief beleid op te stellen. In het beleid dat we creëren staan we stil bij het effect ervan op alle inwoners. Zij die een grote afstand ervaren tot de gemeente, proberen we ook te benaderen op laagdrempelige manieren. Zoals informatie in eigen taal en eenvoudig taalgebruik. Een goed voorbeeld van het inbedden van DGI in ons beleid is de inkoop WMO vanaf 2026, waarin aanbieders expliciet wordt gevraagd hoe zij met DGI omgaan.

Wat gaan we doen:

- Inbedden van DGI: We werken aan bewustwording en het meenemen van DGI in verschillende beleidsvelden. We zoeken actief naar verbindingen tussen deze dossiers, bijvoorbeeld gezondheid, jeugd, zorg, sport, genderemancipatie om sterkere, geïntegreerde en efficiëntere aanpak te realiseren. We werken toe naar een werkwijze waarbij DGI geen apart beleidsveld is, maar juist een thema's van iedereen. We beginnen bij het sociaal domein en trekken dit steeds breder de organisatie in.
- Samenwerking met Verbeter Breda versterken: We onderzoeken wat er al gebeurt in de wijken, delen expertise, verbinden initiatieven en stemmen af wat er nodig is.



Als we elkaar kunnen horen en erkennen, kan Breda een stad worden waar diversiteit wordt gevierd door inclusie en waar iedereen zich thuis voelt. Een plek waar gemeenschappen elkaar versterken, gelijke kansen bestaan en waar iedereen de ruimte krijgt om te groeien en bij te dragen aan de samenleving.

Philip Oronsay

Stichting Jara en de winnaar van de 17e Bredase Vredesprijs

Ambitie 2: een verbonden samenleving

In Breda is onze diversiteit onze kracht. Diversiteit gaat over meer dan alleen verschillen in persoonlijke kenmerken. Het gaat ook over de unieke perspectieven, ervaringen, en ideeën die individuen meebrengen. Door deze samen te brengen en de ontmoeting tussen inwoners te faciliteren scheppen we de randvoorwaarden voor een krachtige gemeenschap waar men naar elkaar omkijkt en respect heeft voor elkaar. Een stad waar iedereen zich verbonden voelt en actief deelneemt.

Ons streven is om Breda te ontwikkelen tot een stad waarin mensen elkaar regelmatig en op natuurlijke wijze ontmoeten. We willen ruimtes en situaties creëren die ontmoeting bevorderen, waar inwoners van verschillende achtergronden elkaar kunnen ontmoeten en met elkaar verbinden. Door het versterken van sociale netwerken en het faciliteren van interactie, willen we een gemeenschap vormen die samenhangend en ondersteunend is.

We maken op een positieve manier gebruik van de rijke diversiteit in onze samenleving. Dit doen we door initiatieven te ondersteunen die verschillen erkennen en vieren. Zonder verbondenheid en interactie tussen verschillende groepen ontstaat er geen betrokkenheid en begrip, hetgeen kan leiden tot polarisatie, ongelijkheid en uitsluiting.



Bij zowel Breda Beats als TURF zetten we ons in voor een inclusieve cultuur waar jongeren zichzelf kunnen zijn. Voor ons is diversiteit een belangrijke motor voor creativiteit en groei. We vinden het cruciaal om jonge mensen van alle achtergronden samen te brengen en hen een plek te bieden waar ze zich kunnen (door)ontwikkelen. Door inclusieve programma's en een diverse line-up geven we jongeren de kans om hun talenten te laten zien in een omgeving die de kracht van verschillen omarmt. Dit komt tot uiting in onze samenwerking met het Music Moves-programma, waarmee we jongeren actief de kans geven om muziek en evenementen in te zetten als middel voor maatschappelijke uitdagingen.
Pien Steenbeek en Noa Hermans
Directie van Stichting Breda Beats en Stichting TURF

Wat doen we al:

Vanuit o.a. de afdelingen Stadsarchief Breda en Cultuur wordt ingezet op het vergroten van het bewustzijn rondom het slavernijverleden van Breda. In samenwerking met het Stadsarchief en diverse culturele instellingen ontwikkelen we (tijdelijke en permanente) initiatieven die niet alleen de geschiedenis belichten, maar ook de blijvende impact tot op de dag van vandaag binnen onze hedendaagse samenleving zichtbaar maken. Hiermee willen we ervoor zorgen dat het

gesprek hierover levendig blijft en het slavernijverleden niet vergeten wordt, zowel binnen onze gemeenschap als in bredere culturele kringen.

Daarnaast speelt het onderwijs en educatie een belangrijke rol in ons streven naar diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Binnen de onderwijsvisie, onder het thema burgerschap, werken we aan educatieve programma's die jongeren bewust maken van het belang van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. We willen leerlingen niet alleen leren over deze thema's, maar hen ook stimuleren om actief bij te dragen aan een inclusieve samenleving waarin iedereen wordt gerespecteerd en gewaardeerd. In dit kader werken scholen samen met organisaties zoals COC Nederland, Stichting School & Veiligheid en Rutgers, om onderwerpen zoals seksuele diversiteit en sociale veiligheid te integreren in het onderwijs. Initiatieven zoals Paarse Vrijdag en Gender & Sexuality Alliances (GSA's) spelen hierin een belangrijke rol. Ook GGD West-Brabant is een belangrijke partner die scholen ondersteunt bij het integreren van relationele en seksuele vorming. Door webinars en voorlichtingssessies biedt de GGD ondersteuning aan zowel leerlingen als onderwijspersoneel, met als doel om acceptatie en veiligheid op scholen te vergroten. De thema's seksuele diversiteit en genderdiversiteit zijn ook opgenomen in de gezondheidsmonitoren van de GGD, wat helpt om inzicht te krijgen in de ervaringen van jongeren en om gerichte acties te ontwikkelen om een open en veilige omgeving te creëren. Daarnaast zien we cultuur als belangrijk middel om gewenste ontwikkelingen teweeg te brengen.

Ook ouders worden actief betrokken. Met initiatieven zoals de Pride Parents Night, georganiseerd door Surplus en het COC, krijgen ouders van LHBTIQ+-jongeren informatie en ondersteuning aangeboden. Deze activiteiten zijn een essentieel onderdeel van ons streven naar een stad waarin iedereen, ongeacht seksuele geaardheid of genderidentiteit, zich welkom en geaccepteerd voelt.

Verder hebben we een sterk netwerk opgebouwd rondom Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie (DGI). Dit netwerk verbindt verschillende organisaties in Breda die (samen) werken aan het bevorderen van

een inclusieve stad. Door deze samenwerking kunnen we kennis en ervaringen delen en gezamenlijk werken aan concrete oplossingen die inclusie versterken in alle lagen van onze samenleving.



Ontwikkellijnen

Ontwikkellijn 1: Sociale cohesie bevorderen

Samenleven is een taak van alle inwoners van Breda. Mensen maken samen de stad. Hoewel het leven in 'bubbels' begrijpelijk is, en niet altijd erg is, streven we ernaar om inwoners te stimuleren óók buiten hun eigen kring te treden. Uit gesprekken blijkt dat veel inwoners zich bewust zijn van hun leven in een 'bubbel' en het belangrijk vinden om contact te hebben met mensen buiten hun directe kring.

“We leven allemaal op losse eilandjes. Deze eilandjes kunnen we bij elkaar brengen door te focussen op voor ons gemeenschappelijke onderwerpen en thema's.”

Damai, inwoner van Breda

Polarisatie, oftewel de groeiende kloof en vijandigheid tussen verschillende groepen binnen de samenleving, kan aanzienlijke negatieve gevolgen hebben voor zowel sociale cohesie als veiligheid van de inwoners. In een tijd waarin sociale media een grote rol spelen bij het versterken en in stand houden van tegenstellingen, vraagt het tegengaan van polarisatie om een gezamenlijke en integrale aanpak. Hier is dan ook aandacht voor in de integrale veiligheidsnota. Vanuit het sociaal domein versterken we deze aanpak. Door middel van dialoog, educatie, gemeenschapsofbouw, verantwoordelijk leiderschap, en beleid, kunnen we gezamenlijk werken aan een meer inclusieve en harmonieuze samenleving.

Wat gaan we doen:

- ▶ **Faciliteren van structurele ontmoetingen:** We stimuleren en ondersteunen activiteiten die inwoners uit verschillende achtergronden de gelegenheid geven om elkaar te ontmoeten en met elkaar in gesprek te gaan. We zetten hierbij in op laagdrempelige en toegankelijke ontmoetingen. Dit draagt bij aan het doorbreken van sociale bubbels en het opbouwen van een hechte gemeenschap.
- ▶ **Ondersteunen van lokale initiatieven:** We werken samen met lokale organisaties en gemeenschappen en ondersteunen ze om activiteiten te organiseren die diversiteit vieren en bevorderen, waardoor de sociale cohesie in Breda wordt versterkt. Voorbeelden van deze activiteiten kunnen zijn: Een Suikerfeest viering, een Bredase diversiteitsdag of een activiteit rondom Coming Outdag.

Ontwikkellijn 2: Wederzijds respect stimuleren

Onze inzet voor verbinding gaat verder dan fysieke ontmoetingen. Het is mooi om anderen te accepteren als mens, zelfs als we hun denkwijze niet volledig begrijpen of delen. Dit wederzijdse respect stelt ons in staat elkaar te herkennen, erkennen en waarderen. Inclusie betekent een voortdurende zoektocht naar een omgeving waar

iedereen zichzelf kan zijn en zich onderdeel voelt van het grotere geheel. Dit houdt in dat we elkaar in onze waarde laten en samen blijven bouwen aan een verbonden gemeenschap, waar we mensen niet zomaar loslaten.

“Respect staat centraal voor mij. Je hoeft mij niet te begrijpen, maar je moet me wel respecteren!”

**Ilona,
inwoner van Breda**

Bewustwording van diversiteit en inclusie begint met het erkennen van de verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven die onze inwoners en medewerkers met zich meebrengen. Dit bewustzijn helpt ons om onze eigen vooroordelen te herkennen en actief te werken aan het overwinnen ervan. Door bewustwording te vergroten, leggen we de basis voor een inclusieve samenleving waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Zichtbaarheid speelt hierin een sleutelrol; door diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie duidelijker onder de aandacht te brengen, maken we deze waarden tastbaar en toegankelijk voor iedereen, zodat dit bijdraagt aan een cultuur waarin inclusie de norm is.

“Voor mij zijn het alleen maar woorden om aan te geven dat er verschillen zijn tussen mensen maar veel belangrijker is hoe je met elkaar omgaat (op een respectvolle manier) ongeacht je achtergrond/uiterlijk etc. Eenieder is volwaardig en mag zijn wie eenieder is”

**Jos Verdonschot,
voorzitter Overlegorgaan Bredase Amateurverenigingen**



“Mensen leven in Breda in sterk gesegregeerde wijken. Deze Bredanaren komen elkaar nauwelijks tegen. We moeten meer ontmoeting en verbinding stimuleren. Als Chassé Theater hebben wij daarin een rol. Wij zetten bewust voorstellingen naast elkaar die verschillende publieksgroepen trekken. Men komt elkaar dan in elk geval tegen in de foyer of aan de bar. Ook ontwikkelen wij activiteiten om mensen uit verschillende wijken actief bij elkaar te brengen. De WijkJury Breda is daar een voorbeeld van. We doen ook van alles om drempels die mensen ervaren te slechten. En we gaan de wijken in om mensen te betrekken bij podiumkunsten en te enthousiasmeren om eens een stap naar het theater of een andere culturele instelling te zetten. Het verruimt de blik, draagt bij aan een betekenisvol leven en bevordert sociale cohesie.”

Ruud van Meijel
algemeen directeur Chassé

Wat gaan we doen:

- **Onderwijs en bewustwording:** We ontwikkelen en voeren campagnes en trainingen uit die het bewustzijn rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, kritisch denken, mediawijsheid, respect en het begrijpen van verschillende perspectieven versterken.
- **Versterken van zichtbaarheid:** We verbeteren de zichtbaarheid van initiatieven en voorzieningen die diversiteit en inclusie bevorderen, zodat inwoners die hier affiniteit mee hebben beter geïnformeerd zijn over de mogelijkheden en ondersteuning die beschikbaar zijn. Maar ook om inwoners te prikkelen die tot nu toe nog niet in aanraking zijn gekomen met deze initiatieven.
- **Stimuleren van inclusief gedrag:** Door bewustwording en zichtbaarheid te combineren, moedigen we actief inclusief gedrag aan binnen onze stad en dorpen. Dit maakt de weg vrij voor een samenleving waarin inwoners rekening houden met elkaar en respect tonen voor de ander.

Ontwikkellijn 3: Versterken van netwerken

Door goed samen te werken, maken we meer impact. We werken samen met mensen uit de stad en bevorderen samenwerking tussen hen. Dit gaat om bewoners en ervaringsdeskundigen, partners en professionals, lokale, maatschappelijke en publieke organisaties en bedrijven in de stad. Iedereen heeft voordeel van een sterk netwerk. De organisaties dienen op de hoogte te zijn van elkaars expertise en activiteiten op het gebied van diversiteit. Ook kunnen zij hun krachten bundelen wanneer hun doelen overlappen. Rondom het thema diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn er verschillende netwerken in onze stad actief.

Wat gaan we doen:

- **Netwerkgroep DGI:** We hebben een netwerkgroep opgericht met alle partners in de stad die zich inzetten voor Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie (DGI). Deze groep komt regelmatig samen om kennis en ervaringen te delen, wat leidt tot een gecoördineerde en versterkte aanpak vanuit de stad. We zoeken daarbij de samenwerking op met de waardenetwerken en wisselen expertise uit. We beginnen met het waardenetwerk 'Thuiskomen

in Breda' en breiden dit uit naar alle waardenetwerken.

- **Betrekken van ervaringsdeskundigen:** Ervaringsdeskundigen, die uit eigen ervaring weten wat het betekent om met discriminatie of uitsluiting te maken te hebben, bieden waardevolle inzichten. Hun betrokkenheid bij het beleidsproces helpt ons beleid te ontwikkelen dat daadwerkelijk aansluit bij de behoeften van kwetsbare groepen en vergroot het vertrouwen van de gemeenschap.
- **Inclusieve participatie i.s.m. URBACT-project 'Agents of Co-existence':** Deelname aan dit Europese project stelt ons in staat om samen te werken met andere steden en van elkaar te leren. Het huidige project richt zich specifiek op inclusieve participatie. In Breda streven we naar een besluitvormingsproces waarin alle inwoners, en met name ondervertegenwoordigde groepen, een stem hebben. Inclusieve besluitvorming is cruciaal omdat het zorgt voor beleid dat recht doet aan de diversiteit van onze stad en de behoeften van alle inwoners weerspiegelt. Met de invoering van de Wet versterking participatie zet de gemeente extra stappen om deze inclusiviteit te waarborgen.
- **Samenwerkingen met andere gemeenten:** In het kader van meer handen maken licht werk en niet het wiel opnieuw uitvinden. We willen een regionaal netwerk opzetten met beleidscollega's DGI en zitten al in een netwerk tegen discriminatie en racisme geïnitieerd door de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme met de G10 gemeenten.

Ambitie 3: Een toegankelijke samenleving

Breda streeft ernaar een stad te zijn waar iedereen, ongeacht fysieke, mentale, zintuiglijke of neurodiverse beperkingen, volledig kan deelnemen aan het dagelijks leven. Toegankelijkheid is een fundamenteel recht, zoals vastgelegd in het VN-Verdrag Handicap, en vormt de basis voor een gelijkwaardige samenleving.

Het gaat er niet om mensen te 'helpen' vanuit een kwetsbare positie, maar om een samenleving te creëren waarin iedereen, ongeacht omstandigheden, zelfstandig en gelijkwaardig kan deelnemen. Of het nu gaat om mensen met een beperking, ouderen, zwangere mensen of iemand die tijdelijk minder mobiel is — toegankelijkheid raakt ons allemaal. Het is een kwestie van rechtvaardigheid en gedeelde verantwoordelijkheid, niet van gunsten of medelijden.



'Als in een divers samengestelde maatschappij inclusie het streven is, moet toegankelijkheid hiervoor de fundering zijn. Niet alleen de fysieke toegankelijkheid die mensen in staat stelt ergens bij en binnen te komen, maar zeker ook de menselijke kant. Alleen goede fysieke toegankelijkheid zonder 'sociale toegankelijkheid' (bejegening) is te weinig. Beide sporen samen zijn de bodemplaat voor alle activiteiten waarmee je mensen écht mee kan laten doen.'

Wouter Schelvis

Adviseur toegankelijkheid bij Breda Gelijk

Wat doen we al?

In Breda werken we al jaren aan een toegankelijke stad. Hiervoor hebben we een toegankelijkheidsagenda opgesteld, die we op dit moment aan het herijken zijn. Tijdens het inspiratie evenement toegankelijkheid eind 2023 is opgehaald wat we hebben gedaan en waarvoor we de komende periode aan de lat staan. De toegankelijkheidsagenda en de uitkomsten van het inspiratie evenement vormen de basis voor al onze inspanningen op het gebied van toegankelijkheid en inclusie, en biedt richting voor de uitvoering aan de hand van concrete acties.

Een van de successen is de prijswinnende Beter Bereikbaar App, waarmee we toegankelijkheid in Breda makkelijker en duidelijker maken. De app geeft real-time informatie over rolstoelvriendelijke routes, liften, aangepaste toiletten en andere voorzieningen. Dit maakt de stad niet alleen beter toegankelijk voor mensen met een beperking, maar helpt ook bewoners en bezoekers bewuster om te gaan met toegankelijkheid. Het winnen van deze prijs laat zien hoe Breda zich inzet voor inclusiviteit en motiveert ons om verder te blijven werken aan vernieuwende oplossingen.

Samen met partners zoals Platform Breda voor Iedereen en Breda Gelijk zetten we concrete stappen om toegankelijkheid zichtbaar en bespreekbaar te maken. Platform Breda voor Iedereen organiseert regelmatig bijeenkomsten, waar het gesprek over toegankelijkheid centraal staat. Dit helpt niet alleen om bewustwording te vergroten, maar ook om betrokkenheid te creëren bij verschillende doelgroepen in de stad, met als doel de stad toegankelijk te maken voor iedereen.

Breda Gelijk speelt een belangrijke rol om voorlichting te geven aan diverse groepen mensen en bij bewustwordingstrajecten. Deze partner biedt gastlessen op scholen en universiteiten, waarin jongeren leren over gelijkwaardigheid. Daarnaast organiseren zij rondleidingen met ervaringsdeskundigen, zodat deelnemers kunnen ervaren hoe het is om met een beperking door de stad te bewegen. Daarnaast geven zij, samen met de ervaringsdeskundigen advies over de inrichting van de openbare ruimte, gebouwen en evenementen. Deze activiteiten vergroten het begrip voor de dagelijkse uitdagingen die mensen met een beperking ervaren en dragen bij aan een inclusieve cultuur.

Ook op fysiek gebied zetten we al stappen. We hanteren de toegankelijkheidsstandaard bij de inrichting van straten en openbare gebouwen, waardoor onze stad beter bereikbaar wordt voor iedereen. Daarnaast helpt het toegankelijkheidsfonds ondernemers om hun winkels en horecazaken toegankelijker te maken.

Bij evenementen is bij de vergunningsaanvraag een folder toegankelijkheid beschikbaar gesteld. Samen met ervaringsdeskundigen van Breda Gelijk ondersteunen we organisatoren, zodat evenementen

voor zoveel mogelijk mensen toegankelijk zijn. Hierin is al een aantal eerste mooie stappen gezet.

Ontwikkellijn

Ontwikkellijn 1: Bewustwording, bijstellen en borgen

Toegankelijkheid begint met bewustwording: het herkennen van drempels en het creëren van ruimte voor iedereen. Door beleid en processen bij te stellen en toegankelijkheid duurzaam te borgen, maken we het een vanzelfsprekend onderdeel van onze samenleving. Zo bouwen we aan een stad waar iedereen volwaardig kan deelnemen.

Wat gaan we doen:

- **Inzetten op bewustwording:** We organiseren bewustwordingsacties over toegankelijkheid en de verschillende vormen die het kan aannemen (fysiek, digitaal, communicatief). We laten het ook onderdeel zijn van bredere bewustwording rondom DGI als het gaat om discriminatie, bejegening en uitsluiting. Door meer bewustzijn te creëren, zorgen we ervoor dat toegankelijkheid niet alleen wordt gezien als iets "extra's" voor specifieke groepen, maar als een gemeenschappelijke waarde. Hierbij is het belangrijk dat we onze interne medewerkers bewust laten worden van toegankelijkheid maar ook onze inwoners.
- **Breder kijken dan fysieke toegankelijkheid:** In lijn met het VN-Verdrag Handicap onderzoeken we hoe we meer invulling kunnen geven aan sociale en digitale toegankelijkheid.
- **Een toegankelijkheidsagenda ontwikkelen:** Deze uitvoeringsagenda bevat concrete acties en prioriteiten op hoe we de fysieke toegankelijkheid in Breda gaan verbeteren op verschillende beleidsdomeinen zodat iedereen, ongeacht beperking of andere persoonlijke omstandigheden, kan deelnemen aan de samenleving.
- **Verankering van toegankelijkheid in beleid:** We willen toegankelijkheid opnemen in al onze gemeentelijke beleidskaders, zodat het een vanzelfsprekende norm wordt. Door dit structureel in beleid vast te leggen, wordt het niet iets incidenteels, maar een duurzame, vastomlijnde waarde binnen elke fase van besluitvorming, ontwerp en uitvoering.



Ambitie 4: Een inclusieve organisatie

Zo buiten: Breda is een gastvrije gemeente waar onze diversiteit onze kracht is, iedereen zich thuis, verbonden en gewaardeerd voelt en waar we gezamenlijk streven naar een inclusieve en gelijkwaardige samenleving.

Zo binnen: Breda is een gemeente waar onze diversiteit onze kracht is, medewerkers zich thuis, verbonden en gewaardeerd voelen en waar we gezamenlijk streven naar een inclusieve en gelijkwaardige organisatie.

Als organisatie willen we onze ambitie verbinden met de bredere ambitie voor de stad. Om tot een heldere ambitie te komen, erkennen we dat er nog veel is dat we niet weten. Het verzamelen van meer inzichten en gegevens is daarom essentieel om onze richting concreter te bepalen. Een belangrijk vertrekpunt is bewustwording, omdat dit de basis vormt voor het formuleren van onze ambitie. Tegelijkertijd is het belangrijk dat we ervoor zorgen dat onze basis op orde is, zodat we vanuit een stevig fundament verder kunnen bouwen. Met de kennis die we opdoen, blijven we gericht stappen zetten om hier invulling aan te geven. Om sturing te geven aan de te nemen stappen wordt een uitvoeringsplan gemaakt.

De gemeente Breda streeft ernaar dat de waarden van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, die we in de stad nastreven, ook binnen onze organisatie verankerd zijn. "Zo buiten, zo binnen" betekent dat we ook voor onze interne werkomgeving ons bewust zijn van en aan kunnen sluiten bij de beleving en de behoeften van onze inwoners. We willen een organisatie creëren waarin iedere medewerker, ongeacht achtergrond, zich welkom en gewaardeerd voelt. Diversiteit zien we als een kracht die ons als organisatie innovatiever en effectiever maakt.

“Inclusiviteit is een wat moeilijk woord voor iets dat eigenlijk heel menselijk, fijn en warm is. Het betekent voor mij dat iedereen ongeacht achtergrond of beperking een stem heeft”

**John,
medewerker Gemeente Breda**

Onze missie is om een werkomgeving te realiseren waarin diversiteit en inclusie de norm zijn en actief worden beleefd. Dit betekent dat we gericht acties ondernemen om een divers personeelsbestand aan te trekken en te behouden, en dat we actief werken aan een cultuur van wederzijds respect en samenwerking. We zorgen ervoor dat elke medewerker de kans krijgt om bij te dragen en zich te ontwikkelen binnen een omgeving die diens unieke perspectieven waardeert.

Gelijkwaardigheid, verbondenheid, wederzijds respect en toegankelijkheid vormen de kernelementen die dwars door de navolgende voorgestelde ontwikkellijnen lopen.

Ontwikkellijn 1: Zo buiten, zo binnen

We streven naar een inclusievere organisatie die een afspiegeling is van de inwoners van onze stad, zodat we beter kunnen aansluiten bij hun beleving en behoeften; een representatief personeelsbestand is daarbij geen doel op zich, maar een middel om samen te bouwen aan een stad waarin iedereen zich gehoord en herkend voelt.

“Al onze vacatureteksten omvatten een diversiteitsstatement, waarin benadrukt wordt dat Gemeente Breda een werkgever is die gelijke kansen biedt”

Adviseur Recruitment

Bewust van de diverse achtergronden, perspectieven en ervaringen die onze stad kenmerken, willen we deze ook binnen onze organisatie herkennen, waarderen en zichtbaar maken.

Inclusiviteit begint bij de samenstelling van onze organisatie, waarin iedereen, ongeacht achtergrond, de kans krijgt om bij te dragen.

Wat gaan we doen:

- Onderzoeken in hoeverre het personeelsbestand de demografische diversiteit van de stad weerspiegelt en of dit daadwerkelijk bijdraagt aan het creëren van een inclusievere organisatie.
- Experimenteren met het implementeren van inclusieve wervings- en selectieprocessen om ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken.
- Het vergroten van bewustwording over onbewuste vooroordelen tijdens selectieprocessen, bijvoorbeeld door trainingen aan te bieden.

Ontwikkellijn 2: Actieve inclusie

Inclusie gaat verder dan alleen diversiteit; het draait erom dat iedere medewerker zich écht onderdeel voelt van de organisatie. We streven naar een werkomgeving waar iedereen, ongeacht achtergrond, zich gewaardeerd en betrokken voelt, met open communicatie en respect als basisprincipes. Daarnaast willen we dat iedereen in de stad zich kan voorstellen onderdeel te zijn van de gemeente Breda, waar ruimte is voor ieders unieke bijdrage en perspectief.

“We hebben een werkgeversmerk waarin gewerkt wordt met persona's waarin bewust keuzes gemaakt zijn in termen van diversiteit en inclusie”

Adviseur Arbeidsmarkcommunicatie

Wat gaan we doen:

- Bevorderen van een cultuur van open communicatie waarin iedereen zich vrij voelt om bij te dragen.
- Integreren van inclusie in de dagelijkse praktijk door het aanbieden van bewustwordingssessies.
- Wij willen een interne groep van ervaringsdeskundigen betrekken en hen de ruimte bieden om zowel gevraagd als ongevraagd advies te geven en te betrekken bij de vervolgstappen.

Ontwikkellijn 3: Toegankelijke organisatie

Toegankelijkheid is essentieel voor een inclusieve organisatie. Onze fysieke en digitale werkomgevingen moeten toegankelijk zijn, zodat iedere medewerker volwaardig kan deelnemen aan de organisatie.

Wat gaan we doen:

- Toegankelijker maken van fysieke en digitale omgevingen, passend binnen de context van de werkzaamheden en werkomgeving.
- Blijven bieden van informatie op papier naast digitale informatie om inclusief te zijn.
- We sturen op een persoonlijke en begrijpelijke manier van communiceren passend binnen de context.



**“Wat als de overheid net zo divers zou zijn als haar inwoners?
In mijn optiek zal het dat veel gemakkelijker maken voor
mensen om een beroep te durven doen op de overheid”
- Omar Sirre, voorzitter van Sterren van Morgen**

4. Monitoring en evaluatie

Om de ontwikkelijnen van dit beleidskader te kunnen volgen maken we gebruik van de volgende kwantitatieve en kwalitatieve monitoringsgegevens en -werkwijzen.

Kwantitatief

In de programmabegroting zijn een aantal beleidsindicatoren opgenomen die betrekking hebben op de doelen van dit beleidskader. Dit zijn:

Naam indicator	Meedoen
Programma	Vitaal en Sociaal
Thema	Leren, ontwikkelen en werken
Omschrijving	Percentage inwoners dat actief meedoet in de samenleving. Dat kan op verschillende manieren: intensief mantelzorg, intensief vrijwilligerswerk, minimaal 12 uur per week aan het werk in loon dienst of als zelfstandig ondernemer, deelname aan re-integratie traject, school/opleiding volgen.
Bron	Gemeentelijke Buurtenquête (tweejaarlijks)
Naam indicator	Sociale cohesie
Programma	Vitaal en Sociaal
Thema	Ontmoeten
Omschrijving	De mate waarin men zich betrokken voelt bij de buurt en buurtgenoten, gebaseerd op de volgen de stellingen: - mensen kennen elkaar in deze buurt nauwelijks - buurtbewoners gaan in deze buurt op een prettige manier met elkaar om - een gezellige buurt, waar mensen elkaar helpen en dingen samendoen - zich thuis voelen bij de mensen die in deze buurt wonen
Bron	Gemeentelijke Buurtenquête (tweejaarlijks)

Naam indicator	Veiligheid in buurt (algemeen)
Programma	Basis op orde
Thema	Veilig Breda
Omschrijving	Gemiddeld rapportcijfer dat Bredanaars geven aan de veiligheid in eigen buurt.
Bron	Gemeentelijke Buurtenquête (tweejaarlijks)

Daarnaast worden de volgende indicatoren meegenomen waarvan data beschikbaar is:

Naam indicator	Toegankelijkheid openbare ruimte (fysiek)
Vraagstelling	Is de openbare ruimte in de binnenstad volgens u toegankelijk (kan iedereen er gebruik van maken ook als er sprake is van een beperking)?
Bron	Gemeentelijke Stadsenquête (jaarlijks)

Naam indicator	Diversiteit in het cultuuraanbod
Vraagstelling	Welk rapportcijfer geeft u voor diversiteit in het cultuuraanbod?
Bron	Gemeentelijke Stadsenquête (jaarlijks)

Naam indicator	Cyberpesten
Vraagstelling	Heeft u of iemand in uw huishouden in de afgelopen 12 maanden te maken gehad met cyberpesten (roddelen, treiteren, pesten, stalken, chantage of bedreiging via internet)?
Bron	Gemeentelijke Stadsenquête (jaarlijks)

Naam indicator	Sociaal veilig
Vraagstelling	Is de openbare ruimte in de binnenstad volgens u sociaal veilig?
Bron	Gemeentelijke Stadsenquête (jaarlijks)

Naam indicator	Discriminatie 1
Vraagstelling	Had u in de afgelopen 12 maanden wel eens het gevoel dat u oneerlijk of ongelijk werd behandeld?
Bron	Gemeentelijke Stadsenquête (jaarlijks)

Naam indicator	Discriminatie 2
Vraagstelling	Had u in de afgelopen 12 maanden wel eens het gevoel dat u werd buitengesloten?
Bron	Gemeentelijke Stadsenquête (jaarlijks)

Tot slot gaan we onderzoeken welke kwantitatieve info we toevoegen aan bestaande inwonerspeilingen. Gedacht wordt aan de volgende onderwerpen:

➤ **Discriminatie**

Naast de resultaten uit de gemeentelijke stadsenquête gebruiken we ook de gegevens van de antidiscriminatie voorziening (ADV). Deze houdt bij hoeveel mensen een melding hebben gedaan van discriminatie en wat de reden erachter is. Hoe meer meldingen we hebben hoe beter inzichtelijk het wordt waar we ons beleid op moeten focussen. Ook in de CBS Veiligheidsmonitor staat bruikbare informatie.

➤ **Inclusie**

Voor de volgende inwonerspeiling gaan we onderzoeken of de vraag 'Voel je je onderdeel van de Bredase samenleving?' opgenomen kan worden. Met de antwoorden meten we in hoeverre inwoners van Breda zich thuis en betrokken voelen bij de stad.

Kwalitatief

Naast het monitoren aan de hand van indicatoren kiezen we voor een kwalitatieve benadering. We blijven in gesprek met onze partners en onze interne en externe ervaringsdeskundigen. We nemen persoonlijke ervaringen, signalen en input mee en gebruiken dit om ons beleid te monitoren en bij te stellen waar nodig. Verder willen we de gemeenteraad periodiek informeren over de voortgang van de uitvoering van dit beleidskader.

Evaluatie

De ontwikkelijnen binnen dit beleidskader Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie worden op een later moment geëvalueerd, aan de hand van de bovengenoemde kwantitatieve en kwalitatieve monitoringsgegevens.

5. Samenwerkingen

COC Tilburg – Breda

Wij geloven in een wereld waar iedereen in vrijheid en veiligheid zichzelf kan zijn. Waar je kunt houden van wie je wilt. Waar iedereen mee kan doen en mensen de kans hebben om zich tot hun volle potentie te ontwikkelen. Ongeacht seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken.

GGD West-Brabant

Wij maken samen gezond gewoon. Gezondheid vanzelfsprekend maken. Dat is ons doel. Iedereen verschillend, allemaal gelijk. We zijn allemaal anders, maar willen uiteindelijk allemaal hetzelfde: gezond opgroeien en gezond ouder worden. Dat moet echt voor iedereen mogelijk zijn. We maken ons sterk voor iedereen in een (tijdelijk) kwetsbare situatie.

RADAR

RADAR bevordert gelijke behandeling en streeft naar een samenleving zonder uitsluiting. We vinden het belangrijk dat iedereen zichtbaar zichzelf mag zijn en gelijke kansen krijgt in de samenleving. Daar zetten we ons elke dag voor in, samen met betrokken vrijwilligers, maatschappelijke organisaties, overheid en bedrijfsleven. Samen maken we het verschil.

Breda Gelijk

Breda Gelijk wil dat iedereen gelijkwaardig is, erbij hoort en mee kan doen. Dat geldt voor iedereen en wij zetten een stapje extra voor mensen met een beperking.

Platform Breda voor Iedereen

Toegankelijkheid wordt normaal, ontoegankelijkheid wordt de uitzondering.

Bo Diversity

Wij bouwen aan een samenleving waarin gendergelijkheid is bereikt. Hierbij leggen we de focus op genderemancipatie, seksualiteit & intimiteit en seksisme en zoeken we dwarsverbanden daartussen.

Buddy to Buddy

Buddy to Buddy gaat voor een wereld waarin mensen maximaal van elkaar mogen verschillen en tegelijkertijd maximaal verbonden zijn. Dit doen we door nieuwkomers en stadsgenoten te koppelen op basis van gelijkwaardigheid en gemeenschappelijke interesses. Samen veranderen we de wereld, stap voor stap, vriend voor vriend.

En hiermee sluiten we aan bij het motto van Breda, breng het samen!

Hello Breda

Hello Breda streeft ernaar om een inclusieve en gastvrije stad te bevorderen waar zowel nieuwkomers als bestaande inwoners zich thuis voelen en actief deelnemen aan de samenleving. We geloven dat integratie meer is dan alleen het leren van de taal of het vinden van werk; het gaat ook om het opbouwen van betekenisvolle relaties, wederzijds begrip en het versterken van gemeenschapsgevoel.

Nieuwe Veste

Nieuwe Veste gelooft in de kracht van diversiteit, gelijkheid en inclusie als fundament voor een samenleving waarin iedereen zich welkom voelt en een bijdrage kan leveren. Wij staan voor een inclusieve omgeving waarin ruimte is voor ieders stem en verhaal, ongeacht achtergrond, overtuiging of capaciteiten. Door ontmoetingsplekken te creëren en de dialoog te bevorderen, bestrijden we polarisatie en bouwen we aan wederzijds begrip. Dit doen wij doormiddel van taal, creativiteit, kunst en cultuur, het versterken we verbindingen tussen communities en het geven van ruimte aan onvertelde verhalen. Samen werken we aan een veilige, inspirerende en inclusieve toekomst.

6. Vervolgstappen

Om de ambities van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI) effectief te realiseren, zullen we uitvoeringsagenda's opstellen die als praktische leidraden dienen voor de implementatie van ons beleid. Deze agenda's zijn cruciaal voor de verdere ontwikkeling van ons DGI-beleid en worden opgesteld in samenwerking met relevante stakeholders.

Opstellen van uitvoeringsagenda's

We ontwikkelen specifieke uitvoeringsagenda's voor de thema's toegankelijkheid en anti-discriminatie. De huidige regenboogagenda is momenteel nog actief en de herijking van de Regenboogagenda zal in 2026 moeten worden afgerond. Elke uitvoeringsagenda zal concrete doelstellingen, acties en tijdslijnen bevatten, zodat we heldere richtlijnen hebben voor uitvoering en evaluatie.

Tijdslijn voor de uitvoeringsagenda's

- **Q1 2025:** Vaststelling van het beleidskader DGI door de raad, het 'straatintimidatieactieplan 2024-2026' en de 'Toegankelijkheidsagenda 2025 - ' door het college
- **Eerste helft 2025:** start ontwikkeling van de uitvoeringsagenda voor anti-discriminatie, regenboogagenda en de interne inclusieagenda
- **Eind 2025:** Herijking regenboogagenda afronden
- **Eerste helft 2026:** afronding anti-discriminatieagenda
- **2026 - verder:** Monitoring, evaluatie en bijstelling van de uitvoeringsagenda's.
- **2028:** Ontwikkeling nieuw beleidskader DGI

7. Bijlagen

Bijlage 1: participatieproces

Totstandkoming van het kader

Best practices

Bij de totstandkoming van het beleidskader voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie in Breda hebben we ons laten inspireren door best practices en inzichten uit andere gemeenten en organisaties zoals Movisie.

Nauwe samenwerking met externe partners, zoals maatschappelijke organisaties en experts, is essentieel is voor het creëren van een beleidskader dat breed gedragen wordt en daadwerkelijk impact heeft. Bovendien nemen we een lerende houding tijdens het beleidsvormingsproces. Dit houdt in dat we niet alleen input verzamelen, maar ook actief reflecteren en onze aanpak aanpassen op basis van de ontvangen feedback. Door deze benadering te integreren, konden we in Breda niet alleen een sterk en relevant beleidskader ontwikkelen, maar ook een proces in gang zetten dat ons in staat stelt om voortdurend te leren en te verbeteren. Hierdoor is het beleidskader niet alleen gebaseerd op de huidige behoeften, maar ook flexibel genoeg om in de toekomst effectief te blijven.

Participatieproces

Het doel van onze participatie was om breed gedragen inzichten en ideeën te verzamelen rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI) in Breda. Door actief te luisteren naar de verschillende perspectieven binnen onze gemeenschap, hebben we waardevolle input verzameld die ons in staat stelde om een beleidskader te ontwikkelen dat daadwerkelijk aansluit bij de behoeften en verwachtingen van onze inwoners en stakeholders. Dit proces heeft ons ook geleerd hoe belangrijk het is om open te blijven staan voor nieuwe inzichten en om deze mee te nemen in onze besluitvorming.

Stakeholders

We hebben voor dit beleidskader samengewerkt met diverse stakeholders:

Externe partners: In het kader van gemeentelijk initiatief hebben we een extern netwerk opgezet met DGI-partners. We hebben nauw samengewerkt met de organisaties RADAR, Breda voor Iedereen, Breda Gelijk, BO Diversity, COC, GGD, Buddy to Buddy en Hello Breda. Deze partners hebben hun expertise en ervaring gedeeld, wat cruciaal was voor het vormgeven van een breed gedragen beleidskader. We hebben ook gesprekken gevoerd met religieuze instellingen, stichtingen Herdenking Afschaffing Slavernijverleden Breda en Sterren van Morgen. We hebben het Chassé theater en Nieuwe Veste ook gesproken waarbij ze ons hebben geïnspireerd met de mooie activiteiten die zij organiseren. Ook hebben we de jongerenambassadeurs betrokken door het netwerk Echo in te zetten.

Interne collega's: Medewerkers van verschillende afdelingen die betrokken zijn bij het DGI-beleid hebben hun expertise ingebracht. Ook hebben we de collega's van VerbeterBreda nauw betrokken bij het beleidskader. Deze inbreng was essentieel om het beleid vanuit verschillende invalshoeken te versterken en te zorgen voor een integrale aanpak binnen de gemeentelijke organisatie.

Ervaringsdeskundigen: Een diverse groep ervaringsdeskundigen heeft hun unieke perspectieven en ervaringen gedeeld. Deze bijdragen waren onmisbaar om ervoor te zorgen dat het beleidskader aansluit bij de echte behoeften van degenen die direct door het beleid worden beïnvloed.

Interne groep ambassadeurs: Binnen de gemeentelijke organisatie hebben zelfbenoemde ambassadeurs voor DGI actief meegedacht en geadviseerd.

Aanpak

Tijdens het participatieproces hebben we ons opengesteld voor de ideeën en feedback van alle belanghebbenden tijdens het gehele proces van het ontwikkelen van dit kader, zowel aan de voorkant als aan de achterkant. We zijn actief in gesprek gegaan met deze groepen en hebben hun adviezen ter harte genomen bij het opstellen van het beleidskader. De stakeholders hebben waardevolle ideeën, bedenkingen en oplossingen aangedragen, die direct hebben bijgedragen aan de verbetering en verrijking van het conceptbeleidsplan.

Bijlage 2: Financiële paragraaf

Overzicht budgetten Diversiteit en Inclusie

	Totaal begroot in €	Beschikbaar voor DGI in €
DGI projectgelden	25.000	25.000
DGI regenbooggelden	44.000	44.000
Toegankelijkheid	120.000 Begroting maakt onderdeel uit van het waarde netwerk samen en zelfredzaamheid	-
Toegankelijkheid projectgelden	40.000	We zoeken de samenwerking om projecten integraal aan te pakken
Discriminatie WGA	73.729	-
Discriminatie Preventie	26.000	We zoeken de samenwerking om projecten integraal aan te pakken
Discriminatie extra projectgelden	40.000	We zoeken de samenwerking om projecten integraal aan te pakken

Bijlage 3: Relevante wettelijke verplichtingen

De gemeente Breda heeft de verantwoordelijkheid om te voldoen aan zowel nationale als internationale wettelijke verplichtingen op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI). De belangrijkste wettelijke kaders waar Breda aan moet en wil voldoen zijn:

- **Artikel 1 van de Grondwet:** Dit artikel garandeert gelijke behandeling voor iedereen en verbiedt discriminatie op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, of welke andere grond dan ook. Dit is het fundament voor al het DGI-beleid in Nederland en vormt een cruciale basis voor onze lokale inspanningen.
- **Het VN-verdrag Handicap:** Dit verdrag legt de rechten van mensen met een beperking vast en verplicht de gemeente om actief te laten zien hoe zij uitvoering geeft aan deze rechten in haar beleid en praktijk. Breda moet ervoor zorgen dat de stad toegankelijk is voor iedereen en dat mensen met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan het maatschappelijke leven.
- **De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB):** Deze wet waarborgt de gelijke behandeling van personen, ongeacht hun religie, levensovertuiging, politieke voorkeur, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Breda moet in al haar beleid en dienstverlening rekening houden met deze wet om discriminatie te voorkomen en gelijkheid te bevorderen.
- **Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen:** Deze wet verplicht gemeenten om inwoners toegang te bieden tot een anti-discriminatievoorziening. In Breda wordt deze taak vervuld in samenwerking met RADAR, de regionale organisatie die ondersteuning biedt bij het melden en aanpakken van discriminatie.

Bijlage 4: Begrippenlijst

Diversiteit

Definitie: De feitelijke aanwezigheid van verschillen.

Context: Breda wordt steeds diverser, wat betekent dat we steeds meer verschillende mensen en culturen in onze stad hebben. Diversiteit wordt gezien als iets moois dat onze stad verrijkt.

Inclusie

Definitie: Het kennisinstituut Movisie heeft dit begrip helder uitgelegd. Deze definitie gebruiken we als uitgangspunt. Volgens Movisie is iedereen sowieso onderdeel van de samenleving, zonder dat men aan bepaalde voorwaarden moet voldoen. Dit verschilt van andere definities van inclusie die termen als 'erbij horen' hanteren.

Context: Inclusie betekent dat iedereen in Breda gelijke rechten en plichten heeft en volwaardig kan deelnemen aan het maatschappelijk leven. Het gaat om het omarmen en waarderen van diversiteit in de samenleving.

Gelijkwaardigheid

Definitie: Het creëren en afstemmen van eerlijke kansen en het elimineren van onrechtvaardige vooroordelen, barrières en systematische ongelijkheden die groepen mensen benadelen.

Context: In Breda kijken we naar wat iedereen nodig heeft om te kunnen meedoen. Soms betekent dit dat iemand extra hulp nodig heeft om dezelfde kansen te krijgen als een ander.

Participatieve samenleving

Definitie: Een participatieve samenleving is een samenleving waarin mensen actief meedoen en bijdragen aan het leven in hun gemeenschap.

Context: in Breda streven we na dat iedereen, ongeacht achtergrond of mogelijkheden, de kans krijgt om deel te nemen aan activiteiten, beslissingen en initiatieven die de gemeenschap ten goede komen. In een participatieve samenleving werken mensen samen, helpen ze elkaar, en nemen ze verantwoordelijkheid om de maatschappij beter en inclusiever te maken. Het idee is dat iedereen betrokken wordt en dat er naar ieders mening geluisterd wordt, zodat iedereen zich

gehoord en gewaardeerd voelt.

Discriminatie

Definitie: Het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in die situatie niet toe doen.

Context: Dit omvat directe discriminatie, zoals ongelijke behandeling op basis van diversiteitsfactoren, en indirecte discriminatie, waarbij neutrale regels of praktijken een nadelig effect hebben op bepaalde groepen.

Discriminatiegronden:

Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan:

- Herkomst/huidskleur (racisme)
- Leeftijd
- Politieke gezindheid
- Burgerlijke staat
- Geloof
- Levensovertuiging
- Seksuele gerichtheid
- Handicap of chronische ziekte
- Geslacht
- Nationaliteit

Antidiscriminatie

Definitie: Het actief bestrijden van discriminatie noemen we Antidiscriminatie.

Context: Deze term benadrukt het belang van acties en maatregelen om ongelijkheid en uitsluiting tegen te gaan in onze samenleving.

Toegankelijkheid

Toegankelijkheid gaat erom dat iedereen, met of zonder beperking, de kans krijgt gebruik te maken van alle vormen van voorzieningen, informatie en dienstverlening. Iedereen moet volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving.

Context:

VN-verdrag handicap

Definitie: Een internationaal verdrag dat gelijke rechten waarborgt voor mensen met een beperking.

Context: Sinds Nederland het VN-Verdrag Handicap in 2016 ondertekende, is de overheid verplicht om gelijke rechten op het gebied van onderwijs, werk, vrije tijd en zorg voor mensen met een beperking te bevorderen. Toegankelijkheid in de breedste zin, van gebouwen tot informatie, is een belangrijk doel van het verdrag.

Intersectionaliteit

Definitie: Het idee dat mensen meerdere overlappende identiteiten hebben die samen hun maatschappelijke positie bepalen.

Context: Bij intersectionaliteit wordt erkend dat verschillende factoren zoals gender, etniciteit, seksuele geaardheid en sociaaleconomische status elkaar beïnvloeden en bepalen hoe iemand ongelijkheid ervaart.

LHBTIQ+

Definitie: Lhbtqi+ staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer en asexueel. De + staat voor alle andere vormen die niet heteroseksueel en cisgender zijn.

Context:

DGI

Definitie: Afkorting voor Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie.

Context: Deze term wordt gebruikt in plaats van alleen "Diversiteit en Inclusie" (D&I) om een meer complete en integrale benadering te benadrukken.

