



Onderwerp Raadsvoorstel Kaderstellende
beleidsnotitie inclusie Nieuwegein
2023-2026

Datum 15 december 2022

Raadsvoorstel
2022-389

Afdeling
E-mailadres s.heringa@
opsteller nieuwegein.nl
Portefeuille Marieke Schouten
houder

Onderwerp

Kaderstellende beleidsnotitie inclusie Nieuwegein 2023-2026

Gevraagd besluit

1. De Kaderstellende beleidsnotitie inclusie Nieuwegein 2023-2026 gericht op het bevorderen van inclusie in de gemeente Nieuwegein vast te stellen, met daarin de volgende speerpunten:
 - a) integrale uitvoering van het VN-verdrag Handicap;
 - b) uitvoering van het emancipatiebeleid van de LHBTIQ+-gemeenschap (de Regenboogagenda)
 - c) actieve bestrijding van discriminatie en racisme;
 - d) verwelkoming van nieuwkomers;
 - e) investering in duidelijke communicatie;
 - f) inzetten op een inclusief werkgeverschap en werkklimaat met hierin aandacht voor mensen met een afstand tot arbeidsmarkt;
 - g) het tegengaan van stigmatisering van potentieel kwetsbaren, zoals bijvoorbeeld mensen met een ggz-achtergrond.
2. Het college opdracht te geven om de Kaderstellende beleidsnotitie inclusie uit te werken in een uitvoeringsprogramma.

Inleiding

We doen al veel ter bevordering van inclusie, zowel in de stad als in de organisatie. Nieuwegein wil een inclusieve gemeente zijn en blijven en hierin verder door ontwikkelen.

In de vorige raadsperiode zijn door u twee moties over inclusie/de Regenboog-agenda aangenomen. M11 (31 mei 2018) over de positieverbetering van LHBTI 's (LHBTIQ+ staat momenteel voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender en interseksueel, queer/questioning en aseksueel/aromantisch) en M104 over Nieuwegein inclusief (4 juli 2019). U bent geïnformeerd over de afhandeling van beide moties (raadsbrieven 2018-417, 2020-481, 2021-528). Vanaf 2021 is er een doelstelling over inclusie in de programmabegroting

opgenomen: "Nieuwegein is een inclusieve gemeente, iedereen heeft en voelt de ruimte om te zijn wie hij is."

M104 is afgerond door onder meer de aanleg van twee regenboogzebrapaden in City. Voor wat betreft M11 zijn er stappen gezet (zoals het opstellen van een Regenboogagenda; de uitvoering van het emancipatiebeleid van de LHBTIQ+-gemeenschap) en is gewerkt aan de Kaderstellende beleidsnotitie inclusie. Hiermee is ook M11 afgehandeld.

De motie 194 Discriminatie en racisme "wat gaan we er aan doen" (juli 2020) en motie 286 "vreemd aan de orde van de dag" worden met deze Kaderstellende notitie ook afgehandeld.

Ter voorbereiding op de Kaderstellende beleidsnotitie inclusie, hebben wij aan de hand van een Verkennende beleidsnotitie met u op 8 september jl. de dialoog gevoerd over de reikwijdte en ambitie van het inclusiebeleid en de pijlers waarlangs dit verder uitgewerkt kan worden. Tijdens deze dialoog zijn een aantal aanvullende aandachtspunten meegegeven. De concept notitie hebben wij besproken met ervaringsdeskundigen en belangenbehartigers en verwerkt tot de, nu voorliggende, Kaderstellende beleidsnotitie inclusie.

Gewenst effect

Met de vormgeving van de Kaderstellende beleidsnotitie inclusie beogen wij kader te stellen voor het Nieuwegeins inclusiebeleid. Ook geven wij invulling aan de voorbeeldfunctie die de gemeentelijke organisatie hierin heeft.

Argumenten

1.1. De Kaderstellende beleidsnotitie inclusie 2022-2025 bevat de volgende speerpunten

1.1.a integrale uitvoering van het VN-verdrag Handicap;

we voeren het VN-verdrag Handicap integraal uit. Er wordt aandacht gegeven aan alle onderdelen van het VN-verdrag. Hierbij zal er rekening gehouden worden met het karakter van de stad Nieuwegein en haar mogelijkheden en uitdagingen, zodat we ons allereerst focussen op onderdelen waar inclusie in Nieuwegein extra aandacht vraagt, bijvoorbeeld in het beter toegankelijk maken van de openbare ruimte.

1.2.b uitvoering van het emancipatiebeleid van de LHBTIQ+-gemeenschap (de Regenboogagenda);

De Nieuwegeinse Regenboogagenda wordt verder geïmplementeerd.

1.1.c actieve bestrijding van discriminatie en racisme;

We hebben specifiek aandacht voor racisme en discriminatie en overtreding van Artikel 1 van de Nederlandse grondwet. We hebben aandacht voor de ervaringen van mensen die te maken hebben (gehad) met discriminatie vanwege hun uiterlijk en achtergrond.

1.1.d verwelkoming van nieuwkomers;

We verwelkomen nieuwkomers in de Nieuwegeinse samenleving en faciliteren en stimuleren dat zij hier ook onderdeel van uitmaken.

1.1.e investering op duidelijke communicatie;

Begrijpelijke taal is een speerpunt binnen zowel interne als externe communicatie.

1.1.f inzetten op een inclusief werkgeverschap en werkklimaat met hierin aandacht voor mensen met een afstand tot arbeidsmarkt;

Als werkgever wordt grote waarde gehecht aan een veilige en gezonde werkomgeving. Waarbij het van belang is dat iedereen zichzelf kan zijn, zich veilig voelt, mee kan doen en met respect wordt behandeld. Het gaat erom wat iemand kan bijdragen. We richten ons op alle (potentiële) medewerkers en diverse talenten. Indien nodig worden er aanpassingen gedaan, barrières weggehaald en/of specifieke aandacht gegeven, zodat iedereen de kans krijgt mee te doen. De komende jaren zetten we in op: bewustwording, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en inclusief werkklimaat.

1.1.g het tegengaan van stigmatisering van potentieel kwetsbaren, zoals bijvoorbeeld mensen met een ggz-achtergrond.

We bevorderen de acceptatie in de wijk voor inwoners met psychiatrische aandoeningen; we zetten in op een netwerkbenadering op basis van krachtgericht en herstelgericht werken. We ontwikkelen in samenwerking met ketenpartners verschillende interventies gericht op individu en collectief.

1.2 In de kaderstellende beleidsnotitie inclusie zijn de uitkomsten van de raadsdialoog verwerkt.

We hebben in de Kaderstellende beleidsnotitie inclusie ingespeeld op een aantal van de door u ingebrachte aandachtspunten tijdens de op 8 september gevoerde dialoog. Daarbij hebben we de Kaderstellende notitie uitgebreid met de volgende elementen:

- Verdere toelichting op integrale implementatie VN-Verdrag Handicap (Het VN-verdrag is een mensenrechtenverdrag en beschrijft de rechten van mensen met een beperking of chronische ziekte op gelijke behandeling en participatie op alle leefgebieden);
- Specificering aandacht voor ervaringen en verhalen van burgers die te maken hebben (gehad) met discriminatie en racisme (ongelijke behandeling en overtreding Artikel 1 van de Nederlandse grondwet);
- Beschrijving van het betrekken van ervaringsdeskundigen en belangenorganisaties bij de vormgeving en doorontwikkeling van het beleid.

Kanttekeningen

1.1 Inclusie is een breed onderwerp. We houden er rekening mee dat het inclusiebeleid een beweging is die stapsgewijs vorm krijgt. Jaarlijks wordt met een diverse groep uit de samenleving het gesprek aangegaan om de dilemma's rondom inclusie en kansengelijkheid te bespreken. Op basis van de uitkomsten van deze gesprekken wordt in kaart gebracht welke aanpassingen er binnen het beleid nodig zijn.

Financiële aspecten

Voor het inclusiebeleid en de Regenboogagenda (inclusief uitvoering) is per jaar 20.000 Euro in de Programmabegroting opgenomen. De implementatie

van het brede inclusiebeleid wordt daarnaast zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de reguliere budgetten.

Communicatie aspecten

Er is een persbericht uitgebracht. Hierbij benoemen we dat de Kaderstellende beleidsnotitie tot stand is gekomen met input van ervaringsdeskundigen en belangenpartijen. Zij worden ook bij de ontwikkeling van de uitvoeringsprogramma's betrokken.

Uitvoering

Na accordering van de Kaderstellende beleidsnotitie inclusie, zal de notitie in samenwerking met ervaringsdeskundigen en maatschappelijke partners worden uitgewerkt in een uitvoeringsprogramma. Gelijktijdig worden de initiatieven en programma's op inclusie die reeds lopen of in ontwikkeling zijn, voortgezet. De Regenboogagenda zal onderdeel uitmaken van het uitvoeringsprogramma en verder worden geïmplementeerd.

Bijlagen

1. Kaderstellende beleidsnotitie inclusie 2023-2026 (versie 1 november 2022)

burgemeester en wethouders,

Ellie Liebrechts
secretaris

Frans Backhuijs
burgemeester