

# Beleidsnota Inclusie - Tilburg, Stad van Verbinding

*'Ik zou het mooi vinden als Tilburg de pionier is, het voorbeeld van Nederland.  
Waar mensen echt kunnen zien dat hier sprake is van harmonie tussen  
alle gemeenschappen in de stad.'  
(Stadsgesprekken, deelnemer eerste fase<sup>1</sup>)*

## Inhoud

1. Inleiding
2. Sociaal en veerkrachtig Tilburg
3. 'Bouwsteen' Diversiteit en Inclusie
4. Discriminatie en intimidatie
5. Een voorbeeldrol voor de gemeente
6. In gesprek met de stad
7. Onze opgaven
  - A. Veilig en jezelf zijn – thuis, in je wijk en stad
  - B. Meedoen en erbij horen
  - C. Van jongs af aan – onderwijs en sport
  - D. Welkom en gewaardeerd op het werk
  - E. Verbinding door ontmoeting en dialoog
  - F. Taal en toegang voor iedereen
8. Hoe verder?

## 1. Inleiding

### *Waarom deze beleidsnota?*

Tilburg is een levendige stad waar meer dan tweehonderdduizend inwoners met plezier wonen, werken en samenleven. Tilburgers van verschillende leeftijd, sekse, etnische, culturele of religieuze achtergrond, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, met zichtbare of onzichtbare beperkingen, en met allerlei levensstijlen vormen samen onze stad. Tegelijkertijd staat de sociale samenhang op verschillende vlakken onder druk. Te veel mensen hebben het gevoel niet gehoord, gewaardeerd of geaccepteerd te worden; ze ervaren discriminatie, (institutioneel) racisme, seksisme of achterstelling om wie zij zijn of om hoe zij worden gezien. Dat is niet het Tilburg dat we willen zijn.

Want zo lang er mensen worden uitgesloten, missen we in onze stad talenten, kennis en creativiteit. En we missen ook elkaar, terwijl we elkaar zo nodig hebben. We moeten voorkomen dat we in een samenleving terechtkomen waarin gemeenschappen weliswaar een vorm van economische verbinding kennen, maar verder geïsoleerd van elkaar leven. Sterker nog, we willen een stad zijn waarin gemeenschappen naar elkaar toe bewegen waardoor we in onze verscheidenheid één stad zijn. Een *inclusieve* stad, verrijkt door de **kracht van diversiteit** en ieders unieke kwaliteiten.

---

<sup>1</sup> De citaten in deze nota komen uit de Stadsgesprekken, de werkwijze en opbrengsten hiervan vindt u in hoofdstuk 6. Inwoners die zich niet vanzelfsprekend gehoord, gewaardeerd en geaccepteerd voelen, deelden hun verhalen in de eerste fase. In fase 2 spraken we met medewerkers en vrijwilligers uit het bedrijfsleven, het onderwijs, de politie, de ambtelijke organisatie (gemeente) en de wijk- en dorpsraden.

*'Ik denk echt dat diversiteit het bedrijf rijker maakt. Ons bedrijf is mensenwerk, met veel creativiteit. Ik ben ervan overtuigd dat diversiteit zorgt voor meer creativiteit en daarmee voor een betere dienstverlening aan onze klanten.'* (Stadsgesprekken, deelnemer fase 2)

De aandacht in deze nota voor mensen die te maken krijgen met discriminatie of uitsluiting, betekent allerm minst dat wij hen beschouwen als 'kwetsbare groepen'. Kwetsbaar is iedereen wel eens, in veel verschillende vormen. Soms heb je een steuntje in de rug nodig, en soms kun je de hele wereld aan. Dat hoort bij het leven. Waar het hier om gaat is dat een flink aantal mensen in een kwetsbare *positie* gemanoevrerd wordt door opvattingen en vooroordelen van anderen. Inclusie gaat om een samenleving waarin iedereen gelijk en waardevol is, in ieders eigenheid.



#### **Diversiteit en inclusie, twee termen**

Hoewel vaak in één adem genoemd, zijn diversiteit en inclusie twee termen die niet per definitie samenhangen en soms verschillend geïnterpreteerd worden. Hieronder staan de definities die we als gemeente hanteren, waarbij we ons moeten realiseren dat een diverse stad niet hetzelfde is als een inclusieve stad. **Een diverse stad zijn we al, een inclusieve stad willen we graag zijn!**

Bij **diversiteit** gaat het om alle kenmerken waarin mensen van elkaar verschillen, zichtbaar en minder zichtbaar. Diversiteit zorgt er niet alleen voor dat we onszelf definiëren, maar ook beelden kunnen hebben van anderen. Diversiteit is geen opvatting, het is de realiteit van een stedelijke samenleving als Tilburg.

**Inclusie** betekent dat we elkaar accepteren, respecteren en openstaan voor de ander zoals die is. Door inclusie voorkomen we isolatie en afzondering van elkaar. Door inclusie gaat diversiteit pas werken en verrijken we de samenleving door het benutten van verschillende inzichten en invalshoeken.

*'Wat is nou inclusiviteit? Dat je mensen werft met verschillende achtergronden en dat die mensen zich prettig voelen in de organisatie en mee kunnen doen en zichzelf kunnen zijn!'* (Stadsgesprekken, deelnemer fase 2)

#### **Wat willen we bereiken?**

In Tilburg heb je het recht om jezelf te zijn (sociale acceptatie), mee te doen (participatie) en je veilig door te stad te kunnen bewegen. Met elkaar hanteren we daarvoor de volgende uitgangspunten:

**Volledige sociale acceptatie:** We zijn wie we zijn en we respecteren dat van elkaar. Ongeacht sekse, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, etnische, culturele of religieuze achtergrond, zichtbare of onzichtbare beperkingen of anderszins. Iedereen is een volwaardige inwoner en onderdeel van de maatschappij.

**Participatie en gelijkwaardigheid op alle terreinen:** Gelijkwaardigheid in de samenleving blijft zowel een einddoel als een randvoorwaarde voor deelname aan de samenleving. Altijd en overal.

**Veiligheid en weerbaarheid:** Hoe vanzelfsprekend veiligheid ook lijkt, veel mensen zijn of voelen zich niet veilig vanwege oordelen over hun sekse, identiteit, achtergrond of anderszins. Voor alle mensen geldt dat zij in een veilige omgeving moeten kunnen leven en zich op alle terreinen onbelemmerd kunnen voortbewegen.

Een samenleving te zijn die deze waarden koestert is een grote ambitie, maar we zetten ons hier met het volste vertrouwen voor in. We nemen daarbij als startpunt dat iedereen iets heeft met Tilburg en

weet dat we het samen moeten doen, in wederkerigheid en verbinding. ‘Tilburgerschap’ noemen we dat: inwoners die naar elkaar omkijken en verantwoordelijkheid nemen voor hun gedrag. We prijzen ons gelukkig met de contacten en samenwerking die we op allerlei niveaus onderhouden met inwoners en instellingen. De kern daarvan is dat we in mentaliteit en handelen laten zien dat we niemand buiten de boot willen laten vallen en ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen in de samenleving.

### [Leeswijzer](#)

Hoofdstuk 2 laat zien hoe deze nota zich verhoudt tot andere doelstellingen en inspanningen van de gemeente om een sociaal, veerkrachtig en inclusief Tilburg te zijn, en brengt de samenhang in beeld. Hoofdstuk 3 gaat specifiek in op het thema Diversiteit & Inclusie. Vervolgens geeft hoofdstuk 4 een beeld van hoe we ervoor staan in de stad: feiten en cijfers rondom discriminatie en intimidatie. Als gemeente zijn we ons bewust van onze voorbeeldrol; hoe we daar invulling aan geven, zetten we uiteen in hoofdstuk 5. In de afgelopen tijd voerden we vele gesprekken in de stad, in hoofdstuk 6 vindt u de werkwijze en ervaringen die we ophaalden. Gebaseerd op al het voorgaande, benoemt hoofdstuk 7 welke opgaven (maatschappelijke effecten) we zien én waar nog kansen liggen. In het laatste hoofdstuk kijken we naar de nabije toekomst, de impact die we hopen te maken en de datagedreven manier waarop we werken.

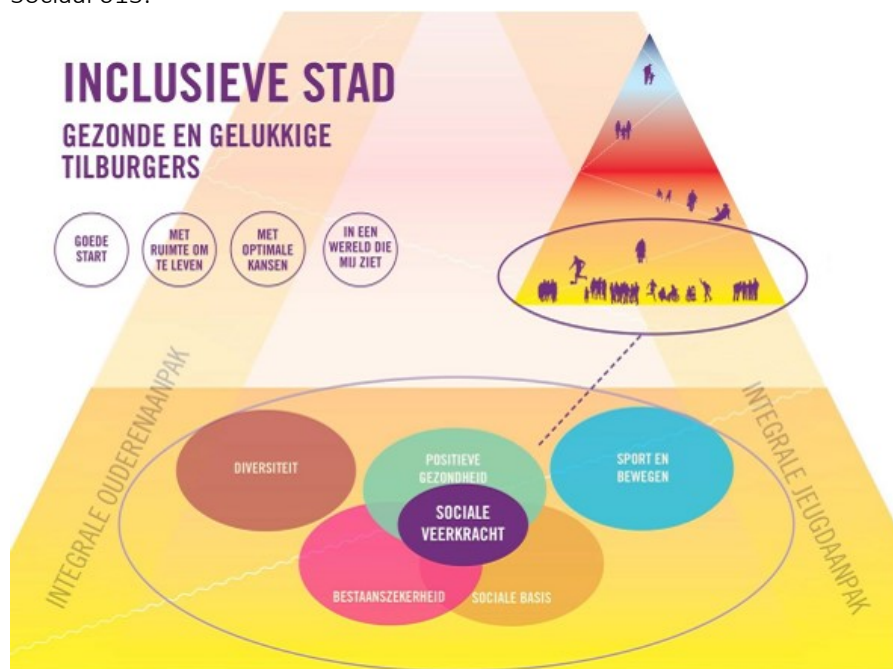
## [2. Sociaal en veerkrachtig Tilburg](#)

Tilburg wil een inclusieve stad zijn, met gezonde en gelukkige inwoners. Het Bestuursakkoord 2018-2022 is daar duidelijk over. Een stad waar iedereen zich thuis voelt, mee kan doen, zich veilig voelt en kan bijdragen naar vermogen. Dat is waar we als gemeente naar streven, maar tegelijkertijd weten we dat het leven niet maakbaar is; gezond en gelukkig zijn, is niet altijd een keuze. Ook de zo verlangde ‘eigen kracht’ is voor velen te hoog gegrepen. In de huidige samenleving is het geen vanzelfsprekendheid (meer) om voor elkaar te zorgen en iedereen te betrekken. Een stevige basis is dan ook van essentieel belang. Daarom zet de gemeente in op het versterken van een [Sociaal en Veerkrachtig Tilburg](#). De Kadernota Sociaal en Veerkrachtig Tilburg kent verschillende bouwstenen: Bestaanszekerheid, Sociale Basis, Positieve Gezondheid, Sport en Bewegen, en als vijfde Diversiteit & Inclusie. Daarnaast hebben we een Integrale Jeugdaanpak en Ouderenaanpak. Al het beleid onder deze noemer richt zich op de kracht van preventie en steun in het dagelijks leven. Soms individueel en soms voor groepen inwoners. Een van de indicatoren van de Kadernota Sociaal en Veerkrachtig is: *Tilburgers voelen zich verbonden met elkaar en hun omgeving*. In de beleidsnota Diversiteit & Inclusie kijken we naar vier thema’s waarbinnen mensen zich niet altijd vanzelfsprekend gehoord, gewaardeerd en geaccepteerd voelen: [LHBTIQ+ emancipatie](#), [Culturele diversiteit](#), [Vrouwenemancipatie](#), [Leven met een beperking](#). Deze nota is het vervolg op de visie ‘*Stad van Verbinding*’ (maart 2019) en het *Werkplan Tilburg Regenboogstad* (2019).

### [Agenda Sociaal 013](#)

Hoe kunnen we als gemeente de sociale veerkracht versterken? Daar zijn we in de afgelopen jaren naar op zoek gegaan. In 2017 startte een serie bijzondere stadsgesprekken om te komen tot de [Agenda Sociaal 013](#). Honderden inwoners van jong tot oud deelden hun verhalen. Zij spraken over hun gezondheid, hun wijken, burens, veiligheid, geld, werk of juist geen werk hebben, hun zorg voor elkaar, de toekomst van de Tilburgse jeugd en nog veel meer. Daarop volgde een serie verdiepende gesprekken met professionals van de gemeente, maatschappelijke instellingen, zorg, onderwijs, ondernemers en andere betrokken partijen. Zij gingen aan de slag met de input van inwoners. Het proces, de gesprekken en uitkomsten zijn wetenschappelijk begeleid en geanalyseerd. In deze gesprekken benoemden we met elkaar wat er werkelijk toe doet in het leven én hoe we samen het verschil kunnen maken. Vier waarden bepalen de sociale agenda van de stad: [Goede Start](#), [Optimale kansen](#), [Ruimte om te leven](#), [In een wereld die mij ziet](#). De Agenda Sociaal 013 en het Bestuursakkoord ‘Gezond en gelukkig in Tilburg’ liggen aan de basis om de sociale veerkracht van de stad een flinke

impuls te geven. De nota Diversiteit en Inclusie draagt bij aan alle vier de waarden van de Agenda Sociaal 013.



### 3. 'Bouwsteen' Diversiteit & Inclusie

Zoals gezegd; de nota Diversiteit & Inclusie is een van de bouwstenen van de Kadernota Sociaal en Veerkrachtig Tilburg. Sterker nog: we zien inclusie als voorwaarde om de overige opgaven te realiseren. In deze nota besteden we specifiek aandacht aan mensen die zich niet vanzelfsprekend gehoord, gewaardeerd en geaccepteerd voelen. Om onze uitgangspunten concreet te maken, hebben we uitgebreid gesproken met inwoners over acceptatie, meedoen en veiligheid, op vier thema's:

- **LHBTIQ+ emancipatie**

*'Als ik met mijn vrouw hand in hand zou willen lopen op straat, een steeds kusje wil geven. Niets buitenproportioneel of heel klef, maar gewoon het tonen van genegenheid. Dan roep ik hier iets mee op, geef ik aanstoot. Dat is eigenlijk een absurde gedachte, maar het is wel waar.'*

- **Culturele diversiteit**

*'Ik woon nu 21 jaar in Nederland, en steeds ben ik op zoek naar de grens tussen mezelf aanpassen en gewoon mijzelf zijn. Als ik mezelf teveel aanpas, dan verlies ik mijn eigen identiteit. Het blijft een zoektocht.'*

- **Vrouwenemancipatie**

*'Dat je als vrouw niet serieus wordt genomen. Dat je toch nog 'meisje' genoemd wordt of dat ik een koosnaampje krijg terwijl ik veel verantwoordelijkheid had in mijn werk. Heel vervelend als je als die zwakke vrouw of meisje wordt gezien.'*

- **Leven met een beperking**

*'Dat mensen er al vanuit gaan dat je iets niet kan, dat er iets geregeld moet worden, dat ik op een terras aankom, dat mensen soms met drie tegelijk opspringen om de stoelen aan de kant te doen. Dat vind ik irritant, als daar niet de juiste balans in is.'*

In hoofdstuk 6 'In gesprek met de stad' leest u meer over de persoonlijke ervaringen van de deelnemers.

#### 4. Discriminatie en intimidatie

Anders behandeld worden op basis van je persoonlijkheid of kenmerken grijpt diep in bij degenen die het overkomt. Discriminatie (en specifieke vormen daarin zoals racisme en seksisme) is niet alleen bij wet verboden, het kan diepe persoonlijke emotionele gevolgen hebben voor wie ermee te maken krijgt. Het ondermijnt je eigenwaarde, het ontwikkelen van een gezonde identiteit en het vertrouwen in de sociale omgeving. Uitingen van discriminatie komen voor op allerlei plekken in de samenleving in verschillende gedaanten. Op straat, sportvereniging, in de horeca, op school of het werk... We kunnen dan ook niet volstaan met een loket en de juridische afhandeling wanneer discriminatie en intimidatie zicht voordoet. Waar we kunnen, moeten we het voorkómen. Onze aanpak landt in verschillende programma's op de verschillende beleidsterreinen, denk aan het verbod op straatintimidatie in onze algemene plaatselijke verordening, het Werkplan Tilburg Regenboogstad en het veiligheidsbeleid. Andere mogelijkheden zijn meer aandacht op scholen en publieke bewustwordingscampagnes. Samen een stedelijke samenleving vormen, betekent dat we afspraken willen maken hoe we met elkaar omgaan in gedrag en verbale uitingen in de publieke ruimte. Dus behalve de wettelijke kaders die er zijn, verrijken en verdiepen we dit thema door hierover actief en zichtbaar in gesprek te zijn en blijven met de stad.

##### *De cijfers...*

Wij hebben het afgelopen jaar op verschillende manieren cijfers verzameld over discriminatie en racisme. Op de eerste plaats hebben wij inwoners in onze Inwonersenquête 2020<sup>2</sup> gevraagd of zij worden gediscrimineerd; 19,7% bevestigt dat, 10,5% geeft aan dat ze twijfelen of ze gediscrimineerd zijn. Veruit de meeste inwoners voelden zich gediscrimineerd vanwege huidskleur (33%) en herkomst (22%), gevolgd door 'andere zaken' (22%) en leeftijd (18,7%). De omgevingen waar men zich het meest gediscrimineerd voelde, waren 'mijn woonomgeving/buurt' (31,7%), 'op het werk' (24,8%) en in de winkel (23,3%).

Daarnaast ontvangen wij jaarlijks de meldingscijfers van anti-discriminatievoorziening RADAR. In 2020 maakten 132 inwoners van Tilburg er melding van dat ze werden gediscrimineerd. Dat is een fikse stijging ten opzichte van het jaar ervoor (2019: 71). Wat hier ook meespeelt, is het grotere bewustzijn rond discriminatie en racisme, onder meer naar aanleiding van de 'Black Lives Matter' beweging. We zien dat de meeste gevallen van discriminatie herkomst en huidskleur betreffen, gevolgd door (en in mindere mate) leven met een beperking. De meeste meldingen betreffen de arbeidsmarkt, gevolgd door huisvesting, onderwijs en openbare ruimte.

Ook hebben we mensen gevraagd hoe zij reageren op uitingen van discriminatie en hoe zij dit beleven. Opvallend is dat 35,7 % van de mensen die zich gediscrimineerd voelt dit heeft genegeerd, 30,5% voelde zich gekwetst, 18% heeft er iets van gezegd.

#### 5. Een voorbeeldrol voor de gemeente

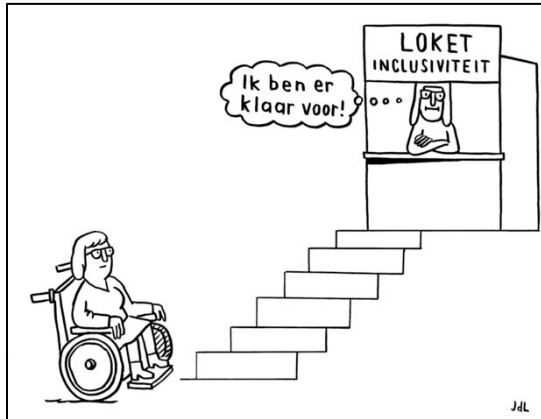
Inclusie is niet 'van' de gemeente of van het sociaal domein. Een inclusieve stad is een ambitie waar we ons met zijn allen hard voor moeten maken. Maatschappelijke problemen vereisen maatschappelijke oplossingen, niet alleen institutionele regelingen. Daarom hebben we elkaar nodig; inwoners, instellingen, verenigingen en bedrijven.

We maken dan ook niet een apart of losstaand beleidsprogramma Diversiteit en Inclusie; deze nota is meer te zien als een heldere richting voor bestaand en nieuw beleid, een ideële basis vanuit de waarden: jezelf kunnen zijn, mee kunnen doen en je veilig voelen. Inclusie is randvoorwaardelijk om andere beleidsdomeinen goed te laten functioneren. Het is belangrijk dat we ons altijd afvragen: is

---

<sup>2</sup> Zie informatienota *Inwonersenquête 2020*, d.d. 23-3-2021

onze besluitvorming inclusief? Sluiten we niemand onbedoeld uit met een besluit? Houden we genoeg rekening met de achtergrond of beperkingen van inwoners? We besloten al eerder dat alle besluitvormende bestuurlijke documenten een Inwonersparticipatieparagraaf krijgen. In hoofdstuk 7 'Onze opgaven' leest u uitgebreid wat we al doen om Tilburg inclusiever te maken én waar we nog kansen zien.



*'De gemeente is ook gewoon een overheidsinstantie en het eerste artikel in de grondwet is dat discriminatie verboden is, dus diversiteit en inclusie zijn helemaal niet radicaal activistische linkse bedoelingen, maar het is het eerste gedeelte waar de samenleving op gebaseerd is. Dus alleen daarom zou het moeten gebeuren.'* (Stadsgesprekken, fase 1)

Als gemeente zijn we ons zeer bewust van onze voorbeeldrol. We hebben als één van de vijftien gemeenten in Nederland het Charter Diversiteit (SER) ondertekend waarmee we het diversiteitsbeleid ook in ons huis aanscherpen. We zien het als onze doorlopende opdracht om een inclusieve organisatiecultuur te vormen waar we verschillen waarderen en optimaal benutten, waar iedereen zichzelf kan zijn en zich welkom voelt. Hiervoor is constante aandacht nodig. Het is niet louter een taak van de afdeling Personeel & Organisatie, maar vraagt aandacht en inspanningen van iedere leidinggevende en medewerker.

Recentelijk lanceerden we een actieplan diversiteit en inclusie, met twee hoofzaken: het bevorderen van een divers personeelsbestand en een inclusief werkklimaat waarin iedereen zichzelf kan zijn en ieders talenten worden benut. We zetten in op de verbetering van ons werving- en selectieproces waardoor we de diverse doelgroepen bereiken en kunnen laten instromen in onze organisatie. Via arbeidsmarktcommunicatie dragen we uit dat de gemeente Tilburg diversiteit en inclusiviteit belangrijk vindt. We maken doelgroepenanalyses, ontwikkelden de e-learning 'Waardevrij selectiegesprekken voeren', en proberen meer diversiteit te krijgen in het opleidingsprogramma voor potentiële leidinggevendens. Verder is er aandacht voor diversiteit en inclusie in het stagebeleid, en voerden we een proef uit met anoniem solliciteren. Om een inclusief werkklimaat te bevorderen, zetten we in op een cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich welkom voelt. Dit doen we door de arbeidsvoorwaarden inclusiever te maken, aandacht te hebben voor diversiteitsdagen, genderneutrale communicatie richting alle medewerkers, en te werken aan bewustwording van inclusiviteit en inclusief leiderschap. Ook zetten we in op communicatie: door berichten op intranet (bijvoorbeeld over de diversiteitsdagen of over de e-learning) en met fysieke bijeenkomsten zodra dat weer kan. Verder gaan we onderzoeken of er belangstelling en draagvlak is in de organisatie om flexibeler om te gaan met de verplichte vrije dagen in ons werkrooster, om zo ook ruimte te bieden aan feestdagen in verschillende culturen.

*'We zijn al een tijdje bezig met inclusie en diversiteit; wat gaan we nou als organisatie doen voor de organisatie zelf? Hoe kunnen we als organisatie deze thema's verder op de agenda krijgen?'* (Stadsgesprekken, fase 2)

We spannen ons als gemeente dus in om een diverse en inclusieve organisatie te zijn. Tegelijkertijd moeten we erkennen dat we zeker nog geen afspiegeling van de samenleving zijn, en dat ook wij met de uitdagingen van de alledaagse praktijk te maken hebben. Mede daarom is de 'dialogo met de stad' zo belangrijk: oprecht luisteren naar wat helpt en waar we als gemeente het verschil kunnen maken.



*'De gemeente moet het goede voorbeeld geven en dat betekent ook het eigen beleid onder de loep nemen. Zet daar ook diversiteitsbrillen voor op, doe een diversiteitscheck. De gemeente maakt ook beleid, daar kun je die checks invoegen: doet iedereen nog mee als ik een bepaalde richting uitga. En kijk dan ook naar je eigen taal en formulering in je foldermateriaal. Voelt men hier zich in aangesproken? Denk dan goed wie 'men' is. Maar ook het maken van beleid, wat is daar dan het effect van op diversiteit en inclusiviteit.'* (Stadsgesprekken, fase 1)

## 6. In gesprek met de stad

Hoe ervaren Tilburgers het leven in hun stad? Hoe ziet hun leven eruit? Wat maken ze mee? Waar krijgen ze energie van en waar lopen ze tegenaan? Wat vraagt het van hen om zichzelf te kunnen zijn, mee te kunnen doen en zich veilig te voelen? In de afgelopen maanden deelden 162 mensen hun persoonlijke en professionele ervaringen over diversiteit en inclusie in Tilburg.

Zoals eerder toegelicht, hanteren we in Tilburg een speciaal ontwikkelde methode om echte verhalen en ervaringen op te halen, om er zodoende achter te komen wat er werkelijk speelt in onze stad. Naast alle initiatieven die al plaatsvinden rondom inclusie en diversiteit, organiseerde de gemeente open en verdiepende gesprekken rondom de thema's [LHBTIQ+-emancipatie](#), [culturele diversiteit](#), [vrouwenemancipatie](#), en [leven met een beperking](#).

### Eerste fase – in gesprek met inwoners

In de eerste fase gesprekken gingen we in gesprek met 115 mensen variërend in leeftijd tussen de acht en zeventig jaar, in gender en seksuele geaardheid, in geboorteland, religie, kleur, cultuur, gezondheid en sociaaleconomische status. Wat ze allemaal gemeen hebben: ze zijn Tilburger. Wat hen ook kenmerkt: ze zijn betrokken en gedreven en zetten zich op allerlei manieren in voor de stad en de medemens. Dat werd meer dan duidelijk in de gesprekken.

In negen verdiepende groepsgesprekken spraken gemiddeld zes mensen met elkaar over jezelf kunnen zijn, mee kunnen doen en je veilig voelen. Hier zochten we de verdieping op om te begrijpen wat mensen belangrijk vinden, waar zij trots op zijn en wat er goed gaat, maar ook waar ze tegenaan lopen, waar ze zich zorgen om maken en wat er nodig is om tot een inclusief Tilburg te komen. Elk gesprek was anders, maar steeds hartverwarmend open en betekenisvol. Wij zijn deze mensen dankbaar voor hun vertrouwen en het delen van hun persoonlijke ervaringen. De gesprekken zijn vastgelegd, geverifieerd, samengevat en geanalyseerd. Hieronder een impressie van de onderwerpen die de rode draad vormden in de gesprekken. De uitgebreide rapportage is als bijlage toegevoegd.

### LHBTIQ+ emancipatie

LHBTIQ+ staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse en queer. De 'plus' betekent dat we dit nog veel breder kunnen zien. De deelnemers in deze themagesprekken geven aan het prettig te vinden wanneer zij zichzelf herkennen in de stad, bijvoorbeeld door gelijkgestemden tegen te komen, en uitingen te zien in de openbare ruimte zoals regenboogvlaggen en gekleurde zebrapaden. Tegelijkertijd geven zij aan: we zijn er nog lang niet, het is nog niet genormaliseerd. Veel mensen gaan er nog altijd (onbewust) van uit dat heteroseksualiteit de standaard is. Voldoe je daar niet aan, dan loop je het risico om uitgesloten te worden. We gaan als samenleving de goede kant op, maar volledige acceptatie heeft tijd en aandacht nodig. De deelnemers geven ook aan dat het begint bij het eigen acceptatieproces, wat gecompliceerd en langdurig kan zijn. Bijvoorbeeld wanneer je familie er moeite mee heeft vanuit geloofsovertuiging of culturele achtergrond. Hoe je naar jezelf kijkt, kun je beïnvloeden, de mening en houding van anderen niet. Daarbij steken de deelnemers ook de hand in eigen boezem: wij kunnen zelf ook bijdragen aan inclusie en sociale acceptatie, zelfs in de eigen *community* komen vooroordelen voor. Ga het gesprek aan met onbevooroordeelde

nieuwsgierigheid: niet oordelen, maar juist openstaan en de ander willen begrijpen. Dit kan ook door anderen mee te nemen in jouw leven waaruit blijkt dat we eigenlijk niet zo verschillend zijn. Pijnlijk en herkenbaar voor velen is 'zelfcensureren': twee keer nadenken over hoe je je gedraagt in het openbaar. De deelnemers geven aan dat zij in de openbare ruimte vaak de afweging maken of ze bepaald gedrag kunnen vertonen, denk aan hand in hand lopen of je partner een kus geven. In hoeverre heb je het gevoel je te moeten aanpassen om onheuse bejegening op straat te voorkomen? De deelnemers zijn ervan overtuigd dat acceptatie begint bij bewustzijn op jonge leeftijd. Positieve rolmodellen kunnen helpen bij coming outs en het zelfvertrouwen versterken. De deelnemers verwachten van de gemeente een voorbeeldrol, één die actief aandacht vraagt voor diversiteit en allianties sluit om samen inclusief te zijn. Een sociale kaart om elkaar beter te vinden zou een mooi idee zijn.

*'Het zit hem eigenlijk in het neutrale, het normaliseren van de zichtbaarheid. De regenboogzebrapaden, dat voelt misschien als iets kleins, maar als ik daaroverheen loop, voel ik me geaccepteerd en gezien, daar word ik echt blij van.'*

*'Je kunt de ander niet beïnvloeden. Op het moment dat we wel graag acceptatie willen van anderen, dan zal het toch uit jezelf moeten komen. Je kan niet achteroverleunen en denken dat die ander maar over de brug moet komen.'*

### **Culturele diversiteit**

De meeste deelnemers geven aan trots op hun cultuur te zijn: het is juist iets moois! Zij zoeken naar manieren om hun cultuur te behouden en tegelijkertijd samen te laten gaan met de Nederlandse cultuur. Het zou goed zijn als ook bedrijven de kracht van diversiteit op de werkvloer inzien. Toch is dat vaak niet zo. De deelnemers geven aan dat ze geen gelijke kansen ervaren om aan werk te komen, en als zij werk hebben zich extra moeten bewijzen. De kansongelijkheid ontstaat al op de basisschool, en wordt ook ervaren op het voortgezet onderwijs en latere opleiding. Dit heeft onder meer te maken met de eenzijdige en Westerse kijk op de geschiedenis. Ook zou het helpen als er meer docenten 'van kleur' zijn waardoor je jezelf herkent in de ander.

Het zweven tussen twee culturen levert rijkdom op, maar zorgt er ook voor dat de deelnemers en hun kinderen zich nergens echt thuis voelen. Niet in Nederland, maar ook niet meer in hun land van afkomst. Ouders willen hun eigen cultuur en moedertaal meegeven, en er tegelijkertijd voor zorgen dat hun kinderen goed aansluiten bij de Nederlandse samenleving. De Nederlandse taal spreken, is daarvoor essentieel, op school, daarbuiten en thuis. Nieuwkomers hebben soms eerst ruimte nodig om aan de nieuwe situatie te wennen, voordat ze de taal kunnen leren. De deelnemers proberen op verschillende manieren anderen te ontmoeten en het gesprek aan te gaan. Toch worden ze niet altijd in hun waarde gelaten. Wat nodig is, is de bereidheid om je te willen verdiepen in de ander. Zij komen openlijk racisme, (kleine) agressieve uitingen en vooroordelen tegen, in alle vormen. Willen ze het gesprek hierover aangaan, dan wordt het vaak niet erkend als racisme. Vooral ook etnische profilering (het gebruikmaken van criteria als huidskleur, nationaliteit, etniciteit, taal of geloof bij opsporing of handhaving, terwijl dat niet objectief te rechtvaardigen is) zorgt voor verdriet, frustratie en een gevoel van onrechtvaardigheid. Deelnemers hebben manieren aangeleerd om daarmee om te gaan. Het gevaar is dat ze sterk aan zichzelf gaan twijfelen door de ondermijnende ervaringen (*gaslighting*). Bewustwording en educatie is hard nodig, geven zij aan. Volgens de deelnemers begint een inclusieve samenleving bij een inclusieve en diverse gemeente. Ook in het bedrijfsleven merken ze nog weinig van inclusie. Meer mensen van kleur op invloedrijke posities zou wenselijk zijn. Dat geeft het gevoel dat er mensen zijn die voor hun belangen staan, en daarmee een gevoel van veiligheid.

*'Als mijn witte collega binnenkomt bij een vergadering, groet iedereen haar met 'hallo, welkom, hoe gaat het'. Maar als ik binnenkom met mijn hoofddoek dan zeggen ze 'oh, mevrouw, moet u hier zijn? Volgens mij bent u hier verkeerd.' Dat soort dingen, waarom eigenlijk?'*



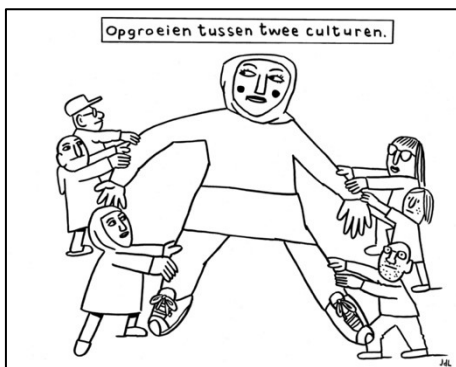
*'In Nederland hebben werkgevers vaak 'de beste persoon op de functie', maar als etnische minderheden minder kans hebben gekregen om zichzelf te ontwikkelen, dan maak je ook minder kans op de functie. En dat gebeurt al op de basisschool, je ziet daar al die achterstanden. Dus ze krijgen nooit de kans, want de witten excelleren net iets meer. En dat is ook logisch omdat je de kans nooit hebt gehad om te excelleren. Dus als je twee sollicitanten hebt, een witte en een van kleur, ook al heeft die van kleur wat minder ervaring, neem dan deze persoon toch aan. Want je moet ook de leerervaring bieden. Het heeft ook te maken met werving en selectie.'*

*'En mijn luidruchtigheid, dan word ik gezien als luidruchtige Afrikaanse. Maar als een Brabander in Zuid-Holland dat doet, is hij gewoon een Brabander! Waarom wordt daar nou zo veel verschil gemaakt?'*

### **Vrouwenemancipatie**

'Alleen maar omdat ik een vrouw ben', die ervaring komt steeds terug in de gesprekken over vrouwenemancipatie. Omdat ik een vrouw ben, word ik in verschillende situaties als minderwaardig beschouwd, heb ik geen gelijke kansen en word ik anders behandeld op de werkvloer, ervaar ik vooroordelen bij beroepskeuze, en zeker ook in financiële beloning. Financieel zelfstandig zijn, is daardoor lastiger voor vrouwen dan voor mannen. Daarbij speelt ook dat de verantwoordelijkheden rondom zwangerschap en ouderschap nog steeds voornamelijk op de schouders van de vrouw liggen. Dit geldt zeker voor alleenstaande moeders. Dit maakt dat je in een kwetsbare en afhankelijke positie terecht kunt komen en vergroot de kans op armoede. Je kinderen niet kunnen bieden wat je hen zou gunnen, is een bittere pil. En uit armoede opklimmen is een lastig en langdurig proces. Voor vrouwen met een bi-culturele achtergrond gaat het dubbelop; zij ervaren dat het voor hen nog lastiger is omdat ze zich extra moeten bewijzen en minder kansen krijgen.

Er worden veel verhalen gedeeld over (seksueel) geweld en intimidatie, binnen- en buitenhuis. Bovendien wordt dit vaak als gebagatelliseerd, wat het gevoel van machteloosheid versterkt. Dit maakt het extra moeilijk om dit te doorbreken. Botsende culturen kunnen ook een rol spelen bij



onderdrukking en geweld. Soms zitten deze vrouwen vast in de traditionele normen van hun andere cultuur; afstand nemen van deze normen kan leiden tot verstoting en stigmatisering. Menging van culturen is allesbehalve vanzelfsprekend, terwijl dit juist kan leiden tot meer begrip en een *open mind* voor verschillen en gelijkwaardigheid. Vrouwenemancipatie is niet alleen iets van de vrouwen zelf, het betekent dat ook mannen los moeten komen van de traditionele normen van mannelijkheid. De deelnemers roepen de gemeente en bedrijven op: kijk in de spiegel en geef het goede voorbeeld!

*'Ik heb in een huwelijk gezeten met huiselijk geweld en ik dacht dat ik toen sterk was door vol te houden, door te blijven gaan voor de kinderen. Ik dacht dus echt dat ik sterk was, door na het huilen mijn gezicht te wassen en gewoon weer naar het voetbalveld te gaan kijken bij mijn zoon. Maar op een gegeven moment zei mijn zoon, hij was toen negen: 'mama, op school tijdens geschiedenisles had de juffrouw het over slaven en die hard moesten werken en geslagen werden. En toen dacht ik, ik ben blij dat mijn moeder niet in de tijd heeft geleefd, maar, als ik eigenlijk nadenk dan leef jij ook zo'. En dat vond ik zo confronterend!'*

*'Ikzelf was twaalf of dertien toen er ooit expliciet om seks werd gevraagd, en nu ben ik 27 en gebeurt het nog steeds. Het is zo iets wazig. Je loopt overdag op straat en je wordt bekeken, nageroepen, achterna gezeten. Dat er in zo iets duidelijk al zo veel ongelijkheid is tussen man en vrouw. Want mannen gaan heel anders over straat dan vrouwen. Ik vind dat echt de onderste laag van alles. Als we op straat niet eens gelijk zijn, hoe kan dat dan op werk of thuis?'*

## Leven met een beperking

Veel van de mensen met een beperking die wij spraken, hebben te maken met stigma en worden soms anders behandeld, waardoor zij een minderwaardigheidsgevoel ervaren. Zij willen vooral 'gewoon mee kunnen doen' zonder dat zij hierin beperkt worden. Toch laat de fysieke toegankelijkheid en ook de Meedoenregeling nog te wensen over. Ook ingewikkelde taal en regelgeving zorgen er soms voor dat mensen niet mee kunnen doen. Zij willen als volwaardig worden gezien en aangesproken, maar vragen ook om begrip en aanpassing – zonder betutteling. Zij geven ook aan: leer kinderen van jongs af aan wat een beperking is. Hierdoor ontstaat bewustzijn en ook zelfacceptatie wanneer iets je niet makkelijk afgaat.

Deelnemers geven aan dat zij heel graag willen werken, betaald dan wel vrijwillig. Werk zorgt voor zingeving, structuur en ontmoeting. Werken wordt hen echter niet gemakkelijk gemaakt. Zij ervaren soms dat zij niet aantrekkelijk zijn voor werkgevers en zelfs dat werken voor hen niet loont.

Deelnemers benadrukken: kijk naar wat ik wél kan! Zo is hun ervaringsdeskundigheid een enorme kracht die velen graag zouden inzetten voor anderen in een kwetsbare positie.

Het voelt voor deelnemers soms als een gevecht om erkenning en de juiste ondersteuning te krijgen. Ondersteuning kan soms lang op zich laten wachten, waardoor deelnemers een beroep moeten doen op familie en vrienden. Niet iedereen beschikt over een netwerk. Mantelzorg doen mensen uit liefde, maar ook zij moeten ontlast worden, bijvoorbeeld in huishoudelijke taken. Richting de gemeente: goed bezig, de inzet voor mensen met een beperking wordt gewaardeerd. Maar betrek ons wel bij het maken van beleid.

*'De gemeente zou zich meer hard kunnen maken om organisaties te faciliteren en te motiveren om het eens te proberen met iemand met een beperking, met een bepaalde proeftijd bijvoorbeeld, waar geen risico's aan vast zitten en vervolgens kan men dus letterlijk kennis maken met elkaar, en kan jij als arbeidsbeperkte laten zien wat jij in je mars hebt. En dan kan je bijvoorbeeld zien dat ik met mijn spierziekte helemaal niet een keer per maand ziek zou zijn, en dat andere werknemers veel vaker ziek zijn. Maar dan moet ik wel die kans krijgen om dat te laten zien.'*

*'Het is erg jammer dat mensen die zo lang niet hebben kunnen werken omdat ze in een terugval kwamen, niet makkelijk geholpen worden met kijken wat je nog wel kan. We gaan je helpen in je kracht te zetten en kijken wat je wel kan om een volwaardig leven te hebben! Dat had ik gewild. Nu was het meer van 'Blijf maar op die dagbesteding hangen, want dat is je plek'. Nou bedankt. Ik wil meer dan dagbesteding.'*

## Tweede fase – in gesprek met professionals en vrijwilligers

In de tweede fase borduren we voort op de verhalen die Tilburgers met ons deelden. We zetten de dialoog voort met de organisaties die als sleutelfiguren naar voren kwamen om van Tilburg een inclusievere stad te maken. We zijn in gesprek gegaan met 47 mensen. Allereerst spraken we in zeven groepen met medewerkers en vrijwilligers uit een bepaald werkveld. We vroegen naar hun eigen ervaringen met diversiteit en inclusie, daarnaast reflecteerden we samen op de eerder opgehaalde verhalen van Tilburgers over de vier thema's.

We spraken met medewerkers en vrijwilligers van:

- o bedrijfsleven
- o onderwijs
- o politie
- o ambtelijke organisatie (gemeente)
- o wijk- en dorpsraden

Ook deze deelnemers danken we hartelijk voor hun tijd, openheid, betrokkenheid en eerlijkheid.

*'Wij zijn ons er bewust van dat wij een kopie van de maatschappij zijn, dus daar steken we veel tijd en energie in. Als er veel vluchtelingen in Tilburg en omgeving zijn, dan hebben wij meer asielzoekers aan*

*het werk. Is er vergrijzing, dan hebben wij een hogere leeftijd aan het werk. En we willen het personeel en ook het management bewust maken dat een betere wereld bij jezelf begint.'*  
(Stadsgesprekken, deelnemer fase 2)

## Bedrijfsleven

Het Tilburgse bedrijfsleven varieert van volledige witte mannenorganisaties tot multiculturele bedrijven die een afspiegeling zijn van de samenleving. En zelfs in het laatste geval is het management nog vooral 'man en wit'. Hoewel het veel bedrijven nog niet lukt om een echt divers personeelsbestand te realiseren, wordt de meerwaarde van diversiteit wel degelijk erkend. Voor veel bedrijven is dit dan ook een streven. Tegelijkertijd betekent een divers personeelsbestand niet automatisch dat het bedrijf inclusief is. Dat laatste gaat erom of medewerkers ook goed in de organisatie kunnen landen en zich thuis voelen. Inclusie vraagt om een bepaalde werkcultuur, niet slechts om het aannamebeleid. De intrinsieke motivatie van de leidinggevende speelt hierin een belangrijke rol. Micro-agressie op de werkvloer komt veel voor, maar wordt veelal door de ontvanger genegeerd of (met pijn) weggelachen. Het besef dat kleine, onschuldige opmerkingen veel impact kunnen hebben, ontbreekt veelal.

Organisaties die de omslag willen maken naar een divers personeelsbestand hebben behoefte aan advies en begeleiding.

Met name het werven van mensen met een diverse achtergrond of beperking wordt als moeilijk gezien. Ze zijn niet te vinden, is vaak het eerste geluid, waarna ook meestal de vraag rijst hoe ze een brede groep kunnen bereiken en kunnen enthousiasmeren voor hun vacature.

De Nederlandse taal niet machtig zijn, is vaak een barrière om mensen niet aan te nemen. De vraag is echter of dat in elke functie nodig is. Meer flexibiliteit in dit denkproces kan inclusie bevorderen. Soms hebben bedrijven (financiële) ondersteuning nodig om omslag te maken naar een diverser personeelsbestand of bij het begeleiden van mensen met een functiebeperking.



*'Ik heb behoefte aan ondersteuning om de volgende stap naar meer diversiteit te maken. We missen dus een soort intermediair-idee hoe we met elkaar de volgende stappen naar de toekomst kunnen maken.'*

*'Af en toe wordt het probleem in organisaties helemaal niet gezien. We nemen gewoon de beste aan, maar de beste komt niet bovendrijven als je niet weet waar je moet werven of als je niet weet hoe je een vacaturetekst schrijft die aansluit bij een diverse groep mensen. Dus dat vergt tijd en energie om daar een draai in te maken en daarin mee te gaan.'*

*'Het feit is dat wij wel mensen kunnen aannemen, maar ze moeten ook in een vruchtbare bodem vallen. Ze moeten in onze organisatie kunnen landen en zich niet eenzaam voelen en wel waardering voelen. We moeten het er met elkaar over hebben. We moeten ons er bewust van zijn. Hoe kunnen we nu zorgen dat mensen uit andere culturen niet na een paar maanden weer weggaan.'*

## Onderwijs

Volgens de deelnemers wordt ook in het onderwijs de meerwaarde van diversiteit gezien. Uit de gesprekken komt naar voren dat het begrip 'inclusie' bij de gemeente en in het onderwijs een andere betekenis heeft. Het onderwijs interpreteert inclusie als 'inclusief onderwijs' waarbij kinderen ongeacht hun (zichtbare of niet zichtbare) beperking naar een reguliere school gaan en daar extra ondersteuning krijgen. Het onderwijs heeft veel aandacht en mogelijkheden voor deze groep. De terminologie zorgt voor verwarring en er is behoefte aan een duidelijke begripsomschrijving. Inclusie in brede zin, volgens de definitie die de gemeente hanteert, wordt nog niet expliciet in het beleid van scholen opgenomen. De ongrijpbaarheid en dat je het niet kunt afdwingen, worden als

redenen genoemd. Tegelijkertijd wordt van het onderwijs wel gevraagd om een standpunt in te nemen en expliciet uiting te geven aan inclusie, zoals het ophangen van de regenboogvlag die de gemeente aan alle scholen verstrekt. De meeste scholen proberen LHBTIQ-leerlingen te ondersteunen. Men ziet ook het belang van docenten met een diversiteit in cultuur, achtergrond, identiteit et cetera, die het goede voorbeeld geven en passen bij de gemengde leerlingenpopulatie, maar hier wordt niet op gestuurd. Om aan te kunnen sluiten bij een diverse groep leerlingen moeten docenten beschikken over kennis, kunde en ervaring rondom diversiteit in brede zin. Dit helpt om



leerlingen goed te begeleiden en een veilige sfeer te creëren waarin alles gedeeld kan worden. Een bredere kijk op de geschiedenis en op diversiteit krijgt in het lesmateriaal weinig aandacht en prioriteit, zo vertellen betrokkenen vanuit het onderwijs, en lijkt te botsen met de kwaliteit van het bestaande onderwijsmateriaal. Discriminatie en pesten op persoonlijke kenmerken komt ook op scholen voor, al wordt dat niet altijd als zodanig gezien en erkend. Pesten in brede zin ook. Bewustwording bij zowel leerlingen als docenten wordt genoemd als stap om dat tegen te gaan.

*'Diversiteit is een feit, maar inclusie blijft een individuele keuze. En dat kom je ook wel tegen in het onderwijs. Op het moment dat de klasdeur dichtgaat, dan kunnen eigen opvattingen het volwaardig inclusief denken in de weg staan. Daar is geen beleid op, dat is iets ongrijpbaars. In een volgende fase kun je daar misschien nog wel over nadenken: hoe geworteld is het inclusief kunnen denken binnen de mensen in je organisatie om het een zorgvuldige plek te geven.'*

*'Er was een meisje met autisme die voorlichting over autisme had gegeven aan de klas. En datzelfde meisje vroeg ik 'hoe was dat nou om je klasgenoten voor te lichten?' En toen zei ze 'Nou dat ging heel goed, nu weten zij hoe het zit. Nu de leraren nog'. Toen ik vroeg wat ze daarmee bedoelde zei ze: 'Waarom mag ik geen voorlichting geven aan mijn leraren?' Nou toen heb ik dat georganiseerd en dat was echt fantastisch! Maar dat hielp ook met collega's bij andere leerlingen met autisme om het veel beter te begrijpen. En dan merk je ook als docenten uitstralen dat het niet iets compleet nieuws is, wanneer jij je docent vertelt over autisme, en die docent denkt 'oh jeeh, eng', ja dat voelt zo'n kind. En als jij uit de kast wilt komen en je wilt dat bespreekbaar maken, en de docent denkt 'oeh je bent de eerste die ik tegenkom'. Maar als de docent zegt 'goh, kom, volgens mij loop je daartegenaan of vind je dit misschien spannend of wat heb je nodig om dit te organiseren? Dat is erg helpend, ik denk wel dat we daar nog winst kunnen behalen bij de lerarenopleiding.'*

## Politie

Ook bij de politie is diversiteit en inclusie een 'hot topic', zowel in de interne organisatie als in het contact met de samenleving. Er is op verschillende manieren aandacht voor, maar een echte trendbreuk vraagt capaciteit, bewustzijn en prioritering. De politie wil een afspiegeling van de samenleving zijn, en is dat voor een deel ook al. Die representatie is belangrijk zodat alle burgers zich in de politie kunnen herkennen. Tegelijkertijd brengt het samenwerken met veel verschillende achtergronden en overtuigingen binnen de organisatie uitdagingen met zich mee. Betrokkenen geven aan dat het imago wat te voorduren heeft gehad. Dit zien ze terug in de werving en selectie; het blijkt moeilijk om een diverse populatie aan te trekken, zoals mensen (jongeren) met een biculturele achtergrond. Positieve communicatie en verbinding met de maatschappij wordt als helpend ervaren. Je aanpassen aan de normen en waarden van de politieorganisatie lijkt iets goeds te zijn, totdat je je eigenheid verliest. Daarom wordt er liever gesproken van 'inpassen met behoud van eigen identiteit'. Het blijft de vraag hoe je jezelf kan blijven en je toch kan verenigen met de organisatie. Pestgedrag en

discriminatie komt ook voor op de werkvloer bij de politie. Dat zorgt voor onzekerheid en het gevoel van niet welkom zijn. Collega's en een leidinggevende die achter je staan, zijn van groot belang. Etnisch profileren, en in brede zin de bejegening van mensen, wordt (h)erkend als een aandachtspunt binnen de politie. Hier wordt aan gewerkt via het creëren van bewustzijn en specifieke tools zoals een app. Kunnen uitleggen waarom iemand staande wordt gehouden, krijgt meer aandacht. De oorzaak voor conflicten tussen politie en burger is veelal gebrek aan wederzijds begrip. Het gesprek aangaan en echt naar elkaar luisteren, is nodig. Met respect dwing je respect af. Het is duidelijk dat bepaalde groepen extra risico lopen en zich minder veilig voelen in de openbare ruimte.

*'Als je een heteroseksuele witte man bent, dan heb je minste te vrezen. Dat is gewoon zo. En volgens mij voelen al die andere groepen zich minder veilig. En dat zie je ook terug in de onderzoeken.'*

*'Ik heb altijd geleerd dat mensen mij moeten accepteren zoals ik ben. Maar daar geloof ik niet meer in. Want anders zouden we dit gesprek niet hebben. Ik heb wel geleerd dat ik mij inpas met behoud van eigen identiteit. En niet aanpas, aanpassen is assimileren. Inpassen met eigen identiteit is jezelf blijven maar wel rekening houden met de context. Mijn hele carrière, mensen kijken naar je. Mensen kijken door een andere bril naar je. Ik moet continu, als ik naar een vergadering ga, wat voor taal wordt er gesproken, wat is het thema, wat is de aanleiding, wat wordt er van mij verwacht. Ik pas mij in, om te adapteren aan die context.'*

*'We framen nu op etnisch profileren, maar het is veel breder. Het gaat over bejegening van mensen, hoe spreek je mensen aan. Als je als agent op een normale manier iemand aanspreekt, ook al denk je waar kan die man zo'n auto van betalen. Hij ziet al aan de manier waarop ze kijken of het een prettig gesprek wordt, vanuit interesse in de auto, of dat de agent er al vanuit gaat dat hij een crimineel moet zijn. Dus het maakt al uit hoe je op iemand afloopt, en als ze wat zeggen dan maakt het een verschil hoe het gesprek loopt.'*

*'Toen de Nationale Politie een feit werd en alle teamchefs werden aangesteld, hebben wij een sessie gehad met collega's die ik niet kenden uit de eenheden, vaak met een diverse achtergrond, die hun verhaal hebben verteld en hun pijn. En ik weet dat al die leidinggevendenden dat niet zijn vergeten. Het heeft zo'n impact gehad. Ik heb nog contacten met een van hen, die zat gewoon te huilen in een groep met mensen die hij niet kende, dat vergeet je nooit meer. Iemand deelgenoot maken van je pijn, dat heeft impact. En iedereen die daarbij geweest is, weet het nog!'*

### **Ambtelijke organisatie**

De behoefte aan diversiteit binnen de teams is groot; men ziet de meerwaarde van verschillende persoonlijkheden en achtergronden. Diversiteit en inclusie krijgen dan ook steeds meer aandacht in de ambtelijke organisatie. Verjonging van de organisatie en een evenwichtiger man/vrouw-verdeling zijn de laatste jaren gerealiseerd. Er is oog voor mensen met een beperking en culturele diversiteit, maar dit gaat gepaard met uitdagingen en barrières. De ambtelijke organisatie is dus nog geen afspiegeling van de samenleving.

Werving en selectie is hiervoor cruciaal en juist op dat vlak valt nog veel te halen. Men is gebonden aan standaardvacatureteksten die mogelijk maar een beperkte doelgroep aanspreken. Het blijkt moeilijk te zijn om een diverse doelgroep te bereiken en positieve discriminatie mag niet van de wet. Het samenstellen van een diverse sollicitatiecommissie en de e-learning Waardevrij selecteren worden genoemd als mogelijkheden. Gendersensitiviteit is een nieuw maar opkomend onderwerp binnen de ambtelijke organisatie. Er zijn al slagen gemaakt, maar personeelsinformatiesystemen kunnen deze ontwikkeling in de weg zitten. De positie van vrouwen binnen de ambtelijke organisatie is nog niet altijd gelijk aan die van mannen. Dat beeld wordt gecreëerd door minimumeisen voor bepaalde functies, rolpatronen en verwachtingen.

In sommige gevallen lukt het om mensen met een beperking te werven, maar het faciliteren op de werkvloer blijft een stroef proces. Het thuiswerken, dat door corona een vlucht heeft genomen en



deels zo zal blijven, biedt mensen met een beperking meer mogelijkheden om volwaardig te participeren in organisaties. Kennis van diverse culturen helpt in de omgang en communicatie met de inwoner, maar ook in het werven van mensen met verschillende achtergronden. Groepen verbinden begint altijd bij informeel contact, het gesprek aangaan, interesse tonen en elkaar leren begrijpen. Als discussiepunt komt naar voren: in hoeverre moet de ambtelijke organisatie ruimte bieden voor cultuurgerelateerde verzoeken en gedrag van medewerkers, en tevens de kwaliteit van dienstverlening behouden? De deelnemers zien weinig tot geen discriminatie tussen collega's. Bovendien is er een aanspreekcultuur. Wel zijn ze zich ervan bewust dat ze wellicht niet alles zien en dat er blinde vlekken zijn.



*'In Nederland zitten wij op het niveau van Zimbabwe als het gaat om vrouwen in board rooms. Dus voor mij is het vooral erkenning dat het nog niet zo vanzelfsprekend is. We willen wel, maar het is nog een taboe om het aan te zwengelen.'*

*'Het belangrijkste voor nu is dat ik soms het gevoel heb dat ik mijn werk als leidinggevende niet goed kan doen. De gemiddelde leeftijd van mijn team was een paar jaar 51, dan vind ik dat ik het goed doe als ik jonge mensen aantrek, want dan zoek ik naar diversiteit in mijn team. En dan wil ik naar buiten met een vacaturetekst en daar mag dan niet staan dat ik jong talent wil, of jong professional, dus ik mag eigenlijk niet zoeken naar jonge mensen.'*

*'Ik heb wel mensen in mijn team gehad met een beperking, ook met een visuele beperking, en het duurt het lang voor je ook geschikte ondersteuning krijgt voor die mensen. En dat is lastig, want je wilt hen ook goed aan het werk zetten. Een hulphond, want er zijn mensen bang voor een hond. En voor mensen met een allergie, waardoor de vloerbedekking eruit moest. En ook mensen die een spraaksysteem op de computer nodig hadden, en dat lukt wel, maar het duurt lang. En dat is niet fijn voor de werknemer en ook niet voor de werkgever.'*

### Wijk- en dorpsraden

De wijk- en dorpsraden zijn zeer homogeen in samenstelling; meestal bestaan ze uit witte mannen en vrouwen van middelbare en oudere leeftijd. Verjonging of verbreding in diversiteit lijkt lastig, al wordt er niet bewust op gestuurd. Wie zich aanmeldt, is welkom, het gaat erom dat iemand geschikt is voor de functie, ongeacht de persoonlijke kenmerken en achtergrond. De raden geven aan dat zij initiatieven van wijkbewoners faciliteren, promoten en supporten, maar zelf geen organiserende functie vervullen. Sommige raden vragen zich wel af of ze niet te reactief zijn en de vraag rijst of ze een meer proactieve houding moeten aannemen om iedereen in de wijk te betrekken. De activiteiten die zij faciliteren zijn toegankelijk voor alle wijkbewoners, en soms gericht op specifieke groepen zoals ouderen, kinderen, vrouwen, of mensen in armoede. Activiteiten gericht op culturele diversiteit en vrouwenemancipatie komen in enkele gevallen voor; specifieke aandacht voor LHBTIQ+ en mensen met een beperking ontbreekt. Hiervoor worden verschillende redenen genoemd: de vraag naar dergelijke activiteiten bereikt de raden niet, de groepen zijn niet zichtbaar, en er zijn verschillende vragen of deze groepen wel bereikt willen worden.

Wijk- en dorpsraden zien diversiteit en inclusie niet als een specifiek aandachtspunt. Het overheersende gevoel is dat iedereen mee kan doen en erbij hoort. Dit wordt bevestigd door persoonlijke ervaringen van mensen. Verder is men terughoudend in het expliciet benoemen van minderheden, omdat 'we dat wat normaal is, niet voortdurend bijzonder moeten maken'. Leden van wijk- en dorpsraden bevorderen graag de verbinding tussen bewoners in de wijk. Daarin komen ze echter veel barrières tegen, genoemd worden: 'soort zoekt soort', geen gedeelde interesses en taal-



en cultuurverschillen. Tegelijkertijd zien zij kansen in sport, muziek en eten als verbinder. Elke wijk- en dorpsraad stelt in overleg met de gemeente een wijkagenda op. Mogelijk biedt die kansen om inclusie te bevorderen.

*'Ontmoeting en elkaar respecteren is goed, maar het moet niet een grote grijze massa worden. Ontmoeten is een heel essentiële. We moeten niet verwachten dat iedereen meegaat met onze vergadercultuur, dat we moeten zoeken naar andere manieren van contacten, zoals eten, sporten en muziek.'*

*'We kijken nu ook met de dorpsraad wat onze rol moet zijn. Maar we zijn nu wel in de discussie of we niet te reactief zijn en of we niet proactiever zouden moeten zijn. Dat is nog een zoektocht, en proactief op welke manier dan. Maar tot nu toe is dat niet de invulling van de dorpsraad om dat zelf actief te doen.'*

### **Wat er nodig is om Tilburg inclusiever te maken?**

Aan het einde van alle gespreksrondes organiseerden we twee verdiepende brainstormsessies. Hierin spraken mensen uit de verschillende themagroepen uit fase 1 met elkaar. Vervolgens legden we hen de citaten uit fase 2 voor. De vragen waren: wat heb jij nodig om meer jezelf te kunnen zijn, meer mee te kunnen doen en je veiliger in Tilburg te voelen? Wat is er nodig om van Tilburg een inclusievere stad te maken? Een aantal tips (niet uitputtend) staat hieronder. We zien deze grotendeels terug in hoofdstuk 7 'Onze opgaven'. Aandachtspunt hierbij is dat wij als gemeente deze tips niet één op één kunnen realiseren, ook omdat ze deels buiten onze invloedssfeer liggen. We zien ze dan ook als oplossingsrichtingen, in afstemming met inwoners en in te vullen mét (en soms door) partners.

#### **- Gebruik begrijpelijke taal**

*'Makkelijkere taal maakt voor iedereen het leven makkelijker.'*

#### **- Maak armoede bespreekbaar**

*'Het is jammer dat dat taboe nog te groot is om te delen, dat is heel jammer dat het zo is.'*

#### **- Zorg voor een divers personeelsbestand: representatie bij bedrijven**

*'Wat ik heel erg fijn zou vinden, is representatie. Dat ik mij kan herkennen in de mensen die er werken.'*

#### **- Zorg voor representatie in boeken en lesmateriaal**

*'Als je ziet wat ik allemaal op de kinderafdeling tegenkom aan boeken, daar schrik je gewoon van. Dat heeft niet alleen maar te maken met homofobie, maar ook zo veel discriminatie.'*

#### **- Zet in op meer bewustzijn en kennis**

*'Een aantal beroepen heeft een extra verantwoordelijkheid, organisaties die de samenleving vertegenwoordigen, die moeten een sensitiviteitstraining volgen.'*

#### **- Creëer ontmoetingsruimten in de stad**

*'Dat vind ik inclusiviteit, dat je iets organiseert waar iedereen elkaar ontmoet, en niet alleen mensen binnen een bepaalde groep.'*

#### **- Zet ervaringsdeskundigen in om te leren van andere perspectieven**

*'Ik weet dat ik vanuit mijn ervaringsdeskundigheid ogen kan openen, dat mensen denken 'oh daar hebben we geen rekening mee gehouden.'*

#### **- Houd evenementen betaalbaar**

*'Toen Festival Mundial nog gratis was: iedereen was één. Toen werd het vijf euro, dat was nog wel te doen met de Meedoenregeling, maar toen werd het tien euro en nu is het nog duurder.'*



#### - Plaats toegankelijke invalidetoiletten

*'Volgens mij zijn we nu drie tot vier jaar bezig om een openbaar toegankelijk invalidetoilet te krijgen. Dan klaagt de buurman dat hij de kleur niet mooi vindt. Ja, hij kan overal naar de wc.'*

#### - Zet in op cultuur en muziek als verbinder

*'In muziek en cultuur is er ook weinig diversiteit en kleur, terwijl er wel veel talent is in Tilburg, daar willen we ook aan werken, dat zij een podium krijgen.'*

#### - Maak het onderwijs een plek om op jonge leeftijd bekend te raken met verschillen

*'Ervaringsverhalen delen op scholen, laat mensen maar hun verhaal vertellen. In mijn geval kan ik valide mensen enigszins laten ervaren hoe het is om mindervalide te zijn, om in een rolstoel te zitten.'*

#### - Plaats reclame-uitingen in de stad om het bewustzijn te vergroten

*'Dat je het niet onder stoelen of banken hoeft te steken. Als je dat op gemeentelijk niveau doet, hoop ik dat je dichterbij de mens komt te staan.'*

#### - Maak het aanbod toegankelijk en vindbaar

*'Soms zijn ze er nog wel [gratis cursussen etc.], maar dan zijn ze moeilijk te vinden. Dan moet je eerst een computer hebben en ook nog weten hoe het werkt.'*

#### - Wees flexibel, daarmee creëer je kansen

*'Het zou fijn zijn als ze kijken naar de meest geschikte persoon, en als die minder kan werken, is dat ook prima.'*

#### - Zorg dat vacatures vindbaar, toegankelijk en aansprekend zijn

*'Als er zou staan 'diversiteit vinden we belangrijk' dan weet ik dat zij zich bewust zijn van de vooroordelen bij werving en selectie. Dat ze er oog voor hebben en dat ik evenveel kans maak.'*

#### - Roep een keurmerk 'Wij zijn divers en inclusief' in het leven

*'Het lijkt mij een goed idee om een Tilburgs keurmerk te hebben voor organisaties waar ook een soort controle in zit.'*

#### - Maak de stap naar werk makkelijker

*'Ook al kun je beperkt werken, werken is de beste therapie. Die stap wordt sommige mensen onmogelijk gemaakt door de regelgeving. Ik ga er bijvoorbeeld financieel op achteruit als mijn vrijwilligerswerk omgezet wordt naar betaald werk.'*

#### - Faciliteer werk op passend niveau

*'Die vacatures worden dan opgevuld met schoonmaakplekken, postbezorgers en in de horeca. Maar een beperking betekent niet dat je dom bent of dat je alleen fysiek werk kan doen.'*

## 7. Onze opgaven

In de persoonlijke ervaringen die we ophaalden in de stadsgesprekken, de situaties uit de professionele praktijk van alledag, en de feiten en cijfers tekenen zich een aantal rode draden af. Ook hier zien we dat diversiteit en inclusie zich niet beperken tot het sociaal domein, maar door de hele samenleving lopen. Wat kunnen wij hierin als gemeente en partners betekenen? Waar kunnen we het verschil maken? Hieronder werken we de opgaven, of gewenste maatschappelijke effecten, uit in een uit in een korte toelichting en de vragen: **wat doen we al en waar liggen kansen?** Ook hier geldt: deze opsomming is niet uitputtend en genoemde zaken liggen niet altijd binnen de invloedssfeer van de

gemeente. Evengoed nemen we ze zeer serieus als oplossingsrichtingen in ons beleid en in gesprekken met partners. Waar we mogelijkheden zien om kansen om te zetten in acties, zullen deze landen in verschillende uitvoeringsprogramma's.

- A. Veilig en jezelf zijn – thuis, in je wijk en stad
- B. Meedoen en erbij horen
- C. Van jongs af aan – onderwijs en sport
- D. Welkom en gewaardeerd op het werk
- E. Verbinding door ontmoeting en dialoog
- F. Taal en toegang voor iedereen

### A. Veilig en jezelf – thuis, in je wijk en stad

*Altijd en overal jezelf kunnen zijn, niet aangesproken of veroordeeld worden op wie je bent of wilt zijn. Je veilig en sterk voelen, waar dan ook. Jezelf accepteren en erop mogen vertrouwen dat anderen dat ook doen. Thuis, bij je familie, op straat. Wat helpt? Allereerst bewustzijn - bij iedereen, inwoners, instellingen en andere organisaties; je realiseren wat je (onbewuste) vooroordeel en gedrag met de ander doet. Wat ook helpt: goede voorbeelden, representatie en rolmodellen, plekken of activiteiten waar je anderen kunt ontmoeten en je verhaal kunt delen, zichtbaarheid in de stad, een toegankelijke manier om misstanden te melden en erop mogen rekenen dat er ook werk van gemaakt wordt.*

#### *Wat doen we al*

- RADAR is de Anti Discriminatie Voorziening (ADV) van de gemeente. Naast een wettelijk verplicht meldpunt is er een programma preventie, met projecten zoals: anoniem solliciteren, horecadiscriminatie, dialogen en voorstellingen in de wijk, taal en opgroeien in twee culturen.
- In de tweejaarlijkse Inwonersenquête zijn vragen toegevoegd over discriminatie, die van 2020 geldt als nulmeting.
- Huiselijk geweld en de positie van vrouwen daarin heeft onze speciale aandacht en is geïntegreerd in de aanpak Complexe casuïstiek, huiselijk geweld en kindermishandeling.
- We starten een campagne tegen straatintimidatie in samenwerking met stichting Stop Straatintimidatie en Feniks, met name gericht op LHBTIQ+ , vrouwen en meisjes.
- Ieder jaar besteden we aandacht aan *Orange the World*, de internationale campagne tegen geweld tegen vrouwen en meisjes.
- Het Werkplan Regenboogstad uit 2019 is een plan van aanpak om ervoor te zorgen dat iedereen zichzelf kan zijn, kan participeren en veilig is. In 2020 bouwden we aan het netwerk en is een werkgroep gevormd dat ons portaal vormt naar de LHBTIQ+ gemeenschap.
- We zijn er trots op een Regenboogstad te zijn. In het stadscentrum ligt het kenmerkende gekleurde zebepad en de Regenboogvlag wappert permanent en prominent op ons Stadhuis. En Roze Maandag is in het hele land een begrip.
- Een aantal belangrijke partijen in de stad, waaronder Tilburg University en Willem II heeft onvoorwaardelijk hun steun uitgesproken aan de LHBTIQ+ gemeenschap.
- Via het Prostitutiedossier proberen we de positie van sekswerkers te verbeteren en mistanden en geweld tegengaan.

#### *Waar liggen nog kansen*

- We willen de zichtbaarheid van de Anti Discriminatie Voorziening vergroten en meer meldbereidheid realiseren.
- Aandacht voor inclusie opnemen in de Wijkagenda van de wijk- en dorpsraden.
- Meer reclame en andere publieke uitingen van diversiteit en inclusie, waarin mensen zich herkennen.

## B. Meedoen en erbij horen

*Tilburg wil een inclusieve stad zijn, waar iedereen erbij hoort en zich gehoord, gewaardeerd en geaccepteerd voelt. In ieders eigenheid. We faciliteren verbinding en ontmoeting, door mensen met elkaar in contact te brengen, maar ook door de inrichting van een uitnodigende, gezonde en veilige openbare ruimte. Een betekenisvol leven, werk of een andere vorm van dagbesteding, een steentje bij kunnen dragen, is van groot belang voor het welzijn van mensen. Niet alleen betaald werk is belangrijk, er zijn vele andere manieren om een zinvolle bijdrage te leveren. Als gemeente willen we nog meer oog en waardering hebben voor ieders aandeel. We willen – samen met andere betrokken partners – onze inwoners helpen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Want wie zijn eigen talenten kent, staat steviger in zijn schoenen en vindt gemakkelijker zijn weg in de samenleving.*

### Wat doen we al

- Feniks, het Emancipatie Expertise Centrum in Tilburg, zet zich met het programma Meedoen en Sociale Stijging (MENS) in voor de verbetering van de zelfredzaamheid, zinvolle maatschappelijke deelname en de sociaalmaatschappelijke positie van vrouwen in kwetsbare omstandigheden.
- Onder de noemer 'Mans Genoeg' brengt Feniks sinds 2019 ook *mannen*emancipatie onder de aandacht om de rol van de man te belichten in de man-vrouw relaties in onze samenleving.
- Binnen het sociaal werk/ouderenprogramma zetten we ons in voor ouderen en mensen met een lage SES (sociaal economische status) die niet makkelijk aansluiting vinden in hun buurt.
- In het programma GGoud (Gezond en Gelukkig oud in Tilburg) zetten we extra in op ouderen met een migratie-achtergrond en kijken we naar hun specifieke behoeften.
- Religieuze organisaties zijn de poort naar tal van gemeenschappen in Tilburg; we koesteren dit netwerk.
- In het *Position paper Integratie en Participatie van Vluchtelingen in Tilburg* en daaropvolgende Actieplan laten we zien dat we staan voor opvang en integratie.
- Met een nieuw inburgeringsprogramma zorgen we ervoor dat statushouders vroegtijdig, integraal en doorlopend meedoen in de Tilburgse samenleving.
- Er is een tolkenpool opgezet.
- Met de Integrale aanpak AMV verbeteren we de begeleiding, zelfredzaamheid en participatie van Alleenstaande Minderjarige Vreemdelingen in een netwerksamenwerking met diverse partijen.
- We gaan het gesprek aan over een divers aannamebeleid en culturele kennis bij partners/werkgevers in de stad, om de dienstverlening te verbeteren en begrip voor statushouders te vergroten.
- Per 1 juli starten we met een Huurteam in Tilburg. Dit Huurteam gaat huurders helpen wanneer sprake is van misstanden. Het gaat om een breed scala aan misstanden. Het Huurteam kan helpen om scherper in beeld te krijgen in welke mate we signalen over woningmarktdiscriminatie binnenkrijgen.
- Tilburg is in maart 2021 uitgeroepen tot Winnaar van de Autismevriendelijkheidsprijs 2021 – Gemeente. Een blijk van waardering voor de inspanningen van Tilburg voor een inclusieve samenleving.

### Waar liggen nog kansen

- We verbeteren de koppeling tussen programma's op het gebied van diversiteit en inclusie.
- Uit de onderzoeksnotitie naar ouderen in 2030 en 2040 blijkt dat diversiteit een van de vier thema's is die versnelling behoeft. De komende jaren zetten we hierop in.
- We kunnen nog meer leren van de ervaringen van andere gemeenten en regio's. We organiseren dat nu rondom ouderen met migratieachtergrond.
- De toegankelijkheid van regelingen vergroten, zoals de Meedoenregeling.
- Het tegengaan van segregatie in stedelijke ontwikkeling, bijvoorbeeld via diversiteit in woningtypen.

- De expertise van organisaties zoals Vluchtelingenwerk en het Refugee-team inzetten voor kennisdeling in de stad over verschillende culturen en meedoen in de samenleving.
- Ervaringsdeskundigheid inzetten voor advies: niet alleen bij mensen met een beperking, maar ook 'ervaringsdeskundigen' uit andere themagroepen.
- Bij activiteiten in buurthuizen actief inzetten op het bereiken van álle inwoners (niet alleen degenen die toch wel komen)

### C. Van jongs af aan – onderwijs en sport

*Elkaar accepteren, ongeacht afkomst, kleur, zichtbare of onzichtbare beperking, seksuele voorkeur, of welke andere manier dan ook, begint al op jonge leeftijd: iedereen is anders en iedereen mag er zijn. Daarin ligt een belangrijke taak voor ouders, opvoeders, onderwijzers en docenten, begeleiders en trainers op clubs en bij verenigingen. Het vraagt om openheid en respect, gedeelde normen en waarden, het gesprek aan (durven) gaan, het goede voorbeeld geven en zelf geen oordelen uitspreken. Om ruimte te bieden aan 'andere' verhalen en ervaringen, en een veilige omgeving creëren zowel in sociale zin als in voldoende mogelijkheden.*

#### *Wat doen we al*

- In onze Integrale Jeugd aanpak is 'gehoord worden, gezien worden en erbij horen' het ijkpunt, bij alles wat we doen voor jongeren en kinderen. Voorbeeld: extra kinderwerk in wijken waar weinig kinderen naar de peuterspeelzaal gaan om te kijken of deze basisvoorzieningen ook echt inclusief zijn voor alle kinderen, ongeacht de afkomst.
- Uitgangspunt van de Lokaal Educatieve Agenda (LEA) is inclusie van alle kinderen onder de noemer van gelijke kansen, en het stimuleren van diversiteit en inclusie in termen van brede talentontwikkeling.
- Op de meeste scholen is aandacht voor thema's als LHTBTIQ+, inclusie van kinderen met een beperking en kinderen met een migratie-achtergrond. Denk aan de Transformatieve school (sociale codes thuis en schoolcultuur) in het kader van de Gelijke Kansen Alliantie.
- Een aantal scholen in het voortgezet onderwijs heeft een actief *Gender Sexuality Alliance (GSA)*-netwerk.
- Op Coming Out Day en Paarse Vrijdag zijn we aanwezig op scholen. We hebben alle scholen een Regenboogvlag geschonken, met de vraag deze te hijsen voorafgaand aan Coming Out Day.
- Het Sport- en beweegbeleid zorgt voor een passend sport- en beweegaanbod voor iedere Tilburger en het wegnemen van drempels. Zo is er een Steunpunt Aangepast Sporten (voor mensen met een beperking) en richten meerdere sportcoaches zich op mensen die een steuntje in de rug nodig hebben, zoals ouderen of vluchtelingen
- Via Positief Voetbal Klimaat Tilburg zijn we met een werkgroep in contact met alle voetbalmateurverenigingen in Tilburg.

#### *Waar liggen nog kansen*

- Als gemeente willen we graag bezien waar we kunnen aansluiten, versterken of aanvullen via agendering in de LEA. We willen de scholen geen extra werk bezorgen, maar meedenken over wat voor hen werkt. Denk aan gastlessen van ervaringsdeskundigen, het trainen en ondersteunen van mentoren en ondersteuningscoördinatoren, of een korte training op een studiedag.
- Het perspectief van het onderwijs op 'inclusief' onderwijs verbreden naar inclusie in brede zin; hierover in gesprek gaan.
- Bewustwording discriminatie en racisme op scholen (trainingen/ervaringsdeskundigen inzetten, óók gericht op docenten), maar ook discriminatiebeleid.
- Het belang van representativiteit onder de aandacht brengen bij bestuurders/docenten.
- Sport en bewegen is een middel om te integreren en mee te doen. De komende periode willen we succesvolle praktijkvoorbeelden en ideeën hiervoor inventariseren.

- Het versterken van het programma Sportplezier met eventuele andere thema's rondom inclusie kan interessant zijn, denk aan racisme en discriminatie. Zo starten we i.s.m. RADAR een pilot om discriminatie in de sport tegen te gaan.
- Vanuit 'bewegen' is het een uitdaging om via de juiste kanalen in contact te komen met alle doelgroepen. Zo verkennen we nu bijvoorbeeld een nauwere samenwerking met de Toegang.

#### D. Welkom en gewaardeerd op het werk

*In de praktijk van alledag blijkt de 'witte heteroman' nog steeds de beste kansen te hebben op een goede baan met passende voorwaarden. Vrouwen, mensen met een andere seksuele voorkeur of identiteit, mensen van kleur, van een andere afkomst of met een beperking, staan nog steeds op achterstand. Terwijl juist deze diversiteit van enorme toegevoegde waarde is. De meeste organisaties erkennen dat, maar in de praktijk blijkt zowel het aannamebeleid als de realiteit op het werk uitdagingen te geven. Immers: diversiteit is nog geen inclusie. Managers en leidinggeven hebben hierin een belangrijke voorbeeldrol. Verder kijken dan de standaardinvulling van het werk, representatie in het management, een open (aanspreek)cultuur, alert zijn op uitingen van discriminatie, waarde vrij selecteren... het zijn zaken die kunnen helpen om te komen tot een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving waarin ieder tot zijn of haar recht komt.*

#### Wat doen we al

- We zijn trots op ons Ondernemersakkoord, waarin bedrijven en instellingen ruimte bieden aan mensen op hun werkvloer, door te kijken naar de talenten die zij hebben, in plaats van beperkingen.
- Het Stimuleringsfonds (eveneens van het Ondernemersakkoord) ondersteunt innovaties op de arbeidsmarkt en stimuleert bedrijven in de regio Midden-Brabant om werkgelegenheid te creëren voor kwetsbare mensen.
- We hebben intensief contact met ondernemers in Tilburg (groot en klein) en adviseren over een inclusief personeelsbestand, met bijvoorbeeld jongeren, statushouders, mensen in de bijstand of met een arbeidsbeperking. We verbinden ondernemers aan de afdeling W&I (Werk & Inkomen) om dit ook te concretiseren.
- De gemeente onderhoudt een intensieve samenwerking met het UWV, de regiogemeenten, de Diamantgroep en Baanbrekers om mensen in een uitkeringssituatie te matchen, coachen en begeleiden naar een duurzame plaatsing met ontwikkelkansen. Daarbij hoort ook de stimuleringspremie vanuit het Werkgevers Service Punt.
- Met het project Regionale samenwerking GGZ-W&I begeleiden we mensen met een psychische kwetsbaarheid en een uitkering naar werk. Dit project wordt binnenkort afgerond, maar de werkwijze blijft bestaan binnen W&I. Er is casuïstiekoverleg met alle regiogemeenten, UWV, Baanbrekers, MEE Tilburg, RIBW, GGZ, onder voorzitterschap van WIN gemeente Tilburg. Er loopt een nieuwe subsidieaanvraag.
- Onder de noemer Perspectief op Werk is een programma gestart om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen, onder andere door te experimenteren met alternatieve vormen van vacature invulling Regio Hart van Brabant ontving hiervoor een subsidie van het Rijk.

#### Waar liggen nog kansen?

- Er liggen subsidieaanvragen bij ZonMw en NWW voor een onderzoek in samenwerking met Feniks, TNO, UVT e.a. Dit is een traject om met kennisinstituten en cliënten te komen tot een duurzame aanpak voor economische zelfstandigheid van vrouwen, onder de noemer Vakkundig aan het Werk.
- Kansengelijkheid op de arbeidsmarkt voor iedereen en voor jongeren in het bijzonder (het hebben van een migratieachtergrond bemoeilijkt het vinden van een stage) is een thema waarover we met werkgevers en ondernemers in gesprek willen.



- Bedrijven die inclusiever willen worden ondersteunen met kennis en ervaringsdeskundigheid (deze wens kwam duidelijk naar voren in de gesprekken).
- Sensiviteitstrainingen op de werkvloer organiseren.
- Experimenteren met bijvoorbeeld diversiteit binnen sollicitatiecommissies.
- Vacatures uitzetten op vindplekken voor een brede groep. Eventueel in samenspraak met belangenverenigingen, zodat de vacatures ook bij bepaalde groepen terechtkomen.
- Vacatureteksten zó schrijven dat een brede groep zich aangesproken en welkom voelt.
- Organisaties de meerwaarde van een divers personeelsbestand laten ervaren.
- De toegang naar werk voor mensen met een beperking of met een uitkering vergemakkelijken.
- Het bewustzijn creëren dat taal geen barrière hoeft te zijn om iemand aan te nemen; niet voor elke functie is de Nederlandse taal nodig.



## E. Verbinding door ontmoeting en dialoog

*Echt samenleven, ook buiten je eigen bubbel, begint met elkaar ontmoeten en in gesprek gaan. Oprecht luisteren en de ander willen leren kennen en begrijpen. Onbevooroordeeld en nieuwsgierig. Als gemeente stimuleren we ontmoeting onder meer in ons cultuurbeleid, sportbeleid en in de wijken. Muziek, theater, sport of samen eten verbindt, binnen groepen en tussen groepen. Het verbindt je met anderen, maar helpt ook jezelf beter te leren kennen en je eigen talenten te ontwikkelen. Wat is 'jouw plek', waar voel jij je thuis? En hoe kun jij een waardevolle bijdrage leveren? Als gemeente faciliteren we bovendien de dialoog in de stad, met en tussen inwoners. Om ervaringen te delen en van elkaar te leren. Maar zeker ook om van de mensen zelf te horen hoe hun leven eruitziet, wat er voor hen echt toe doet en wat behulpzaam kan zijn.*

### Wat doen we al

- De afgelopen jaren is onze aandacht al steeds meer gericht op groepen die niet of beperkt kunnen meedoen aan cultuur in onze stad. We maken hier een nieuwe ambitie van voor de periode 2021-2024: focus op cultuur met sociale impact (Inclusieve Stad). De kern is meetellen en meedoen, ook voor kwetsbare groepen, met ruimte voor experimenten, zoals bijvoorbeeld muziektherapie. Ook culturele activiteiten in de Reeshof worden daartoe versterkt.
- Jaarlijks faciliteren wij de Stichting 30 juni-1 juli en Stichting Gedeeld Verleden, Gezamenlijke Toekomst met de organisatie van activiteiten om stil te staan bij het slavernijverleden en de afschaffing daarvan, tijdens Keti Koti. Samen met een afvaardiging uit de Caraïbische en Surinaamse gemeenschap en onder begeleiding van Kunstloc ondersteunen we de oprichting van een herdenkingsmonument.
- Johanna Ledel en Florina Troch waren (getuige het boek van Luc Brants) het eerste bekende lesbische stel in Tilburg, zij overleden begin 20e eeuw. We willen hun graf op de Monumentenlijst zetten; dit zou het eerste LHBTIQ+ monument in Tilburg zijn.
- 15 augustus 1945 markeert het einde van de tweede wereldoorlog in Nederlands-Indië. Dit jaar zullen we in Tilburg voor de eerste keer deze dag herdenken in het Vrijheidspark, als erkenning van het verleden van de Molukse en Indische gemeenschap.
- Het beeld van Petrus Donders monument in het Wilheminapark houdt de gemoederen bezig. Het verbeeldt Petrus Donders die een anoniem gebleven en tot slaaf gemaakte zwarte man zegent. Een deel van Tilburgse bevolking ziet hierin de vormgegeven ongelijkheid tussen wit en zwart, een ander deel ziet het beeld als een onvervreemdbaar deel van het Tilburgs erfgoed en historie. Dit maakt op dit moment een knoop doorhakken over wat te doen met het beeld, moeilijk. De

komende periode zullen we oplossingsrichtingen verkennen, waarbij we zo goed mogelijk rekening houden met alle gevoelens die er leven in de stad.

### Waar liggen nog kansen

- De Stads gesprekken hebben ons waardevolle verhalen meegegeven. We willen dit voortzetten als middel om te horen wat er leeft en wat belangrijk is, maar ook als doel op zich voor meer begrip en acceptatie over en weer. Niet alleen met en tussen ‘doelgroepen’ maar met alle Tilburgers.
- De kracht van ervaringsverhalen inzetten (‘de pijn’ van de ander voelen).
- We zien kansen voor Tilburgse plannen bij de subsidieregeling van het Fonds voor Cultuurparticipatie. Denk aan een ‘Dance Health Centre’ in Tilburg, een netwerk van dansmakers die de positieve waarde van dans inzetten voor dementeren, Parkinsonpatiënten, ouderen en mensen (jong en oud) die zich eenzaam voelen.
- We willen jongeren nog beter betrekken bij de formulering van (cultuur)beleid in officiële besluitvormingstrajecten. Daarbij is de diversiteit logisch, omdat steeds meer Tilburgse jongeren meer dan één culturele achtergrond hebben. In 2021 volgt hiervoor een uitvoeringsagenda.
- Tilburg onderschrijft de *Code Culturele Diversiteit en Inclusie*, die een kapstok biedt voor integraal diversiteitsbeleid. We gaan in gesprek met de culturele instellingen over inclusie, zij zijn daarbij zelf verantwoordelijk voor de implementatie. Afspraken borgen we in het Cultuurplan.
- Het organiseren, betaalbaar houden en duidelijk communiceren van culturele evenementen, en bijvoorbeeld het terugbrengen van het geliefde en verbindende Festival Mundial.
- Ontmoetingsruimten creëren voor groepen én tussen groepen.



### F. Taal en toegang voor iedereen

*In onze complexe samenleving lopen veel mensen tegen grenzen aan. Ze spreken de taal niet, kunnen de weg niet vinden in de regelgeving, of ervaren letterlijk drempels en dichte deuren. Natuurlijk heeft iedereen hierin zijn eigen verantwoordelijkheid, maar als gemeente en partners kunnen we veel drempels verlagen of, beter nog, wegnemen. Door heldere taal te gebruiken die iedereen begrijpt, of soms juist mensen tegemoet te komen in hun eigen taal. Door informatie, maar ook zorg, onderwijs, financiële ondersteuning en andere regelgeving toegankelijk te maken voor iedereen. Dat vraagt om een omslag in denken en doen: van de bureaucratische systeemwereld naar de leefwereld van gewone mensen. En door de openbare ruimte te zien als de plek van en voor iedereen.*

### Wat doen we al

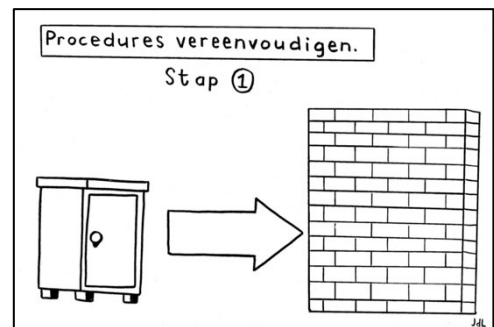
- We zijn ons bewust van de noodzaak van inclusief communiceren, met deze nota, maar ook voor andere beleidsterreinen die ertoe bijdragen dat Tilburgers zoveel mogelijk mee kunnen doen. Denk aan speeches, nieuwsberichten, uitnodigingen, webteksten, nieuwsbrieven en berichten voor social media.
- De gemeentelijke website is veilig, gebruiksvriendelijk en toegankelijk voor verschillende doelgroepen. Bijvoorbeeld door een voorleesfunctie, duidelijk taalgebruik en zo min mogelijk pdf's.
- We betrekken geregeld (professionals uit) de doelgroepen bij de ontwikkeling van onze communicatieproducten of besteden opdrachten aan hen uit.
- We besteden op social media en binnen de eigen organisatie op Intranet aandacht aan diversiteitsdagen.
- Samen met het Tilburgs Overleg Gehandicaptenorganisaties (TOG) maken we ons sterk voor het toegankelijker maken van de stad. Zij signaleren, denken mee en adviseren op kwesties rondom

fysieke toegankelijkheid. Daarnaast zijn zij onderdeel van het bredere netwerk van *Tilburg voor Iedereen* waar de verschillende belangenverenigingen meedenken over totale toegankelijkheid.

- In de *Loopagenda* stellen we dat mensen met een beperking geen aparte doelgroep is, maar dat alles wat we doen voor iedereen moet zijn. Als we ontwerpen voor mensen in een rolstoel/rollator/kinderwagen, dan kan iedereen er lopen. Ook hier is het TOG een belangrijke partner.
- De samenwerking met TOG is goed. De gemeente heeft samen met TOG de bestaande openbare toiletten van de gemeente geïnventariseerd. Op basis hiervan zijn verbeteringen doorgevoerd. Ook worden extra mindervalide toiletvoorzieningen in de binnenstad toegevoegd en hebben we de HogeNood app.
- In onze regio werken gemeenten en zorgverzekeraars samen aan goede, betaalbare en toegankelijke zorg en ondersteuning voor iedereen, via convenanten en goede afspraken.

### Waar liggen nog kansen

- Actief werken aan inclusief taalgebruik. We starten in 2021 met een Taalcoach voor helder taalgebruik vanuit de gemeente en we actualiseren de schrijfwijzer. Ook verkennen we de mogelijkheden om andere talen en beeldtaal te gebruiken om meer inwoners te bereiken.
- Qua toegankelijkheid: we zouden in beleid de status quo anders willen maken; alles wat we doen is voor iedereen en als je daarvan afwijkt moet je dat goed onderbouwen.
- Betrek verschillende 'soorten' ervaringsdeskundigen bij taal- en toegangsvraagstukken. Gaat het bijvoorbeeld om de fysieke toegankelijkheid van gebouwen, betrek dan iemand die in een rolstoel zit, maar ook iemand die bijvoorbeeld blind is of de Nederlands taal niet spreekt.



## 8. Hoe verder?

### Impact maken

De stad heeft gesproken, het is tijd voor verandering met impact. In de afgelopen tijd hebben we een inkijkje gekregen in de leefwereld van Tilburgers die te maken hebben met discriminatie en vooroordelen. Dit helpt ons begrijpen hoe diversiteit en inclusie ervaren wordt. Vanuit deze leefwereld kunnen we vervolgens concrete stappen zetten. De genoemde acties en initiatieven zijn het effectiefst en meest betekenisvol wanneer ze ook samen met de stad worden uitgevoerd.

Deelnemers uit alle gesprekken gaven aan dat ze betrokken willen blijven bij het proces en dat ze willen blijven meedenken. Veel groepen uitten ook hun frustratie dat er al vaker gesprekken zijn gevoerd en de problematiek niet onbekend is. Ze vinden het schrijnend dat deze gesprekken nog steeds nodig zijn: verandering moet nu echt komen, de tijd van praten is voorbij. Ze verwachten dat de beleidsnota Diversiteit & Inclusie omarmd wordt door de gemeente en haar partners en dat er serieus actie wordt ondernomen op weg naar een inclusiever Tilburg. Dit vergt dat we ook de financiële middelen stellen tegenover de opgave om die inclusie met elkaar te bereiken. Pas dan kunnen we ambities vertalen naar concrete interventies in uitvoeringsplannen.

Interventies en acties op de verschillende beleidsdomeinen (zie hoofdstuk 7) worden nader uitgewerkt in aparte uitvoeringsplannen met elk hun eigen evaluatiemomenten.

### *Datagedreven werken en indicatoren*

Alleen als we zorgvuldig meten of interventies in de stad daadwerkelijk bijdragen aan het welzijn van onze inwoners, kunnen we evalueren of ze echt impact hebben. Voor de toekomst willen we de tweejaarlijkse inwonersenquêtes en de jaarlijkse cijfers van RADAR (Anti Discriminatie Voorziening) benutten om te blijven meten hoe onze inwoners inclusie in de samenleving ervaren en of hier veranderingen in te zien zijn. Dat doen wij in ieder geval in relatie tot de kadernota *Versterken Sociaal en Veerkrachtig Tilburg* aan de hand van de indicator *“Tilburgers voelen zich verbonden met elkaar en hun omgeving”* Daarnaast maken we gebruik van onderstaande gegevens:

*Vanuit de Antidiscriminatie voorziening:*

- aantal inwoners dat een melding doet over discriminatie
- aantal inwoners dat daarbij aangeeft wat volgens de reden is van discriminatie (met daarin speciale aandacht voor de vier thema's).

*Vanuit de inwonersenquête:*

- % inwoners dat zegt wel eens gediscrimineerd te zijn geweest.
- % inwoners dat aangeeft hoe ze hebben gereageerd op discriminatie
- % inwoners dat een reden geeft van discriminatie (vanwege achtergrondkenmerken)
- % inwoners dat een plek of situatie aangeeft waar discriminatie plaatsvond.

'Data' zijn overigens niet alleen feiten en cijfers. De verhalen en persoonlijke ervaringen zijn *evidence based data*, die inhoud geven aan de cijfers. En zijn daarmee even waar en waardevol. We blijven dan ook, op allerlei manieren, in dialoog met de stad.

Wel willen we jaarlijks langs deze lijn de voortgang delen met de raad en de stad.

### *Financiën*

Deze beleidsnota bevat geen bestedingen, anders dan de middelen die we al inzetten voor bewustwording en emancipatie. In de huidige situatie betekent dit dat we binnen de bestaande beleidsterreinen en bestaande kaders impact moeten maken op diversiteit en inclusie. Nadat we onder meer met de raad de definitieve richting hebben vastgesteld, leggen we waar nodig financiële voorstellen voor aan het college, om bestaande programma's aan te scherpen.

Voor het thema van inclusie zijn er dus geen andere budgetten voor bewustwording en emancipatie, dan die waarover we nu al beschikken. De huidige financiële basis is smal. Het gaat om middelen voor het Werkplan Regenboogstad, de campagne tegen straatintimidatie en bijvoorbeeld subsidies voor belangenbehartiging voor mensen met een beperking, naast incidentele subsidies voor bijvoorbeeld de herdenking van het slavennijverleden<sup>3</sup>. Meer aandacht voor deze terreinen vergen meer middelen om resultaten te kunnen borgen.

Indien we inclusief willen werken op alle beleidsterreinen, zullen we bovendien alleen het verschil kunnen maken als we binnen de financiële ruimte die we hebben, noodzakelijke bijdragen leveren om inclusie voor onze inwoners op alle domeinen tastbaar te maken.

Aan de andere kant vallen gelden weg door het stoppen van rijksprogramma's voor de Regenboogsteden (€20.000 voor de gemeente Tilburg, vanaf 2023) en voor Veilige Steden (eveneens €20.000, vanaf 2022). Het belang van deze programma's voor het vergroten van het bewustzijn is niet te onderschatten, zowel op social media als in landelijke berichtgeving krijgen de initiatieven die we samen met de stad ondernemen, aandacht.

Het Rijk heeft bekend gemaakt in de meicirculaire dat zij €6,9 mil. structureel toevoegen aan de algemene uitkering aan gemeenten ter versterking van de anti-discriminatievoorzieningen. Dit komt neer op €91.000 structureel voor de gemeente Tilburg. Vandaar dat we ervoor kiezen om onze

---

<sup>3</sup> Niet weergegeven in de tabel, het betreft bestedingen vanuit werkbudgetten die optellen tot €5600

initiatieven op de thema's voor LHBTIQ+ en Veilige Steden te blijven dekken vanuit de toevoeging aan de algemene middelen . Op het restant van de middelen volgt t.z.t een bestedingsplan ter bestrijding van discriminatie

Budgetten inclusie	2021	2022	2023	2024
<b>LHBTIQ+/regenbooggelden:</b>				
- overheveling 2020	29.940			
- rijksmiddelen specifiek	20.000	20.000		
- structureel budget uit algemene middelen	21.406	21.406	21.406	21.406
- Inzet anti-discriminatiemiddelen			20.000	20.000
<b>Totaalbudget LHBTIQ+/regenbooggelden</b>	<b>71.346</b>	<b>41.406</b>	<b>41.406</b>	<b>41.406</b>
<b>Leven met een beperking:</b>				
- subs. Tilburgs Overleg Gehandicaptenorg.	170.985	170.985	170.985	170.985
- subsidieregeling toegankelijkheid gebouwen	17.106	17.106	17.106	17.106
<b>Totaal Leven met een beperking</b>	<b>188.091</b>	<b>188.091</b>	<b>188.091</b>	<b>188.091</b>
<b>Veilige Steden (vrouwenemancipatie/lhbtig+):</b>				
- overheveling 2020	19.444			
- rijksmiddelen specifiek	20.000			
- Inzet anti-discriminatiemiddelen		20.000	20.000	20.000
<b>Totaal Veilige Steden</b>	<b>39.444</b>	<b>20.000</b>	<b>20.000</b>	<b>20.000</b>
<b>Feniks (trajecten en expertise)</b>				
MENSS	291.000	291.000	291.000	291.000
<b>Totaal Feniks</b>	<b>291.000</b>	<b>291.000</b>	<b>291.000</b>	<b>291.000</b>
<b>Overige budgetten</b>				
Subs. RADAR (ADV)	114.000	114.000	114.000	114.000
subs ver. Voor autisme	7.431	7.431	7.431	7.431
subsidie vrouwenraad	2.827	2.827	2.827	2.827
<b>Totaal overige budgetten</b>	<b>10.258</b>	<b>10.258</b>	<b>10.258</b>	<b>10.258</b>

### Tot slot

Wij doen ons uiterste best om de Tilburgse Inclusie het verhaal te laten worden van de stad en de urgentie te laten door dringen tot in de haarvaten van de samenleving. Dat er een zaadje geplant is voor een gezamenlijk streven naar een stad waarin eenieder zichzelf kan zijn, deel kan nemen aan het alledaagse leven en zich veilig door stad kan bewegen. Op weg naar een echt inclusieve stad, die de kracht van diversiteit omarmt. Dat vraagt iets van ons allemaal!