

HILVERSUM VOOR IEDEREEN

**Beleidsnota Inclusie en
Antidiscriminatie 2027-2030**

INHOUD

VOORWOORD	03	BIJLAGEN	34
1. INTRODUCTIE	04	1. Definities	34
Aanleiding	04	2. Stappenplan ontwikkeling inclusie- en antidiscriminatiebeleid gemeente Hilversum	37
Inleiding	05	3. Het participatietraject	38
2. CONTEXT	06	4. Wettelijke verplichtingen inclusie en antidiscriminatie	40
Hilversum: een stad in beweging	06	5. Indicatoren onderzoek gemeente Hilversum	41
Samenleven in Hilversum	08	6. Toetsing	43
Discriminatiecijfers	10	COLOFON	46
3. VISIE	12		
Noodzaak inclusie- en antidiscriminatiebeleid	13		
Inclusie in en voor al het beleid	14		
De rol van de gemeente	15		
4. LEIDENDE PRINCIPES	16		
5. PROGRAMMALIJNEN	18		
Lijn 1: Uitdragen van gelijkwaardigheid en de aanpak van discriminatie	19		
Lijn 2: Een toegankelijk Hilversum: inclusieve omgeving en dienstverlening	23		
Lijn 3: Verbinding en ontmoeting voor sociale cohesie – bruggen slaan	26		
6. TELLEN, VERTELLEN, LEREN EN CO-CREËREN	29		
7. FINANCIËLE PARAGRAAF	33		

VOORWOORD

Nieuwsgierig zijn naar de ander, dat is voor mij de kern van inclusiebeleid. Willen weten wie de ander is, wat de drijfveren van die persoon zijn. Opdat je elkaar leert kennen en rekening kunt houden met elkaar. Vanzelfsprekend is dat niet. Juist in deze tijd van toenemende spanningen en verschillen in de samenleving is inclusie bijna een beladen term geworden. Voor de een heeft inclusie een positieve connotatie en roept het associaties op zoals pluriformiteit, erbij horen, samen, toegankelijkheid. Voor de ander ligt de nadruk op andere zaken zoals: woke, gender, identiteitsdenken en verlies van eigenheid.

Juist in deze tijden is inclusie- en antidiscriminatiebeleid noodzakelijk. Als overheid horen wij ons uit te spreken dat we er voor iedereen zijn, dat in Hilversum iedereen ertoe doet en mee telt, en dat discriminatie niet mag, bij wet verboden is. We nemen stelling: discriminatie mag niet. We zetten hier geen set waarden tegenover die we iedereen willen voorschrijven, maar we nemen stelling vanuit de verbinding. En juist die verbinding is een noodzakelijke voorwaarde voor een samenleving die er voor iedereen is. Verbindingen over groepsgrenzen heen maken de gemeenschappen veerkrachtiger. Deze verbindingen ontstaan niet vanzelf.

Inclusie en antidiscriminatiebeleid staat niet op zichzelf. Wij kiezen voor inclusie 'in en voor al het beleid'. Deze integrale werkwijze krijgt zijn beslag op alle terreinen van de samenleving en van ons als overheid. Zodat het nadenken over inclusie vanzelfsprekend wordt, of het nu gaat over de inrichting van de openbare ruimte, sporten voor mensen met een beperking, inclusief werkgeverschap of de toegankelijkheid van onze buurthuizen en onze verkiezingen.

Dat doen we vanuit de wetenschap dat geen mens hetzelfde is en omdat we voorbij vooroordelen en oordelen willen komen. We willen werken vanuit een oprechte nieuwsgierigheid en betrokkenheid op de ander. Dat vraagt ook wat van ons als overheid, het vraagt een sensitieve opstelling. Dat we snappen hoe de leefwereld van inwoners in elkaar zit en wat voor hen belangrijk is. Wat hun zorgen zijn.

Deze beleidsnota gaat over inclusie en antidiscriminatie en is gebaseerd op de startnotitie. We hebben drie programmalijnen opgesteld. Die programmalijnen gaan over gelijke kansen en de aanpak van discriminatie. Over een toegankelijk Hilversum en verbinding en ontmoeting als basis voor sociale cohesie. Die programmalijnen zijn de basis voor de nog op te stellen uitvoeringsagenda's. We hebben het nu opgeschreven, wat we willen en waarom. En nu aan de slag. Om echt een Hilversum van- en voor iedereen te zijn.

Jacqueline Kalk

Wethouder Inclusie en Antidiscriminatie



INTRODUCTIE

AANLEIDING

Op 12 juni 2024 nam de gemeenteraad van Hilversum de motie 'startnotitie inclusie' aan. Met de motie werd het college verzocht om een startnotitie inclusiebeleid op te stellen. In de motie werd onder meer gewezen op de diversiteit van Hilversum, het belang van artikel 1 van de grondwet en de rol van de diversiteitsraad in relatie tot het bevorderen van kansen op de arbeidsmarkt. Ook werd aangegeven dat het bij inclusief beleid erom gaat dat iedereen volwaardig mee kan doen. In de startnotitie werd voor de definiëring van inclusief beleid de definitie van Movisie gebruikt. Deze zegt dat het er bij inclusief beleid om gaat dat iedereen volwaardig mee kan doen ongeacht leeftijd, huidskleur, culturele achtergrond, gender, inkomen, talenten, levensbeschouwing, seksuele oriëntatie of beperkingen. Iedereen is van betekenis.

Het college heeft deze startnotitie op 14 mei aan de raad voorgelegd die de notitie zonder stemming aannam.

Naar aanleiding van de startnotitie werden twee moties aangenomen, een motie over inclusief werkgeverschap en een motie met als titel 'meer reflectie in het klankbord'. In de laatste motie vroeg de raad om bij de uitwerking van de startnotitie ook de oorzaken van het niet slagen van de Diversiteitsraad te betrekken. Daarnaast werd aan de raad toegezegd dat in de uitwerking van het inclusiebeleid aandacht wordt besteed aan onderlinge verbondenheid en gemeenschapszin, en dat inclusie ook wordt meegenomen binnen het participatiebeleid (in het kader van de participatiewet).

In de startnotitie schreven we dat antidiscriminatiebeleid de nadruk legt op 'het tegengaan van een zeer ongewenste en zelfs strafbaar fenomeen discriminatie'. Ook benoemden we dat antidiscriminatiebeleid een belangrijke voorwaarde is voor inclusie. Antidiscriminatiebeleid richt zich op het tegengaan van discriminatie en (systematische) uitsluiting. Bijkomend draagt inclusiebeleid eraan bij dat iedereen naar vermogen en behoefte onderdeel kan zijn van de samenleving, ongeacht diversiteitskenmerken en dat iedereen gelijke toegang heeft tot onderwijs, werk en zorg (p. 6 startnotitie). We leven in een samenleving die steeds diverser wordt. Inclusie en antidiscriminatiebeleid houdt rekening met verschillen en creëert voorwaarden zodat iedereen mee kan doen aan de samenleving. Diversiteit is hierbij geen doel op zich. Het doel van deze beleidsnota is om richting te geven aan de inzet op inclusie, diversiteit, gelijkwaardigheid, antidiscriminatie en -racisme.

In de startnotitie werd ook omschreven welke effecten inclusiebeleid kan hebben, namelijk: waardering en respect, onderling begrip, sociale veiligheid, betere mentale en fysieke gezondheid, betere prestatie binnen inclusieve organisaties, eerlijke wet- en regelgeving, verbinding en ontmoeting. Bovendien kan inclusief beleid bijdragen aan het vergroten van het vertrouwen in het bestuur en draagt het bij aan een veerkrachtige samenleving.

Deze beleidsnotitie is de uitwerking van de aanpak zoals in de startnotitie is afgesproken met de gemeenteraad Hilversum.

INLEIDING

Hilversum telt 94.726 inwoners¹ en kent een rijke diversiteit aan verhalen, perspectieven en ervaringen. De gemeente koestert deze diversiteit en wil dat iedereen zich thuis voelt, kan meedoen en gelijke kansen krijgt. Om dit te bevorderen bestaan er binnen de gemeente al verschillende beleidsagenda's en initiatieven. Denk hierbij aan de beleidsagenda LHBTI, de viering van Internationale Vrouwendag en ander beleid op uiteenlopende domeinen waarin aandacht is voor inclusie en sociaal-maatschappelijke initiatieven. Toch zien we dat er behoefte is aan een overkoepelend beleidsstuk met één samenhangende visie en aanpak. Inclusie is namelijk nog niet overal vanzelfsprekend en discriminatie, racisme en uitsluiting komen ook in Hilversum nog voor.

De gemeente Hilversum wil zich hard voor maken voor een inclusieve stad.² We willen daarbij voortbouwen op wat er al wordt gedaan. 'Inclusief' is al één van de kernwaarden van de gemeente. Dit wordt beschreven als: *'we respecteren ieders overtuigingen en behoeften en waarderen ieders inbreng en mening. Voor ons kun je zijn wie je bent ongeacht je achtergrond, hoe je eruitziet en van wie je houdt.'* Dit uitgangspunt komt ook terug in het coalitieakkoord en het addendum op het coalitieakkoord, hierin staat: *'Hilversum is een stad voor iedereen. Ongeacht wat je gelooft, van wie je houdt, waar je vandaan komt of hoe je eruitziet: iedereen kan zich thuis voelen in Hilversum.'*³ En: *'Iedereen is van betekenis.'*⁴

In de sociale visie van de gemeente staat het principe *'Hilversum, een stad voor iedereen'* centraal.

Ook is Artikel 1 van de Grondwet, waarin wordt aangegeven dat discriminatie op basis van verschillende gronden niet is toegestaan, direct zichtbaar bij binnenkomst op de muur in het Raadhuis. In een gemeente die inclusie nastreeft is het essentieel dat er geen plek is voor discriminatie en racisme. Artikel 1 vormt dan ook de basis van dit beleid. Deze beleidsnota volgt op de Startnotitie Inclusie en Antidiscriminatie vastgesteld in mei 2025. In de Startnotitie Inclusie en Antidiscriminatie is gekozen voor een participatieve aanpak die vergelijkbaar is met de aanpak voor de totstandkoming van het lokaal gezondheidsbeleid. Dat betekent dat deze beleidsnota is opgesteld op basis van literatuuronderzoek en gesprekken met ruim 50 inwoners, 28 maatschappelijke organisaties en 30 ambtenaren. Met deze aanpak hebben we inzicht gekregen in de huidige situatie in Hilversum en de behoeften van inwoners en organisaties op het gebied van inclusie- en antidiscriminatie.

De verworven inzichten vormen de basis voor vijf leidende principes. Deze geven als een soort vuistregels richting aan het beleid, namelijk:

- 1) Artikel 1 is onze standaard
- 2) Toegankelijkheid voor iedereen
- 3) Empathie, inlevingsvermogen en nieuwsgierigheid als basishouding
- 4) Veiligheid en respectvolle bejegening
- 5) 'Niets over ons, zonder ons'

Deze leidende principes zijn verwerkt in drie programma-lijnen waarin we per programmalijn een concrete aanpak voorstellen. Hierover leest u meer in hoofdstuk 5 en 6.

⁰¹ CBS – peildatum 30 september 2025

⁰² We hebben in deze nota gekozen om Hilversum in verband met de leesbaarheid aan te duiden als stad in de wetenschap dat een deel van de inwoners Hilversum als dorp aanduidt.

⁰³ Coalitieakkoord

⁰⁴ Addendum coalitieakkoord

CONTEXT

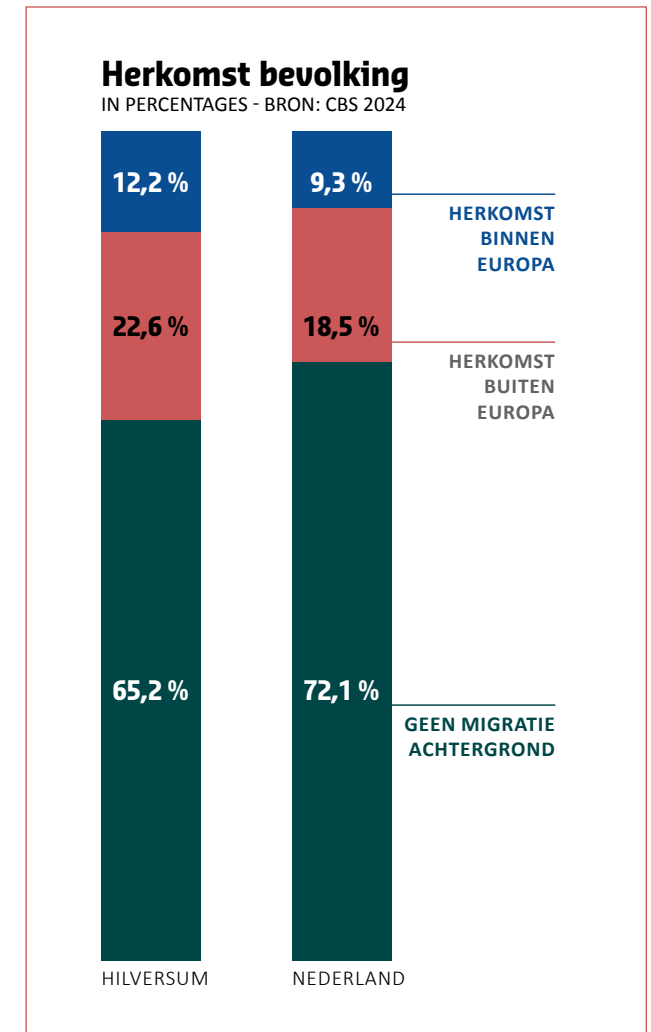
‘Hilversum, een stad voor iedereen.’ Hoe ziet dat eruit in de praktijk? Wie wonen er in Hilversum? Ervaren inwoners Hilversum als een stad voor iedereen? Is er sprake van discriminatie en uitsluiting? Hoe zorgen gemeente, inwoners en organisaties ervoor dat Hilversum daadwerkelijk voor iedereen is? In dit hoofdstuk gaan we in op deze vragen. We staan stil bij de informatie die is verzameld gedurende het bureauonderzoek en het participatietraject. We beschrijven de Hilversumse context en ook de gezamenlijke inzet van de gemeente, inwoners en organisaties om van Hilversum een stad voor iedereen te maken.

HILVERSUM: EEN STAD IN BEWEGING

Hilversum is een stad in beweging. Net als in de rest van Nederland verandert de bevolkingssamenstelling al decennia en deze trend zet zich voort. De stad wordt kleurrijker en veelzijdiger, en tegelijkertijd brengt dit ook uitdagingen met zich mee. Landelijke ontwikkelingen zoals bevolkingsgroei, vergrijzing, segregatie, en toenemende diversiteit naar herkomst spelen ook in Hilversum.

In Hilversum heeft 35% van de inwoners een migratie-achtergrond, een hoger percentage dan het landelijk gemiddeld (28%), en dit aandeel zal naar verwachting verder toenemen. In de periode 2035-2050 wordt in de gemeente Hilversum een bevolkingsgroei van 9% voorspeld. Volgens het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) wordt deze groei deels veroorzaakt door jongvolwassenen die zich vestigen in de Randstad en omliggende steden voor werk of studie, en door gezinnen die vanuit de grote steden verhuizen naar nabijgelegen gemeenten.

Verder voorziet het PBL een toename van asielmigranten en van arbeids- en studiemigranten die zich in Nederland zullen vestigen. De prognose is dat zij voornamelijk uit Europa, Azië en Amerika komen.



Diversiteit gaat verder dan herkomst. Diversiteit uit zich ook op bijvoorbeeld: religieuze oriëntatie en beleving, opleidingsniveau, leeftijd, beperking of chronische ziekte, neurodiversiteit, psychische kwetsbaarheid, huidskleur, cultuur, seksuele oriëntatie en politieke voorkeur.

Op het gebied van opleidingsniveau zien we een duidelijke trend: het opleidingsniveau stijgt. Waar in 1960 slechts 1% van de landelijke beroepsbevolking een academische opleiding had, is dat in 2024 opgelopen tot 35%.⁵ Deze trend is Hilversum nog sterker: 48,7% van de inwoners heeft een hbo- of wo-diploma, 33% is middelbaar opgeleid en 18,4% heeft uitsluitend basisonderwijs, vmbo of mbo1 afgerond.⁶

Uit onderzoek⁷ blijkt dat theoretisch opgeleiden en praktisch geschoolden elkaar steeds minder tegenkomen: zij wonen vaker in gescheiden buurten en bewegen zich in gescheiden sociale netwerken. Zowel uit kwantitatieve data (zie figuren opleidingssegregatie 2020 en spreiding SES-WOA-scores per gemeente 2019) als uit de gesprekken die zijn gevoerd tijdens het participatietraject blijkt dat er ook in Hilversum sprake is van een scheiding tussen groepen met verschillende opleidingsniveaus en sociaaleconomische statussen (SES).

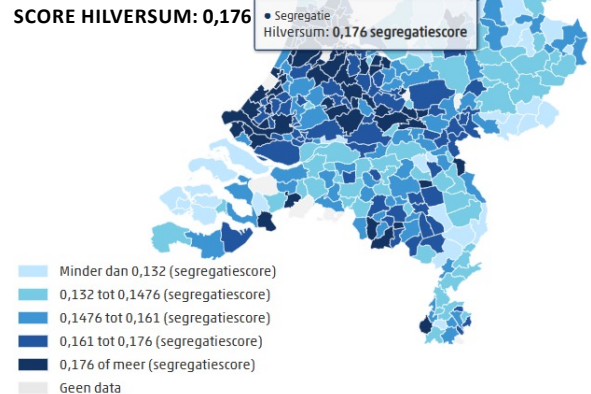
Opleidingssegregatie

BRON: CBS 2020

EEN SCORE VAN 0:
NIET GESEGREGEERD

EEN SCORE VAN 1:
MAXIMAAL GESEGREGEERD

SCORE HILVERSUM: 0,176

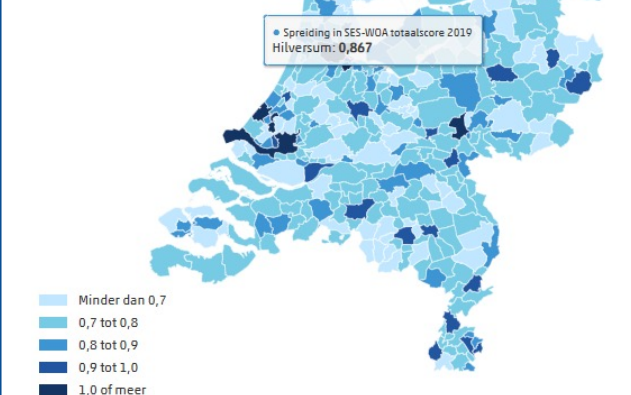


Spreiding in SES-WOA scores per gemeente

BRON: CBS 2019

SOCIAALECONOMISCHE
STATUSSCORE O.B.V. WELVAART,
OPLEIDINGSNIVEAU
EN ARBEIDSMARKTDEELNAME

SCORE HILVERSUM: 0,867



⁰⁵ Margriet Oostveen (2025). *In Holland staat een zuil: hoe hoogopgeleiden zich steeds meer afzonderen van de rest van Nederland*. Geraadpleegd op 24-10-2025, via: [In Holland staat een zuil: hoe hoogopgeleiden zich steeds meer afzonderen van de rest van Nederland](#) - De Correspondent

⁰⁶ CBS (2023). *Sociaaleconomische status: scores per wijk en buurt, regio-indeling 2023*. Geraadpleegd op 06-01-2026, via: [StatLine - Sociaal-economische status: scores per wijk en buurt, regio-indeling 2023](#)

⁰⁷ De Jong, J., & Kamphorst, J. (2025). *Separated by degrees: social closure by education levels strengthens contemporary political divides*. *Comparative Political Studies*, 58(7), 1533-1568.

In de gesprekken met inwoners en maatschappelijke organisaties in Hilversum wordt genoemd dat sociale netwerken (bubbels) veel voorkomen op basis van sociale economische status en er beperkte interactie is tussen deze verschillende groepen. Dit patroon zet zich door in onderwijs, media en sportverenigingen. Een dergelijke ontwikkeling versterkt de geslotenheid van netwerken en sociale bubbels en verkleint de kans op ontmoeting en wederzijds begrip.⁸ Daarnaast wordt een scheiding tussen 'arm' en 'rijk' door inwoners en organisaties benoemd, zowel geografisch als sociaal gezien.

Diversiteit leidt niet vanzelf tot verbinding. Om een veerkrachtige samenleving te zijn is gerichte inzet op bewustwording, ontmoeting en inclusieve voorzieningen nodig.⁹

SAMENLEVEN IN HILVERSUM

Veel inwoners voelen zich thuis in Hilversum. De stad is groen, centraal gelegen en op de meeste plekken ervaren mensen een groot gevoel van veiligheid. Er zijn tal van (buurt) initiatieven die willen bijdragen aan inclusie en verbinding. Inwoners en maatschappelijke organisaties spelen hierin een belangrijke rol. Culturele instellingen werken bijvoorbeeld aan toegankelijke programmering en werken samen met belangenorganisaties. Jongerenorganisaties bieden ruimte voor talentontwikkeling en dialoog, en er zijn ontmoetingsplekken die laagdrempelige mogelijkheden creëren om elkaar te leren kennen. Daarnaast zetten organisaties zich in voor inclusieve communicatie¹⁰, een toegankelijke openbare ruimte en het doorbreken van sociale scheidslijnen.

Deze inzet gebeurt zowel voor specifieke doelgroepen als via brede programma's die ontmoeting, toegankelijkheid en betrokkenheid stimuleren. Hilversum heeft een sterke basis van betrokken inwoners en organisaties. Hierdoor zijn er veel kansen om samen te bouwen aan een stad waarin iedereen zich welkom en verbonden voelt.



⁰⁸ Margriet Oostveen (2025). *In Holland staat een zuil: hoe hoogopgeleiden zich steeds meer afzonderen van de rest van Nederland*. Geraadpleegd op 24-10-2025, via: [In Holland staat een zuil: hoe hoogopgeleiden zich steeds meer afzonderen van de rest van Nederland](#) - De Correspondent

⁰⁹ Karen van Oudenhoven-van der Zee (2025). *Wat ons verbindt – bouwstenen voor een veerkrachtige samenleving* - SCP

¹⁰ Inclusieve communicatie probeert zoveel mogelijk mensen te bereiken en te betrekken, waarbij toegankelijkheid, herkenning en begrip worden nagestreefd en waarvan het resultaat leidt tot positieve communicatie, vrij van stereotypen. Via www.communicatierijk.nl – ministerie van Algemene Zaken.



Inspirerend voorbeeld in Hilversum

ASC HILVERSUM HURRICANES

De Hilversum Hurricanes laten in hun G-honkbal-programma zien hoe een sportvereniging inclusief kan zijn. De club past voor elke wedstrijd de spelregels aan op basis van de mogelijkheden van de spelers, zodat iedereen kan meedoen op diens eigen manier. Deze flexibiliteit zorgt ervoor dat iedereen kan aansluiten.

De Hurricanes benadrukken dat de G in G-honkbal staat voor 'Gewoon'. De activiteiten en de manier van aanbieden zijn net anders, maar toch gewoon, georganiseerd. De begeleiding werkt vanuit ieders sterke punten, waardoor spelers zich persoonlijk kunnen ontwikkelen en bijdragen aan het team. De spelers spelen geen officiële competitie, maar nemen deel aan toernooien en vriendschappelijke wedstrijden.

Toch bestaan er onder inwoners en maatschappelijke organisaties ook zorgen over uitsluiting, sociale scheidslijnen en discriminatie. Organisaties die inzetten op ontmoeting bereiken vaak wel specifieke groepen maar zelden een doorsnede van de samenleving. Ook gaven sommige inwoners tijdens het participatietraject aan dat ze zich onvoldoende gehoord-, serieus genomen- of gerepresenteerd voelen door onder andere de gemeente.

Daarnaast komen signalen van discriminatie naar voren, discriminatie op basis van bijvoorbeeld etniciteit, religie en seksuele oriëntatie. Er worden drempels ervaren om volledig deel te (kunnen) nemen aan de samenleving door ontoegankelijke openbare ruimten en moeilijk begrijpbare communicatie. Deze factoren hebben als gevolg dat niet iedereen dezelfde mogelijkheden voelt en heeft om mee te doen.

DISCRIMINATIECIJFERS

Als antidiscriminatievoorziening van Hilversum houdt discriminatie.nl het aantal meldingen bij van ervaringen met discriminatie in Hilversum. Hiernaast is het aantal meldingen in de gemeente Hilversum afgezet tegen het aantal meldingen in de Gooi en Vechtstreek (meldingen van de regio, inclusief meldingen in Hilversum) en Nederland.

Meer dan de helft van de meldingen van discriminatie in de Gooi en Vechtstreek komen uit Hilversum.

De discriminatiegronden waarop in Hilversum de meeste meldingen binnen komen zijn: herkomst en/of huidskleur (39 van de 120 meldingen). De tweede meest voorkomende grond waarop meldingen zijn gedaan is religie. Er werd 24 keer een melding gemaakt van discriminatie op basis van religie, waarvan 21 meldingen discriminatie tegen moslims omvatten.¹¹

Locatie	Meldingen 2023	Meldingen 2024
Hilversum ¹²	61	120
Regio Gooi en Vechtstreek	125	231
Nederland	6.351	14.796

Verder is in 2024 ten opzichte van 2023 in Hilversum bijna een verdubbeling te zien in het aantal meldingen. Volgens discriminatie.nl komt dit onder andere door een naamswijziging. Waar inwoners eerder terecht konden bij het Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek, kunnen zij sinds 1 januari 2024 melden via discriminatie.nl. Dit is een landelijke samenwerking van antidiscriminatievoorzieningen.

Daarnaast geeft [ddiscriminatie.nl](https://discriminatie.nl) aan dat door het landelijk veranderende politieke klimaat meer meldingen binnenkwamen over landelijke kwesties, zoals meldingen over uitspraken van politici.

¹¹ Discriminatie.nl, 2024. *Tabellen gemeente Gooi en Vechtstreek 2024*. Geraadpleegd op 16-12-2025, via: [Rapportages - Gooienvechtstreek](https://rapportages-gooienvechtstreek.nl)

¹² In de gemeente Oss en Amstelveen (hebben qua inwonersaantal een vergelijkbare grootte als Hilversum) registreerde discriminatie.nl respectievelijk 32 en 97 keer incidenten, en in buurgemeenten Wijdmeren en Gooische Meren werd respectievelijk 22 en 50 keer een incident geregistreerd.

Er kan ook gemeld worden bij de politie en bij het College voor de Rechten van de Mens. De cijfers van het College voor de Rechten van de Mens zijn alleen beschikbaar per regio, dus niet specifiek per gemeente. Het kan zijn dat mensen op meerdere plekken een melding maken van discriminatie, de aantallen kunnen niet zomaar bij de meldingen van discriminatie.nl worden opgeteld.

Organisatie	Aantallen 2023	Aantallen 2024 ¹³
Politie Hilversum	41 incidenten	65 incidenten ¹⁴
College voor de Rechten van de Mens Midden Nederland	71 verzoeken tot oordeel	76 verzoeken tot oordeel

Ook uit de gesprekken met inwoners en maatschappelijke organisaties blijkt dat discriminatie op basis van verschillende gronden voorkomt in Hilversum. Voorbeelden van discriminatiegronden die naar voren kwamen zijn: herkomst, huidskleur, religie, seksuele gerichtheid, beperking en leeftijd. Respondenten noemen voorbeelden van uitsluiting in het uitgaansleven, op scholen, bij stages en op straat. Ook ervaren zij online haat en etnische profilering. Hoewel de signalen niet de omvang van het probleem weergeven, laten ze zien dat discriminatie voorkomt.

Voor Hilversum zijn geen specifieke cijfers beschikbaar over het aantal discriminatie-ervaringen dat **niet** wordt gemeld.

Wel is er landelijk onderzoek gedaan, waaruit blijkt dat de meeste mensen die slachtoffer zijn van discriminatie hier geen melding van maken.^{15 16 17}

Zo rapporteert het Centraal Bureau voor de Statistiek dat slechts 11 procent van de mensen die zich in 2023 gediscrimineerd voelden, dit heeft gemeld bij een of meer instanties. Hiervan meldde drie procent bij de politie, één procent bij een meldpunt voor discriminatie, en minder dan een half procent bij het College voor de Rechten van de Mens. De overige meldingen worden gedaan bij direct betrokken instanties zoals werkgevers als het discriminatie op de werkvloer betrof.

¹³ Discriminatie.nl, 2024. *Monitor discriminatie 2024*.

Geraadpleegd op 24-10-2025, via:

<https://discriminatie.nl/rapportages>

¹⁴ In de gemeente Oss en Amstelveen (qua inwoners-aantal vergelijkbaar met Hilversum) registreerde de politie respectievelijk 35 en 60 keer incidenten, en in buurgemeenten Wijdmeren en Gooische Meren werd respectievelijk 11 en 30 keer een incident geregistreerd.

¹⁵ KIS, 2018. *Jongeren melden discriminatie niet*.

Geraadpleegd op 10-09-2025, via: <https://www.kis.nl/artikel/jongeren-melden-discriminatie-niet-heeft-toch-geen-zin>

¹⁶ CBS, 2024. *Ervaren discriminatie in Nederland*.

Geraadpleegd op 10-09-2025, via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/ervaren-discriminatie-in-nederland?onepage=true#c-3-8-Melding-en-aangifte>

¹⁷ Berenschot, 2023. *Inrichting, takenpakket en*

financiering ADV's. Geraadpleegd op 10-09-2025, via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/20/berenschot-rapport-inrichting-takenpakket-en-financiering-adv>

VISIE



Om richting te geven aan het beleid hebben we een Hilversumse visie opgesteld ten aanzien van inclusie en antidiscriminatie. Deze visie dient als een soort kompas aan de hand waarvan de gemeente keuzes kan maken om inclusie te bereiken. Het gaat om het voorkomen en terugdringen van discriminatie en het creëren van voorwaarden waardoor alle inwoners zich gezien, beschermd en gelijkwaardig behandeld voelen. Zo kunnen zij daadwerkelijk participeren in de Hilversumse samenleving. Inclusie gaat over het insluiten van mensen, zonder het verlies van hun eigenheid. De Hilversumse visie om dit tot uitvoering te brengen:

De Hilversumse visie: integraal werken aan inclusie en antidiscriminatie

Hilversum werkt aan een samenleving waar iedereen onderdeel van is, en zich erkend en geaccepteerd voelt als individu. Iedere inwoner kan diens leven, binnen de regels van de wet, naar eigen wens en mogelijkheden inrichten en krijgt de kans om zich te ontwikkelen. Iedere Hilversummer is anders en heeft met andere uitdagingen te maken en soms met grote barrières te maken. Dat betekent dat we soms ongelijk investeren voor gelijke kansen.

De diversiteit aan inwoners binnen onze gemeente omarmen we. In de Hilversumse samenleving en in het contact met de gemeente voelt iedereen zich veilig, welkom, en is geen plaats voor discriminatie en racisme.

Deze visie is vertaald naar vijf leidende principes, die in [het volgende hoofdstuk](#) worden toegelicht. Deze principes geven richting aan de drie programmalijnen en het verdere beleid voor inclusie en antidiscriminatie.

NOODZAAK VAN INCLUSIE- EN ANTIDISCRIMINATIEBELEID

Nationaal en internationaal onderzoek^{18 19 20} tonen aan dat het belangrijk is om ongelijkheid actief tegen te gaan. Ongelijkheid en ervaren discriminatie hebben een negatieve impact op mensen en op verschillende maatschappelijke niveaus. Op individueel niveau kunnen mensen fysieke en mentale klachten ontwikkelen, zoals stress en depressie. Ook kan het vertrouwen, het gevoel van veiligheid en de motivatie om deel te nemen aan onderwijs, werk of de samenleving, afnemen. Op groepsniveau versterken discriminatie en ongelijke kansen de vorming van gescheiden leefwerelden. Dit kan leiden tot segregatie. Hierdoor nemen ontmoetingen tussen groepen af, groeit wederzijds onbegrip en wordt kansengelijkheid verder ondermijnd. Op samenlevingsniveau kan structurele uitsluiting het vertrouwen in instituties aantasten en de sociale cohesie verzwakken. Het stimuleren van inclusie kan bijdragen aan het voorkomen van radicalisering en extremistische ideologieën.

De gemeente heeft een grondwettelijke en wettelijke plicht om discriminatie te voorkomen, meldingen laagdrempelig af te handelen en toegankelijke, inclusieve dienstverlening te bieden (zie bijlage 4). Gelet op de samenhang tussen inclusie en antidiscriminatie kiezen wij voor een samenhangend antidiscriminatie- en inclusiebeleid.

Dit bevordert rechtszekerheid²¹, betere dienstverlening, sociale cohesie en economische veerkracht.²² We willen toewerken naar een inclusiever Hilversum. Een plek waar inwoners hun leven, binnen de kaders van de wet, naar eigen wens kunnen vormgeven en de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en te zijn wie ze zijn.

Inclusie gaat verder dan het niet ervaren van discriminatie, verder dan het voorkomen van negatieve ervaringen. Het gaat over het bewust ontwikkelen van een omgeving waar iedereen zich gewaardeerd, betrokken en veilig kan voelen om zichzelf te kunnen zijn. Iedereen kan deelnemen aan de samenleving met respect voor eigenheid. Inclusie gaat over het omgaan met verschillen, mensen met verschillende achtergronden en deze verschillen benutten.

Inclusie en gelijke behandeling vragen daarom om beleid (en uitvoering) dat niet naar één kenmerk tegelijk kijkt, maar ook naar combinaties van kenmerken en context. Elk mens heeft verschillende identiteitskenmerken bijvoorbeeld geslacht, gender, religie, sociaaleconomische positie, leeftijd, herkomst en seksuele oriëntatie. De combinatie van deze verschillende kenmerken maakt een mens tot wie die is en hoe er naar deze persoon gekeken wordt.

¹⁸ Europese Commissie (2020). *Action plan Integration and Inclusion 2021-2027*. Geraadpleegd via 21-01-2026, via: [123_Action_Plan_on_Integration_and_Inclusion_2021-2027.pdf](#)

¹⁹ European Union Agency for Fundamental Rights (2024). *Fundamental rights report 2024*. Geraadpleegd op 16-01-2026, via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0758><https://www.europeanrights.eu/public/atti/FRA-2024.pdf>

²⁰ Sociaal Cultureel Planbureau (2020). *Factsheet Sociale cohesie onder druk door ongelijke kansen, discriminatie en segregatie*. Geraadpleegd op 21-01-2026, via: <https://www.scp.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2024/06/02/factsheet-sociale-cohesie-onder-druk-door-ongelijke-kansen-discriminatie-en-segregatie/Factsheet+Sociale+cohesie+onder+druk.pdf>

²¹ Er zijn diverse wetten die dit bekrachtigen, waaronder de grondwet.

²² OECD European Union Agency for Fundamental Rights (2024). *Fundamental rights report 2024*. <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/fundamental-rights-report-2024>; Geraadpleegd op 16-01-2026, via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0758> en <https://www.europeanrights.eu/public/atti/FRA-2024.pdf>



De kenmerken beïnvloeden elkaar en kunnen zowel voorrechten met zich meebrengen als discriminatie. Ze bepalen iemands plek in de samenleving en beïnvloeden hoe mensen toegang krijgen tot voorzieningen, hoe ze behandeld worden en welke kansen zij krijgen.

INCLUSIE IN EN VOOR AL HET BELEID

De visie raakt alle beleidsterreinen van de gemeente en vraagt om een gezamenlijke inzet: van onderwijs en werk tot zorg, dienstverlening aan burgers (digitaal of fysiek), wonen, veiligheid, cultuur, sport, economie, openbare ruimte. Inclusie is zo geen afzonderlijk thema, maar een onderdeel van ieder onderwerp en elk beleid.

In een samenleving waar steeds meer verschillen zijn is het belangrijk dat diversiteit wordt erkend en gewaardeerd, en dat beleid bijdraagt aan gelijke kansen en het tegengaan van uitsluiting. Hierbij is diversiteit geen doel op zich. Dit vraagt om bewustwording binnen de gemeentelijke organisatie, samenwerking tussen verschillende (beleids)terreinen en een gedeelde verantwoordelijkheid.

Om de raakvlakken met andere beleidsterreinen alvast in beeld te brengen, hebben we een toetsing uitgevoerd gebaseerd op het cirkelmodel uit de omgevingsvisie ([zie bijlage 6](#)). Hierbij is opgehaald op welke onderdelen inclusie al geborgd is in het beleid van de gemeente Hilversum en waar nog niet.

De inzichten die zijn voortgekomen uit deze toetsing zijn meegenomen in de ontwikkeling van voorliggende beleidsnota.

Inclusie komt naar voren in allerlei gemeentelijke opgaven, zoals ...

Openbare ruimte

Door ervoor te zorgen dat de gemeente ruime stoepen kent zonder obstakels kunnen mensen die gebruik maken van een rolstoel zich makkelijker verplaatsen.

Voorzieningen

Door voorzieningen zoals buurthuizen goed te verspreiden over de Hilversumse wijken kunnen meer mensen hier gebruik van maken en meedoen.

Dienstverlening

Door gebruik te maken van eenvoudige taal (B1-niveau), en een toegankelijke website, met onder andere logische navigatie en juist kleurgebruik, voelen veel inwoners zich beter geholpen.



WERKGROEP DIVERSITEIT & INCLUSIE EN AMBASSADEURS

Een andere manier om te werken aan inclusie in en voor al het beleid is in de aanloop naar deze beleidsnota een werkgroep Diversiteit & Inclusie opgericht. Hierin nemen ambtenaren plaats uit verschillende takken van de organisatie. Deze werkgroep denkt mee over de ontwikkeling van het beleid en zal ook een rol krijgen bij de implementatie van het beleid. Eens per twee maanden komt de werkgroep bijeen om de voortgang te bespreken, ideeën uit te wisselen en van elkaar te leren. De werkgroepleden denken mee over kansen en knelpunten en fungeren daarnaast als ambassadeur voor dit thema binnen hun eigen team. Zij zijn de oren en ogen binnen de gemeentelijke organisatie op het vlak van inclusie en antidiscriminatie.

DE ROL VAN DE GEMEENTE

Binnen de gemeente Hilversum bestaan momenteel verschillende, losse uitvoeringsagenda's en initiatieven die bijdragen aan de inclusie van verschillende doelgroepen. Door deze stukken en agenda's met elkaar te verbinden in één uitvoeringsagenda (te ontwikkelen na vaststelling van deze nota) komt er meer samenhang, wat bijdraagt aan meer richting in het beleid. De rol van de gemeente is die van aanjager, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als in de stad. Dit doen we door te agenderen, inspireren en motiveren. Zo kan de gemeente Hilversum toewerken naar het zijn van een inclusieve stad voor iedereen in 2030:

AGENDEREN (BEWUSTWORDING)

Het creëren van bewustwording en inzichtelijk maken van daar waar het beter kan, het delen van signalen van discriminatie en andere vormen van uitsluiting.

INSPIREREN (KENNIS & KUNDE)

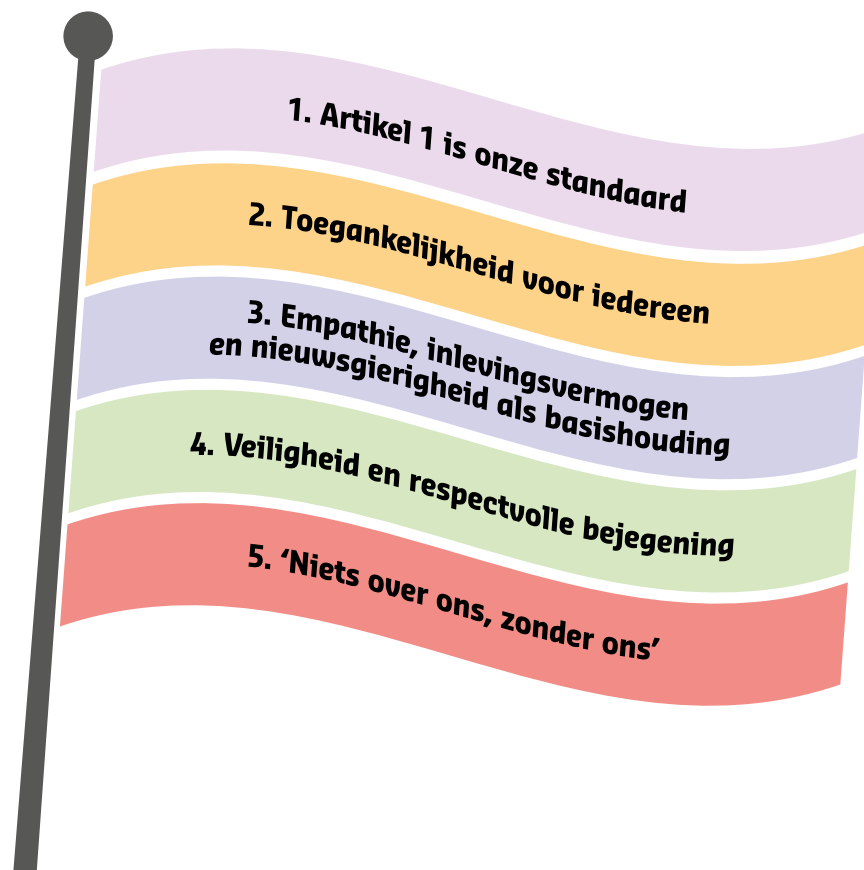
Mogelijkheden tot verbetering aanreiken door het delen van de benodigde kennis, instrumenten en het delen van goede voorbeelden.

MOTIVEREN EN UITDRAGEN

We zetten goede voorbeelden in het daglicht en spreken ons uit wanneer er onvoldoende wordt ingezet op inclusie.

LEIDENDE PRINCIPES

Om richting te geven aan het inclusie- en antidiscriminatiebeleid van de gemeente Hilversum hebben we, op basis van het participatietraject en bureauonderzoek, vijf leidende principes geformuleerd. Deze leidende principes vormen de basis voor het uitvoeren van dit beleid. De vijf leidende principes zijn:



1. Artikel 1 is onze standaard

*Iedereen in Hilversum wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld, gelijkwaardigheid staat voorop en discriminatie wordt actief bestreden.*²³

De gemeente Hilversum zet zich actief in om discriminatie tegen te gaan, en gelijkwaardigheid te bevorderen. De gemeente spreekt zich openlijk uit tegen discriminatie en racisme. De gemeente verwacht dat ambtenaren, partners en maatschappelijke organisaties antidiscriminatiebeleid actief naleven en uitdragen.

2. Toegankelijkheid voor iedereen

In elke fysieke, sociale en digitale omgeving.

Toegankelijkheid is een randvoorwaarde voor deelname aan de samenleving – fysiek, digitaal en sociaal. We streven naar een sociale stad waar mensen zich gezien voelen en elkaar ontmoeten, en waar ze zich welkom en gerepresenteerd voelen. Een stad zonder barrières, met toegankelijke straten, gebouwen en evenementen, begrijpelijke informatie en communicatie en toegankelijke digitale diensten. We maken de nodige aanpassingen om hiervoor te zorgen.

²³ Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet



²⁴ M. Nussbaum, (1998). *Cultivating Humanity, chapter: the narrative imagination*. Harvard University Press.

²⁵ Movisie (2022). *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*.

²⁶ Het leidende principe 'niets over ons, zonder ons' sluit aan op het participatiebeleid dat in ontwikkeling is binnen de gemeente.

3. Empathie, inlevingsvermogen en nieuwsgierigheid als basishouding

Iedereen heeft een eigen verhaal en dat wordt gezien, gehoord en gedeeld.

Elkaar benaderen vanuit empathie en met inlevingsvermogen en nieuwsgierigheid is een basishouding. Hilversummers proberen zich in te leven in anderen en zich in de situatie van de ander te verdiepen. Verhalen en ontmoeting helpen ons te begrijpen hoe omstandigheden iemands kansen, wensen en zorgen beïnvloeden.^{24 25}

Het helpt om te leren kijken vanuit verschillende perspectieven en naast onderlinge verschillen ook overeenkomsten te herkennen. Zo kunnen we samen (voor)oordelen tegengaan en meer verbinding creëren. Dit geldt ook voor de gemeente in onze contacten met inwoners. Actief luisteren en doorvragen, en empathische communicatie worden daarvoor ingezet.

4. Veiligheid en respectvolle bejegening

Iedereen voelt zich veilig en gerespecteerd in de publieke ruimte.

Uitgangspunt is dat veiligheid een voorwaarde is voor inclusie: pas wanneer mensen zich veilig voelen, kunnen zij volwaardig deelnemen aan de samenleving. We werken daarom samen aan een publieke ruimte waarin iedereen zich welkom, veilig en gerespecteerd voelt. Daarbij werken we samen met maatschappelijke partners en diverse domeinen binnen de gemeente om polarisatie tegen te gaan.

5. 'Niets over ons, zonder ons'

Inwoners en organisaties doen mee in beleid en uitvoering.

Hilversum werkt volgens het principe 'Niets over ons, zonder ons'. Dit betekent dat inwoners en organisaties vanaf het begin betrokken zijn bij de ontwikkeling van beleid gericht op inclusie en antidiscriminatie. We doen dit door bijvoorbeeld met een klankbordgroep, dialoogtafels en het actief betrekken van ervaringsdeskundigen. Participatie is toegankelijk, transparant en betekenisvol: we laten zien wat er met input gebeurt en zorgen dat iedereen kan meedoen.²⁶

PROGRAMMA- LIJNEN

Voortbouwend op de resultaten van het participatietraject, het bureauonderzoek en de inhoud van de leidende principes zijn drie programmalijnen geformuleerd. De gemeente gaat hier gedurende de loop van deze nota (2027-2030) mee aan het werk.

In de programmalijnen beschrijven we de huidige situatie in Hilversum, de ambitie voor de komende jaren, het beleid dat al wordt uitgevoerd op verschillende domeinen en past onder de programmalijnen, de kansen die we zien en tot slot noemen we per programmalijn een aantal speerpunten. Uit deze programmalijnen komt een uitvoeringsagenda voort die de gemeente samen met betrokken organisaties en inwoners tweejaarlijks, zowel inhoudelijk als financieel evalueert en bijstelt.

Programmalijn 1

Uitdragen gelijkwaardigheid en aanpak discriminatie

- Actief uitdragen aanpak antidiscriminatie en -racisme
- Deelname discriminatietoets dienstverlening
- Vergroten meldingsbereidheid
- Vergroten kennis en bewustzijn t.a.v. antidiscriminatie bij scholen, werkgevers, maatschappelijke organisaties en inwoners
- Doorontwikkeling LHBTIQ+ uitvoeringsagenda

Programmalijn 2

Inclusieve omgeving en dienstverlening

- Een veiliger en toegankelijker infrastructuur
- Een inclusievere openbare ruimte
- Toegankelijke overheidsgebouwen en dienstverleningspunten
- Toegankelijkheid op het gebied van: verkiezingen, informatie, communicatie, aanpak laaggeletterdheid, evenementen
- Inzet ervaringsdeskundigen

Programmalijn 3

Verbinding, ontmoeting, sociale cohesie

- Stimuleren van co-creatie tussen maatschappelijke, culturele en sportieve organisaties
- Meer ontmoetingen tussen een grotere diversiteit aan jongeren
- Meer intergenerationele ontmoetingsplekken (in de openbare ruimte)
- Campagnes om verbinding, ontmoeting en inclusie zichtbaar en aantrekkelijk te maken
- Werken met buurtvrijwilligers
- Doorontwikkeling maatschappelijke dialogen



PROGRAMMALIJN 1: UITDRAGEN GELIJKWAARDIGHEID EN AANPAK DISCRIMINATIE

Iedereen in Hilversum wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld, gelijkwaardigheid en kansengelijkheid staan voorop en discriminatie wordt actief tegengegaan. Daarnaast zetten we in op het creëren van een veilige omgeving voor iedereen, omdat veiligheid een randvoorwaarde is voor een inclusieve stad.

HUIDIGE SITUATIE

Hilversum wil een stad zijn waar iedereen gelijke kansen heeft en zich veilig en gerespecteerd voelt. Toch zien we dat discriminatie en racisme nog steeds voorkomen. Voorbeelden die we ophaalden tijdens gesprekken met inwoners en organisaties variëren van beledigingen en uitsluiting in het uitgaansleven, op scholen en op straat tot meer verhulde varianten van discriminatie, bijvoorbeeld in de vorm van subtiele opmerkingen die het 'anders-zijn' benadrukken.

Ook is het aantal meldingen bij antidiscriminatievoorziening 'discriminatie.nl' de afgelopen jaren toegenomen. Deze stijging van meldingen, samen met signalen uit gesprekken met inwoners en organisaties in de gemeente en de meldingen bij politie en het College voor de Rechten van de Mens, benadrukken het belang van een gerichte en structurele aanpak op deze programmalijn.

AMBITIE

In 2030 is Hilversum een stad waar gelijke behandeling de norm is en waar discriminatie en racisme actief worden tegengegaan. De gemeente draagt het belang van gelijkwaardigheid uit en stimuleert veilige, inclusieve omgevingen – op straat, op scholen, in het uitgaansleven en op de arbeidsmarkt. We vergroten de bewustwording over wat discriminatie is, wat je ertegen kunt doen en waarom het belangrijk is er iets tegen te doen. Inwoners hebben minder vooroordelen over andere Hilversummers.

Naast de inzet op het voorkomen van discriminatie, zorgt de gemeente, samen met discriminatie.nl, dat inwoners weten hoe zij een melding kunnen maken als zij gediscrimineerd worden. Ook moeten zij zich veilig voelen om dit te melden en worden meldingen serieus genomen. Om goed te begrijpen hoe de dienstverlening kan verbeteren voeren we de discriminatietoets uit en op basis van de resultaten volgen concrete stappen voor verbetering. Zo bouwen we samen aan een stad waar iedereen zich welkom en veilig voelt.

WAT GEBEURT ER AL IN HILVERSUM?

De gemeente zet vanuit verschillende wettelijke verplichtingen en eigen beleid al in op antidiscriminatie, veiligheid en gelijkwaardigheid.

De gemeente voldoet aan haar wettelijke verplichting om een antidiscriminatievoorziening te bieden (discriminatie.nl). Medewerkers van deze website luisteren naar verhalen van slachtoffers die discriminatie bij hen melden, geven advies, bemiddelen of helpen bij een procedure. Ook zet discriminatie.nl in op preventie door middel van gastlessen op het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs, en door voorlichting bij maatschappelijke organisaties. Daarnaast is sinds 2024 als gevolg van de Wet Goed Verhuurderschap ook een specifiek regionaal meldpunt opgezet om discriminatie op de woningmarkt tegen te gaan.

Daarnaast organiseert de gemeente incidenteel aanvullende activiteiten gericht op bewustwording en acceptatie. Via de Beleidsagenda LHBTI is de afgelopen jaren ingezet op sociale acceptatie, onder andere met lesprogramma's over diversiteit die werden aangeboden op basisscholen en het voortgezet onderwijs.

Sinds 2025 besteedt de gemeente ook aandacht aan vrouwenemancipatie met de jaarlijkse viering van Internationale Vrouwendag en staat femicide nadrukkelijker op de agenda.

Veiligheid

Vanuit de afdeling Openbare Orde en Veiligheid werken we aan een (sociaal) veilige gemeente aan de hand van verscheidene acties en programma's, onder andere aan een veiligere en inclusievere uitgaansomgeving waar discriminatie geen plek heeft. Afspraken hierover tussen de gemeente, politie, horeca en brandweer zijn vastgelegd in het Convenant Veilig Uitgaan. Ook is de campagne 'Ben je OK?' onlangs gestart, welke zich richt op het vergroten van sociale veiligheid. Verder is er een inventarisatie van onveilige plekken in de openbare ruimte. Naar aanleiding van deze inventarisatie volgen acties om deze plekken veiliger te maken.

In het bondgenotenoverleg zijn de gemeente, religieuze vertegenwoordigers, maatschappelijke (jeugd)organisaties, onderwijs, vrijwilligersorganisaties en politie aangesloten, met als gezamenlijk doel: verbinding in Hilversum door dialoog en activiteit.



Dit overleg bestaat om blijvend in gesprek te zijn over onderwerpen zoals veiligheid, polarisatie en discriminatie, en om een netwerk te bouwen in de stad.

Overige relevante beleidsactiviteiten

Vanuit de Visie Sociaal Domein wordt gericht gewerkt aan een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig kan meedoen. Vanuit de arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek wordt ingezet op gelijkwaardigheid, door middel van een aanpak waardoor Hilversummers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk kunnen (speerpunt in de dienstverlening van Werkcentrum Gooi en Vechtstreek). In de Economische Visie die de gemeente Hilversum ontwikkelt heeft inclusiviteit een plek. Het is in de ambities verankerd en krijgt onder meer vorm door inzet op inclusieve talentontwikkeling.

Binnen het onderwijs, de Hilversumse Educatieve Agenda 2024 – 2027 wordt ingezet op kansengelijkheid. De focus ligt op het creëren van gelijke kansen door samenwerking met ouders, voor- en voerschoolse educatie, taalbevordering en laagdrempelige ondersteuning.

WAAR LIGGEN NOG KANSEN?

Hilversum kan vooruitgang boeken door **een structurele en samenhangende aanpak tegen discriminatie en racisme** te ontwikkelen en uit te voeren. Door uit te dragen dat discriminatie niet mag, preventie, signalering, handhaving, ondersteuning en monitoring beter op elkaar af te stemmen kan de gemeente meer impact maken in de aanpak van discriminatie. Discriminatie.nl kan hier een rol in spelen door naast het afhandelen van meldingen meer in te zetten op bewustwording en agendering.

Er ligt een grote kans voor de gemeente om een **voorbeeldrol** te vervullen en zich uit te spreken tegen discriminatie en racisme. Dit kan vorm krijgen door middel van jaarlijkse campagnes en een duidelijk protocol over wanneer en hoe de gemeente zich tegen discriminatie en racisme uitspreekt. Dit kan met zichtbare symbolen zoals het hijsen van de vlag op coming out day²⁷, maar ook door aandacht te geven aan diverse feestdagen zoals Pasen of het Suikerfeest. Verder kan de gemeente werken aan een cultuur waarin vooroordelen en racisme bespreekbaar zijn en actief worden bestreden.

Scholen geven aan dat zij te maken hebben/krijgen met de thema's uit deze nota en dat een aanpak op maat, in afstemming met de kinderen op de scholen, een bijdrage kan leveren aan positieve verandering. **Het onderwijs** heeft een cruciale rol in het bevorderen van een samenleving zonder discriminatie en door hier samen met hen aan te werken, investeren we in een toekomst. In samenwerking met de scholen kan een aanpak worden ontwikkeld voor de komende jaren.

²⁷ Op coming out day (11 oktober) wordt aandacht besteed aan het moment dat mensen openlijk uitkomen voor hun seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Inclusief werkgeverschap is belangrijk in de aanpak van discriminatie en racisme, zowel binnen de gemeente als in de ambtelijke organisatie. Een inclusieve werkgever zorgt ervoor dat alle medewerkers erbij horen en iedereen zich gewaardeerd voelt. De gemeente kan het goede voorbeeld geven en bewustwording onder werkgevers verder stimuleren, bijvoorbeeld tijdens de bestaande jaarlijkse impacttafel en maatschappelijke beurs. Binnen **de ambtelijke organisatie** is ‘inclusief’ een kernwaarde die de komende jaren meer geladen kan worden door ambtenaren verder te trainen op inclusie, het herkennen van discriminatie en hoe daarop te handelen. Ook op het gebied van inclusieve werving en selectie van personeel kan de gemeente extra aandacht besteden aan diversiteit, representatie en inclusie. Daarnaast is het belangrijk om **partners te betrekken bij het uitdragen van inclusie en antidiscriminatie**. Ook binnen de cultuur-, sport- en welzijnssector kan de gemeente eventueel sturen op inclusie en antidiscriminatie. Dit kan door het onderwerp te agenderen in de diverse overleggen. Op termijn kan worden nagedacht over bijvoorbeeld het aanpassen van subsidie- en inkoopvoorwaarden door criteria op te stellen rondom deze thema’s zoals de Code Diversiteit en Inclusie dat doet voor de culturele sector. Deze code baseert zich op basis van de vier P’s (publiek, programma, personeel en partners). Verder wil de gemeente bevorderen dat evenementen toegankelijk zijn en dat inclusieve communicatie wordt toegepast. Discriminatie op basis van religie (waaronder antichristelijke discriminatie, moslimdiscriminatie²⁸, antisemitisme) komt ook voor in Hilversum en vraagt om speciale en structurele aandacht. Dit vraagt om een maatschappelijke dialoog tussen de gemeente en religieuze gemeenschappen en inwoners. Zie ook programmalijn 3.

SPEERPUNTEN:

We gaan in de periode 2027-2030 aan de slag:

- Er komt een **aanpak antidiscriminatie en -racisme in de uitvoeringsagenda**, die tweejaarlijks wordt geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- De **Discriminatietoets Publieke Dienstverlening** wordt ingezet om inzicht te krijgen in onze eigen werkprocessen en praktijken die eventueel onderscheid maken tussen inwoners en daardoor ongelijkheid creëren.
- De gemeente Hilversum voert **publiekscampagnes uit tegen discriminatie en racisme**.
- We stimuleren **partners, werkgevers en andere organisaties** een steeds actievere rol aan te nemen in het uitdragen van een anti-discriminatie en racisme aanpak, onder andere door hun bijdragen te stimuleren aan campagnes tegen discriminatie en actieve deelname aan uitvoeringsagenda’s.
- Met **scholen die behoefte hebben aan een aanpak tegen discriminatie-, racisme en polarisatie** stellen we een participatief onderzoek op om samen tot een aanpak te komen.
- We werken actief aan het **vergroten van kennis en bewustzijn** bij inwoners, ambtenaren, werkgevers, professionals en organisaties door concrete handvatten te bieden voor inclusief gedrag en tegen discriminatie.
- **Meldingsbereidheid vergroten** door actieve samenwerking met discriminatie.nl. Ook kan discriminatie.nl een rol spelen in bewustwording en agendering van de thema’s.
- De LHBTI-beleidsagenda verloopt eind 2026. Binnen de uitvoeringsagenda van dit beleid nemen we een programma op dat de oude agenda vervangt.

²⁸ Rijksoverheid (2025). *Rapport Nationaal Onderzoek Moslimdiscriminatie*. Geraadpleegd op 26-01-2026, via: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/03/21/rapport-nationaal-onderzoek-moslimdiscriminatie>



PROGRAMMALIJN 2: EEN INCLUSIEVE OMGEVING EN DIENSTVERLENING

Vanuit deze programmalijn werken we aan het invullen van de ambitie dat iedereen gelijkwaardig kan deelnemen aan de samenleving, gelijke toegang heeft tot voorzieningen en diensten en niemand wordt uitgesloten.

HUDIGE SITUATIE

Hilversum wil een stad zijn waar iedereen volwaardig kan meedoen in de samenleving. Toch ervaren sommige inwoners belemmeringen in de fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid. Uit het participatietraject blijkt op het vlak van fysieke toegankelijkheid dat de openbare ruimte niet altijd goed toegankelijk is voor mensen met een fysieke, auditieve of visuele beperking. Obstakels op stoepen, ontoegankelijke gebouwen en het ontbreken van voorzieningen zoals openbare toiletten beperken hun bewegingsvrijheid. Hierdoor kunnen niet alle Hilversummers volledig deelnemen aan het maatschappelijke leven.

Op het gebied van digitale toegankelijkheid en toegankelijke taal komt naar voren dat een deel van de Hilversummers, waaronder ouderen, mensen met een fysieke beperking, mensen met een (licht) verstandelijke beperking en inwoners met een migratieachtergrond, verminderd toegang hebben tot informatie en communicatiekanalen. Zij ervaren bijvoorbeeld problemen bij het gebruik van digitale systemen of bij het begrijpen van het taalgebruik van de overheid.

Tot slot ervaren sommige Hilversummers sociale drempels bij organisaties, locaties en evenementen. Bijvoorbeeld door een gebrek aan diversiteit, representatie of door bestaande vooroordelen. Het creëren en waarborgen van sociale toegankelijkheid in Hilversum brengen we onder in programmalijnen 1 en 3.

AMBITIE

Hilversum wil in 2030 een stad zijn waarin de fysieke en digitale toegankelijkheid zodanig zijn verbeterd dat inwoners – ongeacht beperking, achtergrond of digitale- en taalvaardigheden – zoveel als mogelijk (zelfstandig) kunnen deelnemen aan het dagelijks leven. Dit betekent dat Hilversummers zich vrij en zelfstandig kunnen bewegen en gebruik kunnen maken van voorzieningen. Daarom zetten we in op het verbeteren van de fysieke toegankelijkheid in de openbare ruimte, gebouwen en activiteiten. Ook streven we naar digitale toegankelijkheid, begrijpelijke taal en inclusieve gemeentelijke dienstverlening zodat alle Hilversummerstoegang hebben tot informatie en communicatie. Voor inwoners die informatie liever op papier ontvangen, blijft dit mogelijk.



WAT GEBEURT ER AL IN HILVERSUM?

De gemeente zet al in op de fysieke toegankelijkheid van de stad via de Omgevingsvisie 2040, de Visie Openbare Ruimte en het Uitvoeringsprogramma mobiliteit waarin dit uitdrukkelijk naar voren komt. Zo is het eerste leidende principe van de Omgevingsvisie dat 'iedereen kan meedoen', en is in de Visie Openbare Ruimte het volgende beleidsdoel opgenomen: 'zet inclusiviteit op de agenda bij de herinrichting van buurtplekken en houdt daarbij rekening met verschillende doelgroepen'. Toch valt hier nog een weg te gaan. Uit het participatietraject en via communicatiekanalen van de gemeente blijkt bijvoorbeeld dat (delen van) de openbare ruimte moeilijk begaanbaar zijn voor mensen die slecht ter been zijn en/of gebruik maken van een rollator of rolstoel. Ook voor blinde- en slechthorende mensen is de openbare ruimte niet volledig toegankelijk.

We besteden aandacht aan de toegankelijkheid van taal binnen de gemeentelijke dienstverlening. Inclusief is één van de zes kernwaarden van de gemeentelijke dienstverlening. Middels de Opgave Dienstverlening en de Werkagenda Dienstverlening wordt onder meer gewerkt aan digitale toegankelijkheid en duidelijke taal. Zo heeft de gemeente als uitgangspunt communiceren op B1-niveau. Ook bestaat een schrijfwijzer voor bestuurlijke besluitvorming en is er een projectgroep Duidelijke Taal die zich richt op het verduidelijken van communicatie naar inwoners.

Tenslotte zorgen we voor digitale toegankelijkheid van gemeentelijke platforms als de website, in lijn met de Wet Digitale Overheid en de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG).

Het programma 'Aan de slag met Dienstverlening' beoogt de sociale dienstverlening laagdrempeliger te maken. Een ander voorbeeld is het informatieboekje over minimaregelingen, waarvan de tekst is versimpeld en aangevuld met beeldtaal. Hiermee beogen we meer Hilversummers te bereiken.

Op het gebied van digitale- en taalvaardigheden en ondersteuning speelt de bibliotheek een belangrijke rol. Zij bieden verschillende lessen, cursussen en inloopspreekuren op dit gebied.

WAAR LIGGEN NOG KANSEN?

Het verbeteren van de fysieke toegankelijkheid van de stad, denk hierbij bijvoorbeeld aan stoepen en openbare gebouwen is een voortdurende activiteit. Hiervoor is het van belang dat inclusie en toegankelijkheid structureel worden meegenomen en zwaarder worden gewogen in de afwegingskaders binnen het fysieke domein.

Daarnaast is het van belang in te zetten op toegankelijkheid van voorzieningen in de stad. De gemeente kan hierin een aanjagende rol spelen door het stimuleren van inclusie en toegankelijkheid in bijvoorbeeld de horeca, sport- en cultuurvoorzieningen. Een mooi voorbeeld van een toegankelijk en inclusief festival is Festival de Beleving, dat in 2024 in Hilversum werd georganiseerd.

Uit het Rekenkameronderzoek naar de Toegankelijkheid van de gemeentelijke dienstverlening²⁹ bleek dat ondanks dat er al meerdere stappen zijn genomen, de gemeentelijke dienstverlening en communicatie nog niet altijd als toegankelijk wordt ervaren. Hilversum kan verder inzetten op de begrijpelijkheid van gemeentelijke communicatie. Ook is het belangrijk dat bewustzijn en kunde over (digitale) toegankelijkheidsprincipes gemeente-breed worden bevorderd onder medewerkers bijvoorbeeld via de schrijfttrainingen. Daarnaast kan meer worden ingezet op bewustzijn wat de kernwaarde ‘inclusief’ in de praktijk betekent binnen de gemeentelijke dienstverlening.

Verder kunnen we vanuit de gemeentelijke dienstverlening meer doen met het signaleren van laaggeletterdheid. Het percentage inwoners dat laaggeletterd is of lage digitale vaardigheden heeft ligt relatief hoog onder inwoners die in aanraking komen met gemeentelijke hulplokets. Kunnen signaleren en doorverwijzen bij laaggeletterdheid en lage digitale vaardigheden is belangrijk binnen de dienstverlening. Ook is het van belang om extra in te zetten op programma's waarin inwoners hun lees- en schrijfvaardigheden kunnen verbeteren. Hierdoor kunnen we in aanvulling op het bestaande Regioplan van de Gooi en Vechtstreek een extra bijdrage leveren aan het terugdringen van laaggeletterdheid, waardoor inwoners beter kunnen meedoen.

Ten slotte liggen bij het werken aan een toegankelijke en inclusieve stad en onze dienstverlening nog kansen om ervoor te zorgen dat structureel gewerkt wordt vanuit het principe ‘niets over ons zonder ons’. De klankbordgroep Diversiteit en Inclusie is hiervoor een goed voorbeeld.

SPEERPUNTEN

In de periode 2027-2030 gaan we (extra) aandacht besteden aan:

- Een veilige en **toegankelijke fysieke infrastructuur**, waarbij de focus ligt op toegankelijke wandelroutes (denk aan obstakelvrije stoepen die breed genoeg zijn voor rolstoelgebruikers, duidelijke markeringen, geleidelijnen, en veilige oversteekplekken). Het STOMP-principe wordt hierbij als uitgangspunt genomen.³⁰
- Een inclusieve **openbare ruimte** (denk aan openbare toegankelijke toiletten, zitgelegenheden, inclusieve speeltuinen en toegankelijke routes in winkelgebieden).
- Het stimuleren van een toegankelijk en inclusief **vrijtijdsaanbod** (denk aan horeca, cultuur en sportvoorzieningen).
- Het verbeteren van de toegankelijkheid van **gemeentelijke gebouwen en dienstverleningspunten** en de toegankelijkheid van **verkiezingen**. Inzet op duidelijke informatie over de toegankelijkheid van evenementen, gebouwen en voorzieningen, zowel vanuit de gemeente als partners.
- Toegankelijke **informatie en communicatie** vanuit de gemeente door extra inzet op bewustwording en kennis onder werknemers.
- Inzet op signaleren en doorverwijzen bij **laaggeletterdheid** binnen de gemeentelijke dienstverlening.
- Het aanbieden van programma's voor inwoners die niet goed kunnen **lezen en schrijven**.
- Het bevorderen van **inzet van ervaringsdeskundigheid** bij het toegankelijker maken van de stad en de gemeentelijke dienstverlening.

²⁹ Rekenkamer (2024). *Rekenkameronderzoek naar de toegankelijkheid van de gemeentelijke dienstverlening*. Geraadpleegd op 26-01-2026, via: [Onderzoek naar de toegankelijkheid van de dienstverlening Hilversum - iBabs Publieksporaal](#)

³⁰ Hilversum hanteert het zogenaamde STOMP principe. STOMP staat voor Stappen (voetgangers), Trappen (fietsen), OV (openbaar vervoer), Mobiliteitsdiensten (zoals deelvervoer) en Privéauto. In deze volgorde wordt prioriteit gegeven aan het stimuleren van de genoemde vervoermiddelen.

PROGRAMMALIJN 3: VERBINDING, ONTMOETING, SOCIALE COHESIE

Om deze programmalijn vorm te geven is het belangrijk vanuit het idee te werken dat sociale cohesie een belangrijk onderdeel is van een inclusieve samenleving waarin iedereen kan participeren. In het rapport Samenleven in de Toekomst, laat het Sociaal Cultureel Planbureau zien hoe demografische ontwikkelingen (zoals diversiteit door migratie en vergrijzing) van invloed zijn op sociale cohesie in Nederland. Het benadrukt expliciet dat sociale cohesie - als de 'lijm' die mensen verbindt, ongeacht hun achtergrond - essentieel is voor een goed functionerende samenleving.

HUIDIGE SITUATIE

Hilversum wil een stad zijn waar inwoners in al hun diversiteit elkaar kunnen tegenkomen en mensen oog hebben voor elkaar. Dit gebeurt op sommige plekken al, toch blijkt uit het participatietraject dat mensen ervaren dat inwoners uit verschillende groepen elkaar beperkt tegenkomen of ontmoeten. De verhalen over 'Hilversum en Hilversum over het spoor' uit het verleden laten nog steeds grote verschillen in leefwereld zien. We hebben dit gehoord van veel verschillende inwoners: nieuwkomers, inwoners van kleur, mensen die in wijken wonen met veel inwoners met een lage sociaaleconomische status, en van inwoners die in het de delen wonen met een hoge sociaaleconomische status. Uit het participatietraject blijkt ook dat er meer behoefte is aan de representatie van diversiteit in de samenleving en de aanwezigheid van rolmodellen op allerlei gebieden.

Juist door het stimuleren van contact tussen verschillende sociale groepen versterken we begrip, vertrouwen en saamhorigheid. Ontmoeting helpt om afstand en vervreemding te voorkomen en draagt bij aan het verminderen van eenzaamheid en polarisatie.^{31 32}

Ambitie

In 2030 is Hilversum een stad waarin inwoners uit verschillende wijken, achtergronden en generaties elkaar vaker ontmoeten en zich meer verbonden voelen. We blijven zoeken naar manieren om dit te stimuleren zodat sociale cohesie toeneemt en eenzaamheid, discriminatie en polarisatie - waar mogelijk - afnemen. Door het stimuleren van contact tussen verschillende sociale groepen versterken we begrip, vertrouwen en saamhorigheid. Verbinden is een belangrijke bouwsteen voor een veerkrachtige samenleving.

Wat gebeurt er al in Hilversum

Op het gebied van verbinding en ontmoeting heeft de gemeente de afgelopen jaren al veel stappen gezet. Zo is in de Sociale Visie Wij zijn Hilversum het doel geformuleerd dat Hilversummers een sociaal netwerk hebben en een gemeenschap vormen. Hierop wordt op ingezet via bijvoorbeeld de Uitvoeringsagenda Vrijwillige Inzet, de Uitvoeringsagenda Ouder Worden en de Uitvoeringsagenda Eenzaamheid.

³¹ M. Nussbaum, (1998). *Cultivating Humanity, chapter: the narrative imagination*. Harvard University Press.

³² Movisie (2022). *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*.

Via subsidieregelingen zorgen we voor voldoende buurthuizen en dagactiviteiten, zodat iedere Hilversummer die behoefte heeft aan sociaal contact of betekenisvolle activiteiten, een plek kan vinden. Belangrijke rollen zijn hierbij weggelegd voor informele netwerken zoals bijvoorbeeld bewonersinitiatieven, sociaal verbinders, opbouwwerkers, buurtvaders, en buurtburgemeesters. Ook zetten we in op toegankelijke sportvoorzieningen, bijvoorbeeld door buurtsportcoaches, naschoolse sport- en beweegactiviteiten en het Jeugdfonds Sport & Cultuur. Middels de activeringsregeling zorgen we ervoor dat mensen met een lager inkomen kunnen deelnemen aan maatschappelijke, sportieve en culturele activiteiten. Daarnaast is het de bedoeling dat de nieuwe digitale sociale kaart inzichtelijk maakt welke laagdrempelige activiteiten er bestaan, om zo ontmoeting en verbinding te stimuleren.

Via het Beleidsplan LHBTI 'Jezelf zijn in Hilversum' hebben we ingezet op ontmoeting en verbinding, bijvoorbeeld door de Gooise Pride Month die jaarlijks wordt georganiseerd door Gooi & Vecht Inclusief en die wordt gesubsidieerd door de gemeente. Het is de bedoeling dat dit wordt voortgezet in de nog te ontwikkelen uitvoeringsagenda, hierbij wordt voortgebouwd op de uitkomsten van een evaluatie. De jaarlijkse viering Internationale Vrouwendag is ook een moment in het kader van het ontmoeten van inwoners en het verbinden van bubbels.

Tenslotte zijn er in de stad talloze organisaties die zich inzetten voor de verbinding van- en ontmoeting tussen Hilversumse inwoners. Talloze organisaties dragen hieraan bij door fysieke plekken te creëren waar inwoners elkaar

kunnen ontmoeten, samen activiteiten te ondernemen en in te gesprek gaan. Van huiskamers en culturele initiatieven tot dialogen tussen verschillende groepen en een luisterlijn voor wie behoefte heeft aan contact.

WAAR LIGGEN NOG KANSEN?

Er liggen nog grote kansen op het gebied van **sociale samenhang**, met name wat betreft het verbinden van verschillende groepen inwoners. Denk daarbij aan dialoog, wijkgerichte activiteiten, cultuur en sport. Ook zetten we de komende jaren verder in op *community builders*³³ die met inwoners lokaal aan de slag gaan om verbinding te creëren en te werken aan een inclusieve wijk. *Community builders* brengen de aanwezige talenten en middelen van bewoners in kaart en ondersteunen de bewoners om deze tot hun recht te laten komen. Ze dragen bij aan het ontwikkelen van gemeenschappen waarbij bewoners dezelfde doelen of interesses delen, waardoor de sociale cohesie kan toenemen. *Community builders* hebben ook een belangrijke rol in het onderhouden van deze gemeenschappen.³⁴

De gemeente kan een aanjagende rol nemen voor initiatieven in de stad die verbinding bevorderen. Initiatieven gericht op het **'doorbreken' van sociale bubbels** en het in contact brengen van inwoners die elkaar in het dagelijks leven niet zo snel spreken, worden gestimuleerd en gefaciliteerd. In het woonbeleid is gekozen voor een divers woningaanbod binnen iedere wijk. In de Woonvisie staat als uitgangspunt dat elke Hilversummer in elke wijk moet kunnen wonen. Om dit te realiseren geldt bij nieuwbouwprojecten een norm van 33% sociale huur. Daarnaast streven we naar een uitbreiding van het middensegment met 50% extra woningen.

³³ Hogeschool Utrecht (2023). *Bewoners nemen regie in de wijk Hilversum Zuidwest*. Geraadpleegd op 20-01-2026, via: [Bewoners nemen regie in de wijk Hilversum Zuidwest - aanvraag projectjaar 2024 - spreads \(2\).pdf](#)

³⁴ Hogeschool Utrecht (2023). *Bewoners nemen regie in de wijk Hilversum Zuidwest*. Geraadpleegd op 20-01-2026, via: [Bewoners nemen regie in de wijk Hilversum Zuidwest - aanvraag projectjaar 2024 - spreads \(2\).pdf](#)



Hilversum heeft meerdere eenzijdige wijken waar of voornamelijk villa's of vooral sociale huurwoningen te vinden zijn. Dit blijft een punt van aandacht. Ook vanuit de nieuwe gebiedsagenda's kan specifiek worden ingezet op diversiteit en inclusiviteit.

Verder is er sinds dit jaar een **maatschappelijke dialoog** gestart in Hilversum. Deze dialoogsessies zijn gestart als naar aanleiding van maatschappelijke spanningen en tegenstellingen rondom de oorlog in Gaza. De dialoogsessies kunnen breder worden ingezet, en kunnen bijvoorbeeld uitgebouwd worden op thema's binnen het inclusiebeleid (denk aan thema's als arbeidsmigratie, snel veranderende wijken, maatschappelijke onrust in bepaalde wijken, moslimdiscriminatie of veiligheid rondom de LHBTIQ+-gemeenschap). Deze sessies kunnen in co-creatie worden vormgegeven door de gemeente, inwoners en organisaties in de stad. Door als samenleving in gesprek te blijven over deze (soms ongemakkelijke) onderwerpen kan meer begrip, verbinding en dialoog ontstaan.

Ook liggen er nog kansen voor organisaties, clubs en verenigingen bij het **bereiken, betrekken en behouden van een brede diversiteit aan deelnemers**. Uit het participatietraject blijkt dat zij hiermee worstelen. De gemeente kan hier een rol vervullen door activiteiten rondom deze onderwerpen te stimuleren, te waarderen en voorlichting te geven. Daarnaast is het van belang dat de verschillende partijen elkaar beter kunnen vinden en samenwerken aan een sluitend en op elkaar afgestemd aanbod van activiteiten en dienstverlening voor alle inwoners van Hilversum.

Ten slotte is het **sportief, sociaal en cultureel leven** in Hilversum niet voor iedereen toegankelijk wegens beperkte financiële middelen. Er zijn specifieke regelingen voor minima in de samenleving die nog niet bij iedereen bekend zijn en gebruikt worden.

Daarnaast is het belangrijk te onderzoeken wat Hilversum kan doen voor inwoners die net buiten de boot vallen (mensen met inkomens die boven inkomensgrens zitten en alsnog niet kunnen deelnemen).

SPEERPUNTEN:

We gaan in de periode 2027-2030 aan de slag met:

- Het, in samenwerking met de partners, regelmatig inzetten van **campagnes** om ontmoeting en inclusie zichtbaar en aantrekkelijk te maken.
- Werken aan meer erkenning en waardering voor diversiteit en aan een grotere diversiteit aan **rolmodellen** in Hilversum. In beeldmateriaal en communicatie-uitingen krijgen deze rolmodellen een plek.
- Bijdragen aan grote **zichtbaarheid** voor verbindende activiteiten die worden georganiseerd door inwoners en organisaties. Bijvoorbeeld met communicatie vanuit de gemeente en inzet van communicatiemiddelen zoals bijvoorbeeld lichtzuilen in alle gebieden van de stad.
- Het doorbreken en verbinden van **bubbels** door middel van samenwerking tussen bijvoorbeeld maatschappelijke, culturele, sportieve organisaties en groepen in de samenleving waar de gemeente Hilversum tijdens deze periode een subsidieregeling voor beschikbaar voor gaat stellen.
- Structureel werken aan meer ontmoeting tussen een grote diversiteit aan **jongeren** op school, sport- en cultuurplekken.
- Het faciliteren van **intergenerationele en -culturele** ontmoetingsplekken in Hilversum, met oog voor inclusie, verbinding en ontmoeting
- De gemeente stimuleert actief **laagdrempelige** activiteiten, zoals een buurtpicknick, huiskamer- of tuinconcert, die verschillende groepen samenbrengen (sport, cultuur, buurtinitiatieven).
- **Community builders** in wijken waar de sociale cohesie onder druk staat. Hierbij wordt aangesloten op al bestaande rollen, denk aan die van opbouwwerkers en wijkregisseurs.
- Het doorontwikkelen van **maatschappelijke dialoog** in co-creatie met de stad, met een focus op het bevorderen van verbinding, en het tegengaan van polarisatie.

TELLEN, VERTELLEN, LEREN EN CO-CREËREN

Om effectief beleid te voeren, moeten we weten wat werkt en waar verbetering nodig is. Daarom monitoren en evalueren we continu: niet alleen om inzicht te krijgen in de voortgang en effecten van deze nota, maar ook om verantwoording af te leggen over de inzet van middelen. Dit doen we door te **tellen** (cijfers en feiten verzamelen), **vertellen** (ervaringen en verhalen delen), **leren** (reflecteren en verbeteren) en **co-creëren** (samen met partners en inwoners ontwikkelen). Zo zorgen we dat de aanpak op inclusie en antidiscriminatie geen eenmalige actie is, maar een doorlopend proces van groei/verbetering en samenwerking.

Tellen, vertellen, leren en co-creëren vormt een basis voor het zicht houden op dit beleid en de ontwikkeling daarvan. Hieronder beschrijven we deze vier vormen. We benadrukken dat de meeste onderdelen onder meerdere vormen kunnen vallen.





TELLEN

Op basis van kwantitatieve data verzamelen we informatie over wat er speelt en mogelijk verandert in de Hilversumse samenleving. De data bestaan uit een combinatie van cijfers die de gemeente Hilversum zelf ophaalt en regionale en landelijke cijfers.

HILVERSUMMONITOR

De huidige Hilversummonitor heeft een aantal punten waarop wordt gekeken naar inclusie en antidiscriminatie. Deze cijfers leggen we iedere twee jaar naast elkaar om te kijken of er veranderingen zijn ([zie bijlage 5](#)). Deze monitor zal, naar alle waarschijnlijkheid, de komende jaren veranderen qua opzet. Het nadeel van deze monitor is dat de respondentengroep weinig divers is, waardoor de resultaten niet per definitie representatief genoeg zijn voor Hilversum. Naast de reguliere Hilversummonitor kijken we ook naar de Hilversummonitor die speciaal voor jongeren in het leven is geroepen.

DOELEN INSPANNINGEN NETWERK (DIN)

Vanuit het sociaal domein bestaat het DIN, een monitoringsinstrument om de doelen en ambities uit de Visie Sociaal Domein concreet en meetbaar te maken. Hierin staat een aantal indicatoren dat voor dit beleid relevant is en waarop we gaan monitoren ([zie bijlage 5](#)).

REGIONALE EN LANDELIJKE MONITORS

Om regionale en landelijke trends in de gaten te houden die ook van toepassing kunnen zijn op Hilversum, kijken we ook naar onderstaande monitors:

- Monitor discriminatie Midden-Nederland (discriminatie.nl)
- GGD Gezondheidsmonitor
- Strafbare discriminatie in beeld (Landelijk Expertise Centrum Discriminatie van het Openbaar Ministerie)
- Monitor discriminatie bij woningverhuur
- Veiligheidsmonitor CBS (wordt elk oneven jaar gepubliceerd)
- LHBTIQ+ monitor
- Basisvaardigheden in zicht

VERTELLEN

Op een aantal momenten in de tijd vertellen we wat er gebeurt met dit beleid. Denk hierbij aan de tweejaarlijkse verslagen of bijeenkomsten. Daarnaast staan verhalen en ervaringen van mensen centraal binnen een aantal onderdelen onder het kopje 'leren' zoals de expertcommissie, de klankbordgroep, maar ook het aanvullende onderzoek dat we doen. Door te vertellen wat mensen meemaken leren we wat er goed gaat en wat beter kan.

TWEEJAARLIJKS VERSLAG BELEID

Elke twee jaar komt er een verslag over de uitvoering en voortgang van het beleid. Hierin wordt stilgestaan bij wat is gerealiseerd de afgelopen twee jaar, wordt bekeken of de uitvoeringsagenda nog passend is en welke doelen daarvan zijn behaald.

TWEEJAARLIJKSE BIJENKOMSTEN

Voor deze bijeenkomsten nodigen we inwoners, de klankbordgroep, de expertgroep, partners uit de stad, ambtenaren, het college en raadsleden uit. Deze bijeenkomsten vertellen veel over wat er gebeurt, of juist niet gebeurt, op bepaalde thema's en hoe inwoners dit ervaren. De bijeenkomst vindt plaats in het najaar en gaat over thema's uit de beleidsnota, bijvoorbeeld over de aanpak discriminatie, toegankelijkheid of ontmoeting en verbinding.

LEREN

Er is kennis in huis, maar die is nog niet samengepakt tot een geheel. Leren door samen te doen staat hierbij centraal. Hieronder omschrijven we een aantal uitingen van het leren. We leren uiteraard van alle onderdelen, bijvoorbeeld van de cijfers en de klankbordgroep. Hier gaat het om het verdiepen en uitbreiden van kennis.

EXPERTGROEP

Met de startnotitie inclusie is gekozen voor de instelling van een expertgroep, een evenwichtig samengestelde groep van 3 tot 5 experts die advies geeft aan de gemeente over het beleid. De leden hebben relevante (wetenschappelijke) kennis van discriminatie, diversiteit en inclusie. Hun opdracht is om gevraagd én ongevraagd advies te geven. Denk hierbij aan het meelesen op de uitvoeringsagenda, subsidievoorwaarden, de discriminatietoets en de evaluatie van dit beleid. De expertgroep denkt ook mee bij het duiden van onderzoeksresultaten en adviseert op het verder uitbreiden en het monitoren van dit werk. Zo halen we kennis van buiten naar binnen.

De groep komt drie keer per jaar samen met de wethouder inclusie en de gemeentesecretaris, en de experts ontvangen hiervoor een vergoeding. Hun advies wordt één keer per jaar via een verslag gedeeld met de interne organisatie, het college, de gemeenteraad en de klankbordgroep. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de gebruikelijke route, vergelijkbaar met die van de Adviesraad Sociaal Domein. De expertgroep gaat, bij voorkeur, een hele bestuurscyclus mee.

DISCRIMINATIE TOETS

Vanuit de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme is de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening ontwikkeld. Deze toets is bedoeld voor bijvoorbeeld gemeentes die 'inzicht willen krijgen in hoe hun eigen werkprocessen, regels en praktijken kunnen leiden tot ongelijke behandeling van mensen.' Onder begeleiding van consultants van deze staatscommissie kan Hilversum kosteloos deelnemen aan dit traject. Leden van de expertcommissie zijn betrokken bij deze toets, zij kunnen ondersteunen in de interpretatie van de uitkomsten.

Binnen de toets wordt kritisch gekeken naar de manier waarop werkprocessen en regels binnen de gemeentelijke dienstverlening zijn ingericht, waardoor risico's op discriminatie beter herkend en voorkomen kunnen worden. Uit de nota van bevindingen van de Hilversumse Rekenkamer over de toegankelijkheid van de gemeentelijke dienstverlening, blijkt dat er behoefte is aan extra onderzoek naar het verbeteren van toegankelijkheid en dienstverlening.

KLANKBORDGROEP

De klankbordgroep start begin 2026 en is een evenwichtig samengestelde groep inwoners van de gemeente Hilversum die diverse gemeenschappen en groepen met diversiteitskenmerken representeren. Deelnemers representeren diverse groepen en gemeenschappen uit de gemeente Hilversum.

De groep is samengesteld op basis van een reactie op een oproep en samengesteld op basis van een diversiteit aan kenmerken van deelnemers. De klankbordgroep gaat, samen met de gemeente, verder vormgeven hoe toekomstige leden toetreden. Diversiteit staat voorop.

De groep verschilt van de Adviesraad Sociaal Domein op deze gronden: a. ze geven alleen advies over dit beleid; b. eventueel over specifieke aspecten op het vlak van inclusie en antidiscriminatie in ander beleid; c. zijn daarmee overstijgend aan het sociaal domein. Voor de verbondenheid met de adviesraad is het een suggestie om een lid van de adviesraad sociaal toe te voegen, of iemand van de klankbordgroep te laten toetreden tot de adviesraad.

Opdracht klankbordgroep

De klankbordgroep denkt vanuit betrokkenheid, ervaring en lokale kennis mee met de gemeente Hilversum over het inclusie- en antidiscriminatiebeleid. De groep geeft input op thema's zoals vraaggericht aanbod, bereik en inclusie en de verbinding in de wijk.

De leden brengen perspectieven uit de gemeenschappen in beeld en helpen om beleid en uitvoering beter te laten aansluiten bij wat bewoners nodig hebben. De klankbordgroep draagt eraan bij dat het inclusiebeleid beter aansluit bij de diversiteit aan groepen in Hilversum. De groep draagt eraan bij de gemeente scherp te houden op wat er speelt in de wijken en gemeenschappen van Hilversum.

De waarde van de klankbordgroepleden is groot en zij worden gewaardeerd voor hun deelname met een passende vrijwilligersvergoeding. De groep bestaat (op dit moment acht) uit maximaal tien deelnemers en mensen kunnen met een maximum van een bestuursperiode deelnemen. Per jaar worden ten meeste 5 bijeenkomsten vergoed.

De groep geeft gevraagd en ongevraagd advies. Hiermee geven we invulling aan het principe 'niets over ons zonder ons'.³⁵ Er wordt altijd van tevoren aangegeven waar de groep wel/geen invloed op heeft en achteraf is er een terugkoppeling over wat er gebeurt met hun input. De wethouder Inclusie is aangehaakt bij de klankbordgroep.

Voor zowel de expertgroep als de klankbordgroep is de gemeente verantwoordelijk voor de organisatie en bemensing ervan. Uit eerdere ervaringen met de diversiteitsraad en klankbordgroep diversiteit blijkt dat deze netwerken niet uit zichzelf gaan functioneren. De gemeenteraad heeft nadrukkelijk gevraagd hier meer inzet op te plegen vanuit de gemeente.

Op dit moment krijgt de klankbordgroep in samenwerking met de leden vorm, zij beslissen mee over de manier waarop de groep functioneert. In de uitvoeringsagenda werken we dit concreet uit. Wat hier bijvoorbeeld in komt te staan: er wordt elke keer een verslag van de bijeenkomst gemaakt. Ieder jaar komt er één verslag dat wordt gestuurd aan het college en de gemeenteraad. Tussendoor kan input na elke bijeenkomst (indien relevant) gedeeld worden met wethouder en interne werkgroep.

EXTRA ONDERZOEK

- Representatief onderzoek naar discriminatie en racisme in de stad vanuit de antidiscriminatievoorziening. Tweejaarlijks, in 2027 en 2029.
- Voorstel: Participatief onderzoek naar de ervaring van discriminatie, racisme en polarisatie op scholen.

CO-CREËREN

Co-creëren gaat hier over het samen ontwikkelen en uitvoeren van dit beleid. Zowel binnen de gemeentelijke organisatie, als met inwoners en het maatschappelijk middenveld van Hilversum. We betrekken inwoners en het maatschappelijk leven van Hilversum bij het opstellen van beleid (participatietraject) en de uitvoeringsagenda (co-creërende sessies). Daarnaast zetten we bijvoorbeeld in op co-creatie bij specifieke speerpunten zoals in programmalijn 1, bij de maatschappelijke dialoog of via de community builders om samen met inwoners van wijken, wijkregisseurs en beleidsmakers de opdracht voor deze community builders te formuleren. Wat ze gaan doen en wie het uitvoert wordt zo een proces van co-creatie.

³⁵ Ook sluiten we hiermee aan op het participatiebeleid dat binnen de gemeente in ontwikkeling is.



FINANCIËLE PARAGRAAF

Voor de uitvoering van het inclusie en antidiscriminatiebeleid zijn financiële middelen nodig. Het uitgangspunt is dat dit beleid een plek krijgt binnen alle relevante gemeentelijke opgaven en beleidsterreinen. Bepaalde acties kunnen gedekt worden vanuit de lopende programma's waarbij we meer focus aanbrengen op inclusie en antidiscriminatie. Dat geldt echter niet voor alle acties.

BESTAANDE MIDDELEN

Deze beleidsnota zal deels gedekt worden uit bestaande middelen. Voor de uitvoering van het beleidsplan LHBTI en de Lokale Inclusie Agenda zijn middelen opgenomen in de begroting ('budget inclusie' in tabel 1). Dit is inclusief de jaarlijkse viering 8 maart (30.000 euro) en de subsidie voor Gooi Inclusief (40.000). De uitkering gemeentelijke antidiscriminatie voorziening is geoormerkt geld voor de antidiscriminatievoorziening.

Onderwerp	2027	2028	2029	2030
Inclusie	€108.000	€108.000	€108.000	€108.000
Gemeentelijke Antidiscriminatie Voorziening	€102.000	€102.000	€102.000	€102.000
Totaal	€210.000	€210.000	€210.000	€210.000

Tabel 1: Huidige begroting Diversiteit en Inclusie (inclusief geoormerkte middelen)

De personele formatie op het thema diversiteit en inclusie bestaat uit 12 uur per week.

Deze middelen zijn niet voldoende om beleidsnota inclusie en antidiscriminatie uit te kunnen voeren. Daarom zal er bij de voorjaarsnota een aanmelding worden gedaan voor een aanvullend budget van 100.000 euro ten behoeve van de uitbreiding van de formatie tot minimaal 1 fte (beleidsregisseur), en een herschikking van middelen binnen het programma Samenkracht en burgerparticipatie.

Bij de uitvoeringagenda zal dit budget verder worden verdeeld over de drie programmalijnen.

De beleidsregisseur zal onder andere belast worden met het opstellen en de coördinatie van de uitvoeringsagenda, het aanjagen van nieuwe initiatieven, de organisatie van 8 maart, de eventueel te ontwikkelen subsidieregeling, de ondersteuning van de klankbord- en expertgroep, netwerkontwikkeling, en monitoring en evaluatie van het inclusie en antidiscriminatiebeleid.

BIJLAGEN

1. DEFINITIES

ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENING

Een onafhankelijke voorziening waar burgers terecht kunnen met klachten over discriminatie. De antidiscriminatievoorziening heeft tot taak om personen die een klacht hebben over discriminatie onafhankelijk advies en ondersteuning te verlenen bij de afwikkeling van die klacht.

DIGITALE TOEGANKELIJKHEID

Digitale toegankelijkheid gaat erover dat digitale informatie en diensten even bruikbaar zijn voor mensen met een functiebeperking als voor mensen zonder functiebeperking. Iedereen moet informatie die op websites of in apps te vinden is, kunnen lezen of beluisteren. Iedereen moet gebruik kunnen maken van diensten die via het internet aangeboden worden.

DISCRIMINATIE

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zonder dat deze behandeling te rechtvaardigen is (College voor de Rechten van de Mens).

DIVERSITEIT

Gaat over verschillen die er (kunnen) zijn tussen mensen. Het gaat hierbij om zichtbare kenmerken, zoals sekse, leeftijd, huidskleur, en onzichtbare kenmerken, zoals seksuele voorkeur, cultuur, economische status.

Verschillen tussen mensen zijn volgens Movisie waar te nemen in twaalf categorieën: sociaal-culturele achtergrond, uiterlijke kenmerken, seksuele oriëntatie, sociale status, financiële situatie, educatie, leeftijd, gezondheid, gender & sekse, taal & geletterdheid, (arbeids)participatie, religie & levensbeschouwing.

FYSIEKE TOEGANKELIJKHEID

Bij fysieke toegankelijkheid gaat het om gebruik kunnen maken van buitenruimten, openbare gebouwen, kantoren, woningen, vervoer, en nog veel meer fysieke locaties. In een fysiek toegankelijke samenleving kunnen mensen met een beperking zichzelf vrij en zelfstandig verplaatsen, zowel binnen als buiten. Iedereen kan dan meedoen aan de samenleving, zonder te stuiten op letterlijke en figuurlijke drempels.

GELIJKHEID

Iedereen wordt hetzelfde behandeld, ongeacht verschillen of omstandigheden. Het gaat om het geven van dezelfde kansen en middelen aan iedereen.

GELIJKWAARDIGHEID

Mensen krijgen verschillende vormen van hulp, afhankelijk van hun situatie en behoeften, zodat iedereen dezelfde kans heeft om succesvol te zijn. In het geval van gelijkwaardigheid wordt rekening gehouden met ongelijkheid die sommige mensen kunnen ervaren in de samenleving.

INCLUSIE

Inclusie gaat over insluiting van iedereen in de samenleving, ongeacht diversiteit aan kenmerken. Iedereen heeft en ervaart binnen de regels van de wet de vrijheid om diens leven naar eigen wens en kunnen in te richten. Dit gebeurt in een samenleving waar: a) iedereen onderdeel van is, b) iedereen kan meebeslissen en c) iedereen zich erkend en geaccepteerd voelt als individu. (Movisie).

INSTITUTIONEEL RACISME

Institutioneel racisme betekent dat processen, beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergronden, huidskleur of religie. Het kan hierbij gaan om twee soorten regels of processen, namelijk: 1) regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren en 2) regels of processen die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar er in de praktijk wel voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld. Kenmerkend is dat institutioneel racisme structureel en collectief is.

INTERSECTIONALITEIT

Deze term wordt niet gebruikt in deze nota, maar is wel een term die vaak gebruikt wordt in relatie tot inclusie.

Intersectionaliteit betekent dat een mens verschillende identiteitskenmerken heeft, bijvoorbeeld, religie, sociaal-economische positie, leeftijd, herkomst en seksuele gerichtheid. De combinatie, ofwel intersectie, van deze verschillende kenmerken maakt een mens tot wie die is en hoe er naar deze persoon gekeken wordt.

De kenmerken beïnvloeden elkaar en kunnen zowel voorrechten met zich meebrengen als discriminatie. Ze bepalen iemands plek in de samenleving en beïnvloeden hoe mensen toegang krijgen tot voorzieningen, hoe ze behandeld worden en welke kansen zij krijgen.

LHBTIQ+

Lhbtq+ is de afkorting van lesbisch, homoseksueel, bi+, transgender, intersekse en queer. De plus geeft aan dat de term inclusief is voor mensen die zichzelf anders identificeren dan waar deze letters voor staan, zoals asexueel of panseksueel.

MICROAGGRESSIE

Deze term wordt niet gebruikt in deze nota, maar is wel een term die vaak gebruikt wordt in relatie tot inclusie.

Micro-agressies zijn alledaagse, subtiele opmerkingen of gedragingen die een soort vooroordeel jegens (vaak) historisch gemarginaliseerde groepen communiceren. De opmerkingen of gedragingen zijn meestal niet slecht bedoeld, maar de impact kan heel groot zijn. Door de opmerking wordt het 'anderszijn' van iemand benadrukt. Bij micro-agressies gaat het niet zozeer om de intentie van de gever, maar om de impact ervan op de ontvanger.

SEKSE, GENDER EN GENDERIDENTITEIT

Sekse gaat over de lichamelijke kenmerken van een persoon die het onderscheid maken tussen mannelijkheid en vrouwelijkheid. Denk daarbij aan de geslachtsorganen, hormonen, chromosomen, enzovoort.

Bij gender gaat het niet om biologische verschillen, maar om de maatschappelijke interpretatie van mannelijke en vrouwelijke rollen. Genderrollen zijn historisch gegroeid, cultureel bepaald en afhankelijk van een specifieke sociaaleconomische, politieke en culturele context. Genderidentiteit gaat over het gevoel dat een persoon heeft over diens gender.

SOCIALE TOEGANKELIJKHEID

Sociale toegankelijkheid draait om het creëren van een omgeving waarin mensen met uiteenlopende achtergronden, mogelijkheden en beperkingen volwaardig kunnen deelnemen aan activiteiten, interacties en gemeenschappen. Het gaat om het wegnemen van sociale barrières, stigma en discriminatie die deelname aan de samenleving in de weg kunnen staan. Sociale toegankelijkheid gaat om bejegening. Het is in tegenstelling tot fysieke toegankelijkheid – dat 'objectief waarneembaar' is – vooral iets dat men voelt.

RACISME

is een systeem waarin mensen worden anders behandeld vanwege hun ras of afkomst. Het gaat om ideeën, gewoontes en soms ook regels die ervan uitgaan dat de ene groep beter is dan de andere.

SOCIALE NORMEN

Sociale normen zijn ongeschreven regels en gedeelde verwachtingen binnen een groep of samenleving die bepalen wat als gewenst gedrag wordt beschouwd. Sociale normen beïnvloeden hoe we ons in sociale situaties gedragen.



STEREOTYPEN

Een stereotype is een vaststaand denkbeeld over een groep mensen. Het gaat om algemene ideeën of verwachtingen over hoe mensen uit een bepaalde groep zijn. Stereotypen maken het makkelijker en sneller om een oordeel te vormen, maar ze kloppen vaak niet helemaal. Ze zijn vaak overdreven, meestal negatief, en moeilijk te veranderen. Stereotypen kunnen onbewust en expliciet zijn.

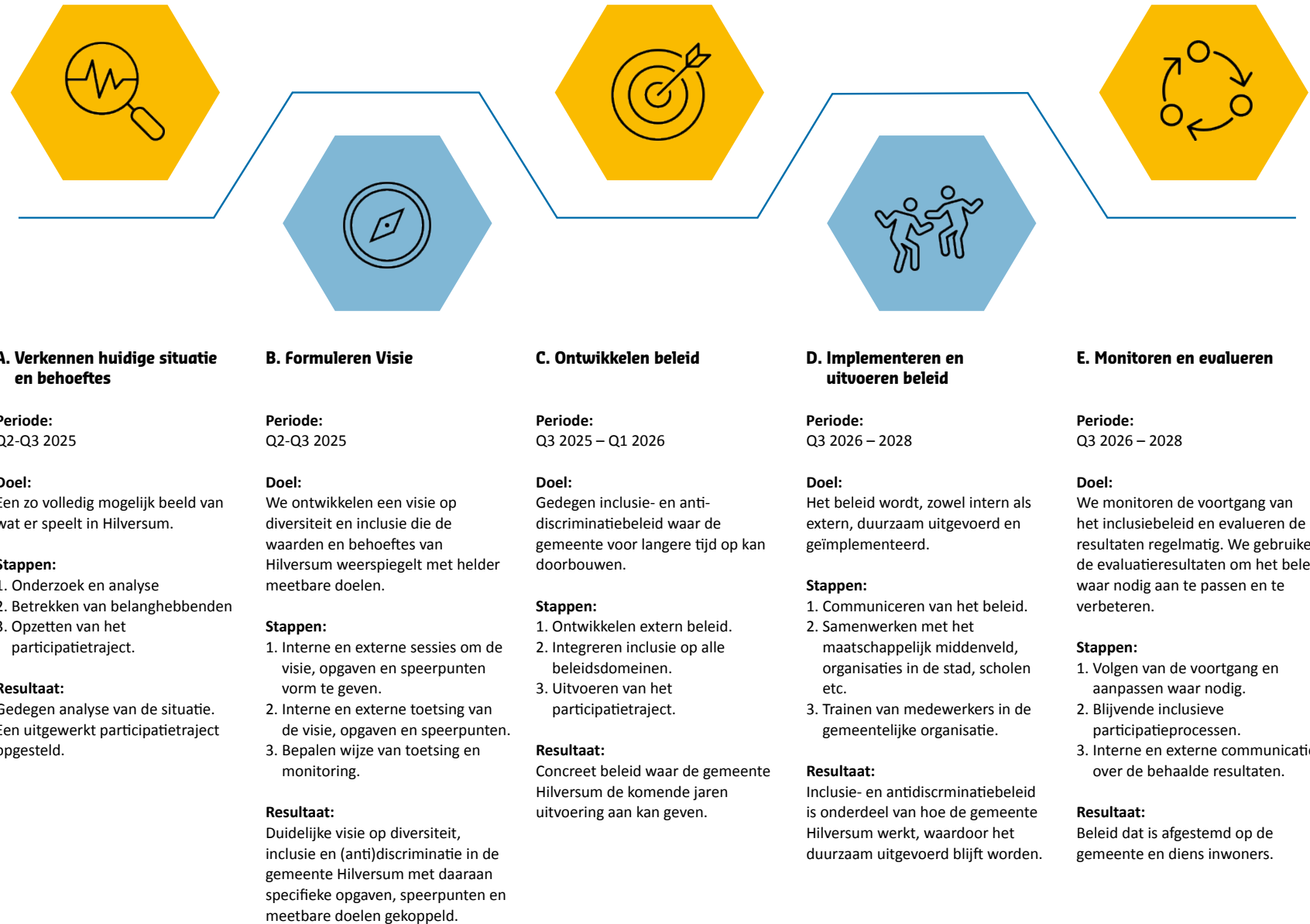
VOOROORDELEN

Een vooroordeel is een negatieve houding tegenover een persoon of groep, nog voordat je ervaring hebt met die persoon of groep. Vooroordelen gaan vaak samen met negatieve gevoelens. Ze bevatten ook gedachten en ideeën, zoals aannames en overtuigingen over groepen of stereotypen. Vooroordelen worden vaak geuit door middel van discriminerend gedrag, en kunnen onbewust en impliciet zijn.

Bovenstaande omschrijvingen van belangrijke begrippen komen van verschillende bronnen, zoals: Movisie, APA Dictionary of Psychology, Rijksoverheid, Week van de Toegankelijkheid, en het College voor de Rechten van de Mens.

2. STAPPENPLAN ONTWIKKELING INCLUSIE- EN ANTIDISCRIMINATIE- BELEID GEMEENTE HILVERSUM

In de startnotitie 'Hilversum een stad voor iedereen' beschreven we hoe we tot dit beleid zouden komen. We gebruikten onderstaande stappen om het beleid vorm te geven. Meer hierover is te lezen in de startnotitie (Document Hilversum - [Startnotitie Inclusie en Antidiscriminatie](#) - iBabs Publieksporaal).



3. HET PARTICIPATIETRAJECT

Om invulling te geven aan de beleidsnota inclusie en antidiscriminatie is een participatietraject opgezet. In deze bijlage leest u in het kort hoe we dit hebben aangepakt en wat de uitkomsten zijn.

We spraken gedurende het participatietraject met 28 organisaties uit verschillende sectoren van het maatschappelijk middenveld en met 55 inwoners. De gesprekken met organisaties zijn gevoerd aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. Iedere deelnemer kreeg grotendeels dezelfde vragen, met ruimte voor eigen ervaringen en aanvullingen. Voor inwoners organiseerden we bijeenkomsten op zes locaties, waar we met hen in gesprek gingen over de sociale cohesie in Hilversum en de mate waarin zij zich (sociaal) veilig voelen in Hilversum en over discriminatie.

In het participatietraject kwam naar voren dat Hilversum een diverse stad is, met inwoners met uiteenlopende achtergronden en leefwerelden. De gesprekken en bijeenkomsten gaven een eerste beeld van hoe Hilversummers met elkaar samenleven en hoe dit wordt ervaren door de inwoners in al hun diversiteit. Hierbij kwamen zowel positieve ervaringen naar voren als het besef dat diversiteit niet automatisch leidt tot verbinding en gelijkwaardigheid.

Deelnemers maatschappelijk middenveld
De Vorstin
Dynamic Arts
Beeld en Geluid
Stichting Hilversum One
Discriminatie.nl
Entre Femmes
Gooi en Vecht Inclusief
Maatjesproject
Versa Welzijn jongerenwerk
Bibliotheek
Sportverenigingen: Tennisvereniging, Jeu de Boules, GAC Atletiek, Cornelis Tromp Roeivereniging, ASC Hilversum Hurricanes
Centrum Al Amal
Soroptimisten
Platform gehandicapten en chronisch zieken
Vluchtelingenwerk
Senver
Tomin Groep
Stichting MEE
Hilversummers.nl
Young Hilversummers
Leger des Heils
Politie
De Grote Kerk

Locaties gesprekken met inwoners
Wijkcentrum de Koepel
Oefenplein in de Bibliotheek
Leger des Heils
Taalcafé in de Bibliotheek
Prideborrel
Young Hilversummers

Een aantal voorbeelden van positieve ervaringen zijn:

- De meeste inwoners gaven aan dat ze fijn wonen in Hilversum en zich hier veilig voelen.
- De stad kent verschillende maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor inclusie, elk vanuit hun eigen invalshoek. Zo zijn er initiatieven gericht op specifieke doelgroepen, zoals mensen met een beperking, jongeren, LHBTIQ+ inwoners, statushouders en ouderen.
- Verder zijn er maatschappelijke organisaties die inclusie breed benaderen, bijvoorbeeld via culturele programmering, talentontwikkeling of het faciliteren van ontmoeting.
- Ook spraken we inwoners die zich vrijwillig inzetten om verbinding te creëren binnen snel veranderende wijken (qua bevolkingssamenstelling).

Tegelijkertijd zijn er ook zorgen over- en ervaringen met uitsluiting, discriminatie en ongelijke kansen. Deze zorgen werden bijvoorbeeld geuit door LHBTIQ+ inwoners die het pridecafé bezoeken, jongeren die onderdeel zijn van Young Hilversummers, maatschappelijke organisaties, en dezelfde nieuwkomers van het taalcafé van de Bibliotheek.



Er worden verschillende vormen van discriminatie genoemd, op basis van onder andere herkomst, huidskleur, geloof, seksuele oriëntatie, beperking en leeftijd. Jongeren signaleren discriminatie in het uitgaansleven en ervaren etnische profilering. LHBTIQ⁺-inwoners noemen situaties van intimidatie en afnemende acceptatie. Inwoners met een beperking stuiten op zowel fysieke als sociale barrières, bijvoorbeeld in de openbare ruimte of bij deelname aan sport en cultuur. Op basis van dit participatietraject kunnen we niet vaststellen op welke schaal discriminatie en racisme voorkomt in Hilversum.

Verder blijkt uit de verhalen van de participanten dat inwoners in Hilversum vaak leven in gescheiden netwerken en wijken, met beperkt contact tussen groepen met verschillende culturele achtergronden, leeftijden en sociaaleconomische posities. Mensen komen elkaar niet vanzelfsprekend tegen in scholen, wijken, sportclubs en publieke ruimtes.

Tot slot is er onder de organisaties grote bereidheid om bij te dragen aan een inclusiever Hilversum. Om dit in de praktijk te kunnen brengen is er behoefte aan meer bewustwording over wat inclusie écht betekent en hoe vooroordelen – soms onbedoeld – kunnen doorwerken in gedrag en besluitvorming.

4 WETTELIJKE VERPLICHTINGEN INCLUSIE EN ANTIDISCRIMINATIE

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN TEN AANZIEN VAN 'INCLUSIE'

VN Verdrag Handicap

In juli 2016 heeft Nederland het VN-Verdrag rechten voor mensen met een handicap geratificeerd. Dit verdrag verplicht gemeenten om inclusie en toegankelijkheid structureel te bevorderen. Concreet betekent dit:

- Met de ratificatie van dit VN-Verdrag is aan de Jeugdwet, Wmo en Participatiewet de verplichting toegevoegd om in het periodiek plan op te nemen hoe de gemeenteraad uitvoering geeft aan het verdrag. De voorkeur is dat de periodieke plannen worden samengevoegd tot één integraal plan voor het hele sociaal domein.
- Het aanvullende 'Besluit toegankelijkheid' stelt dat alle sectoren, ook gemeenten, een actieplan moeten opstellen voor de geleidelijke verbetering van algemene toegankelijkheid – dus ook buiten het sociaal domein. Dit moet via de verplichte lokale inclusieagenda.

Het doel van het VN-Verdrag is een samenleving waarin iedereen kan meedoen. Gemeenten moeten achterstanden voor mensen met een beperking wegnemen en zorgen voor toegang tot zorg, informatie, gebouwen, mobiliteit en maatschappelijke diensten. Een belangrijk uitgangspunt is: bij nieuw beleid geldt 'design for all': vanaf het begin rekening houden met toegankelijkheid voor iedereen, niet alleen voor de gemiddelde gebruiker. Zo voorkom je uitsluiting.

WETTELIJKE VERPLICHTINGEN TEN AANZIEN VAN 'ANTIDISCRIMINATIE'

Artikel 1 van de Grondwet

'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras', geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.' Gemeenten moeten beleid voeren dat het principe van artikel 1 waarborgt. Artikel 1 omvat:

- a) Het recht om niet gediscrimineerd te worden
- b) Een verplichting om actief discriminatie te voorkomen
- c) De bescherming van het verschil tussen mensen.

Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

Deze wet verbiedt discriminatie op diverse gronden, waaronder ras, geslacht, seksuele gerichtheid en handicap. Gemeenten moeten hierop toezien en gelijke behandeling bevorderen, bijvoorbeeld door middel van personeelsbeleid en dienstverlening. Artikel 7a van de AWGB vormt de basis voor adviezen van het College voor de Rechten van de Mens over het waarborgen van rechten van woonwageneigenaren. Het woonwageneigenbeleid is gedecentraliseerd: gemeenten moeten binnen mensenrechtelijke verplichtingen hun beleid vormgeven. Dit kader steunt op bindende uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens en oordelen van het College. Ook heeft de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State bepaald dat gemeenten de woonbehoefte van woonwageneigenaren moeten onderbouwen bij wijzigingen van bestemmingsplannen.

Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGA)

Iedere gemeente is verplicht om een antidiscriminatievoorziening aan te bieden waar inwoners discriminatie kunnen melden. Deze meldpunten moeten onafhankelijk opereren en klachten behandelen. In de Wga wordt benoemd dat een antidiscriminatievoorziening tot taak heeft onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende onderscheid als bedoeld in:

- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB).
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ).
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL).
- Verboden die zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (artikelen 646 tot en met 649 van boek 7) en het Wetboek van strafrecht (artikel 90quater, artikelen 137 c t/m g en artikel 429quater).

Wetboek van strafrecht

Discriminatie is opgenomen in het Wetboek van strafrecht. De volgende vormen van discriminatie zijn strafbaar:

- het in het openbaar beledigen
- het aanzetten tot haat, discriminatie of geweld
- het bij de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf discrimineren van personen wegens ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap.

Als inwoners de indruk hebben dat een persoon of organisatie zich schuldig maakt- of heeft gemaakt aan discriminatie, kunnen zij hiervan aangifte doen bij de politie. Het Openbaar Ministerie bekijkt vervolgens of ze de persoon of organisatie vervolgen.

Ambtenarenwet

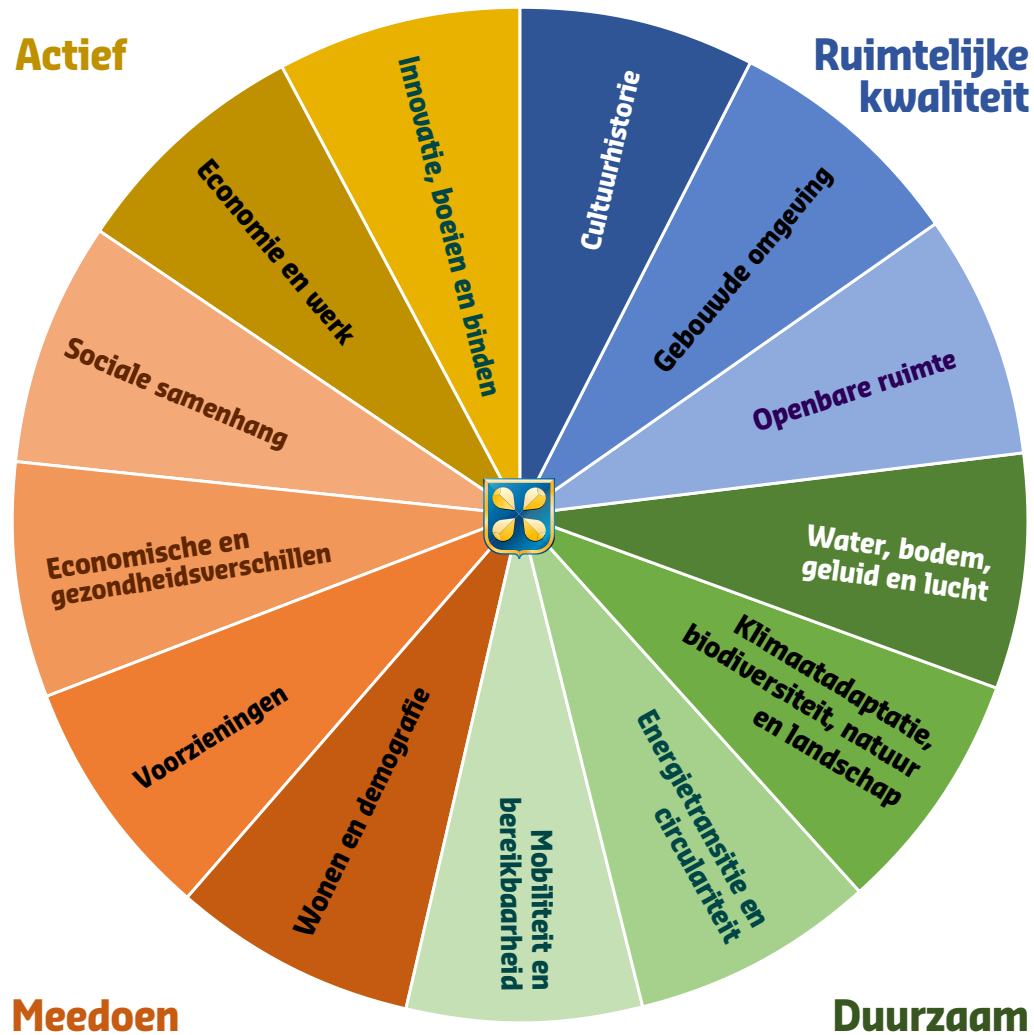
De verboden op discriminatie zijn vastgelegd (discriminatie bedoeld als in artikel 90 quater, in artikelen 137 c t/m g en 429 quater Wetboek van Strafrecht) in de artikelen 125g en 125h van de Ambtenarenwet.

5. INDICATOREN ONDERZOEK GEMEENTE HILVERSUM

Indicator	Past bij programmalijn
DOCUMENT: INDICATOREN HILVERSUM MONITOR 2024	
Percentage inwoners dat tevreden is over de culturele voorzieningen	- Een toegankelijk Hilversum voor iedereen - Verbinding en ontmoeting
Percentage inwoners dat tevreden is over sportvoorzieningen en-mogelijkheden	- Een toegankelijk Hilversum voor iedereen - Verbinding en ontmoeting
Percentage inwoners dat tevreden is over het evenementen aanbod	- Een toegankelijk Hilversum voor iedereen - Verbinding en ontmoeting
Percentage inwoners dat vindt dat er voldoende mogelijkheden zijn voor sport en recreatie	- Een toegankelijk Hilversum voor iedereen - Verbinding en ontmoeting
Percentage inwoners dat geen problemen ervaart bij het in het openbaar uiten van iemands seksuele geaardheid	- Aanpak discriminatie en racisme
Percentage inwoners dat (helemaal) mee eens is dat gemeente inwoners en organisaties betreft bij de totstandkoming en uitvoering van beleid	- Alle programmalijnen
Percentage inwoners dat het afgelopen jaar gediscrimineerd is	- Aanpak discriminatie en racisme
Percentage inwoners dat zegt bereid te zijn zich te willen inzetten voor de leefbaarheid van de buurt	- Verbinding en ontmoeting
Percentage inwoners dat zich verbonden voelt met de buurt	- Verbinding en ontmoeting
Percentage volwassenen dat zich soms tot vaak eenzaam voelt	- Verbinding en ontmoeting
Algehele tevredenheid dienstverlening Sociaal Plein	- Aanpak discriminatie en racisme - Een toegankelijk Hilversum voor iedereen
Percentage inwoners dat zich 's avonds veilig voelt op straat in het centrum tijdens het uitgaan	- Alle programmalijnen
Percentage inwoners dat zich veilig voelt in eigen buurt	- Alle programmalijnen
Waardering van bezoekers over de dienstverlening van het Sociaal Plein	- Aanpak discriminatie en racisme - Een toegankelijk Hilversum voor iedereen
Waardering van inwoners over de dienstverlening van de gemeente	- Aanpak discriminatie en racisme - Een toegankelijk Hilversum voor iedereen
Waardering van inwoners over de digitale dienstverlening van de gemeente	- Een toegankelijk Hilversum voor iedereen
Percentage inwoners dat vertrouwen heeft in de manier waarop de gemeente wordt bestuurd	- Aanpak discriminatie en racisme - Een toegankelijk Hilversum voor iedereen

5. INDICATOREN ONDERZOEK GEMEENTE HILVERSUM

Indicator	Past bij programmalijn
DOCUMENT: HILVERSUM MONITOR JONGEREN	
Vraag: mis je leuke dingen om te doen in Hilversum	- Verbinding en ontmoeting
Vraag: voel jij je veilig (in jouw buurt, in het centrum, tijdens het uitgaan, op school/ studie, tijdens het sporten, bij donkere plekken (zoals fietstunnels of steegjes)).	- Aanpak discriminatie en racisme
Vraag: voel jij je wel eens eenzaam	- Verbinding en ontmoeting
Vraag: Ben jij de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd? Zo ja, waar had dat mee te maken? (geslacht, seksuele geaardheid, een stoornis, beperking of handicap, herkomst of huidskleur, religie, antisemitisme, politieke voorkeur, iets anders..	- Aanpak discriminatie en racisme
DOCUMENT: WIJ ZIJN HILVERSUM – ONZE SOCIALE VISIE 2023-2033	
Aantal meldingen van discriminatie bij onze antidiscriminatievoorziening	- Aanpak discriminatie en racisme
Aantal unieke inwoners dat wordt geholpen met laaggeletterdheid en/of taalondersteuning in de sociale basis	- Een toegankelijk Hilversum voor iedereen
Percentage inwoners dat zich niet gediscrimineerd voelt	- Aanpak discriminatie en racisme
Mate van gelijke kansen in het basisonderwijs ten opzichte van vergelijkbare gemeenten	- Aanpak discriminatie en racisme
Percentage inwoners dat zich verbonden voelt met hun buurt	- Verbinding en ontmoeting
Percentage inwoners dat zich sterk eenzaam voelt	- Verbinding en ontmoeting
Percentage inwoners voelt zich veilig in eigen buurt	- Alle programmalijnen
WOONMONITOR GEMEENTE HILVERSUM	
Realisatie van huisvesting voor statushouders, spoedzoekers, internationale arbeidskrachten en woonwagenbewoners	- Aanpak discriminatie en racisme
Het aantal opgeleverde woningen in seniorencomplexen	- Een toegankelijk Hilversum voor iedereen



Figuur 1: cirkelmodel met opgaven uit de omgevingsvisie

6. TOETSING

Vanuit de benadering 'inclusie in en voor al het beleid' hebben we een integrale toets uitgevoerd. Daarbij hebben we de raakvlakken van inclusie- en antidiscriminatiebeleid met andere beleidsvelden in kaart gebracht, evenals kansen en knelpunten. Per kans, dan wel knelpunt staat in een tabel aangeven of deze geborgd is in het gemeentelijk beleid.

Uit de tabel komen een aantal aandachtspunten naar voren die kansen bieden voor verdere ontwikkeling. Deze zijn opgenomen in de beleidsnotitie en staan beschreven in een document voor ambtelijk gebruik. De toetsing is gebaseerd op het cirkelmodel uit de Omgevingsvisie, waarin de inhoudelijke opgaven en sub-opgaven staan opgenomen.

MEEDOEN	RAAKVLAKKEN	WAAR?
Sociale samenhang	- Inclusie en afwezigheid van discriminatie/racisme leidt tot meer sociale cohesie. - Inclusiebeleid kan een bijdrage leveren aan sociale samenhang tussen verschillende groepen.	Anti-discriminatie voorziening Beleidsplan LHBTI Beleidsagenda WMO-Samenleving 2024-2030
Economische en gezondheidsverschillen	- Discriminatie en exclusie hebben een negatieve impact op de Sociaal Economische Status. - Mensen zonder werk of laag inkomen lopen het risico niet volledig mee te kunnen doen in de samenleving. - Discriminatie kan leiden tot verminderde toegang tot gezondheidsvoorzieningen / gezonde opties. - Inclusie leidt tot minder eenzaamheid en verhoogd welzijn (mentale gezondheid). - Vormen van ongelijkheid (zoals racisme, seksisme en klasse) raken en versterken elkaar.	Visie Sociaal Domein Inkomensvoorzieningen Hilversum Hilversumse Minimabeleid Hilversumse Gezondheidsagenda Beleidsagenda WMO-Samenleving 2024-2030 Beleidsagenda Armoede en Schulden
Voorzieningen	- Toegang tot voorzieningen hangt af van: - Betaalbaarheid – voorzieningen moeten financieel haalbaar zijn. - Beschikbaarheid – voorzieningen moeten nabij en bereikbaar zijn. - Begrijpelijkheid – procedures moeten duidelijk en te volgen zijn. - Passendheid – aanbod moet aansluiten bij de behoeften van inwoners. - Toegankelijkheid – voorzieningen moeten toegankelijk zijn voor iedereen. - Wmo en algemene voorzieningen dragen eraan bij dat inwoners met een hulpvraag volwaardig mee kunnen doen. - Door jeugdhulpvoorzieningen krijgen kinderen de kans zich goed te ontwikkelen en gezond en veilig op te groeien. - Horeca, sport en cultuurvoorzieningen zijn niet altijd toegankelijk voor iedereen	Beleidsagenda WMO-Samenleving 2024-2030 Beleidsagenda Jeugd 2024-2030 Hilversumse Sport en beweegnota Hilversumse Cultuurnota
Gemeentelijke dienstverlening	- Om toegankelijk te zijn voor alle inwoners, moet de gemeentelijke dienstverlening begrijpelijk zijn (taalniveau en aanbod in meerdere talen), voldoen aan digitale toegankelijkheidsprincipes en dienstverleningspunten moeten fysiek toegankelijk zijn. - Discriminatie, (onbewuste) vooroordelen en/of stigmatisering dienstverlening kan ertoe leiden dat mensen niet goed geholpen worden.	Interne Visie Sociaal Domein Werkend Maken Visie Sociaal Domein
Wonen en demografie	- Discriminatie kan ertoe leiden dat sommige inwoners moeilijk een woning kunnen vinden. Dit wordt versterkt door beperkte ruimte op de woningmarkt. - Gebrek aan verschillende woningtypen (woningdifferentiatie) kan leiden tot wijken waar alleen homogene groepen wonen. - Innovatieve woonconcepten kunnen ervoor zorgen dat bepaalde groepen meer aansluiting vinden en mee kunnen doen (zoals Liv Inn voor senioren). - Diversiteit aan woningen (waaronder sociale huur, starterswoningen en studentenwoningen) is een voorwaarde om een stad te zijn voor iedereen.	Omgevingsvisie 2040 Woonvisie 2021-2030 Woonzorgvisie

ACTIEF	RAAKVLAKKEN	WAAR?
Economie en werk	- Door discriminatie/ongelijkheid blijft arbeidspotentieel mogelijk onbenut (denk aan vrouwen, ouderen of mensen met een niet-Nederlandse achtergrond die moeilijker een baan vinden en/of hogerop kunnen komen). - Mogelijk gebrek aan diversiteit binnen bedrijven kan leiden tot verminderde prestaties. - Door gebrek aan redelijke aanpassingen ('reasonable accomodation') kunnen personen met een beperking hun werk onvoldoende doen/onvoldoende deelnemen aan de arbeidsmarkt. - Bedrijven kunnen een rol spelen in het bevorderen van inclusie en anti-discriminatie	Economische Visie (in ontwikkeling)

RUIMTELIJKE KWALITEIT	RAAKVLAKKEN	WAAR?
Cultuurhistorie	Dudoks tuinstadontwerp bevordert welzijn met groen, ontmoetingsplekken en esthetiek	Omgevingsvisie Hilversum 2040
Gebouwde benadering	- Gebouwen en voorzieningen zijn niet altijd toegankelijk. - Voorzieningen die inzetten op meedoen en ontmoeten zijn voor iedereen nabij. - Inclusiviteit wordt standaard meegenomen als afweging bij het plannen van de omgeving en uitwerken van projecten in het fysieke domein.	Omgevingsvisie Hilversum 2040
Openbare ruimte	- Er is voldoende ruimte voor ontmoeting op straat, in parken en in speeltuinen. - Niet iedereen voelt zich thuis in de openbare ruimte en/of in openbare gebouwen - Behoeften van inwoners worden meegenomen bij ontwerp van de buitenruimte. - Het nieuwe handboek openbare ruimte zet in op een inclusieve openbare ruimte en inclusieve participatietrajecten.	Visie openbare ruimte
Mobiliteit en bereikbaarheid	- Stoepen zijn lastig te navigeren voor mensen met rolstoel/rollator en voor blinde en slechtziende mensen, doordat niet aan toegankelijkheidseisen wordt voldaan. - Mobiliteit is essentieel voor participatie en toegang tot voorzieningen. - Parkeren is belangrijk voor inwoners die slecht ter been zijn en voor (mantel)zorgverleners.	Visie openbare ruimte Uitvoeringsprogramma mobiliteit 2024

DUURZAAM	RAAKVLAKKEN	WAAR?
Klimaatadaptie, biodiversiteit, natuur en landschap	Hittestress vormt een groeiend risico, vooral voor kwetsbare groepen, waardoor zij mogelijk minder mee kunnen doen aan het openbare leven in Hilversum.	Omgevingsvisie Hilversum 2040 Visie openbare ruimte Programma Groen Hilversum 2040
Energietransitie en circulariteit	- Het is van belang dat alle inwoners mee kunnen komen met de energietransitie, ook inwoners die minder kunnen investeren in energiebesparende maatregelen. - Het is van belang dat inwoners en partijen kunnen meedenken en beslissen over energiebeleid en -projecten.	Plan van Aanpak Energiearmoede 2024-2025 Ambtelijke Energierechtvaardigheids Checklist

INTERNE ORGANISATIE	RAAKVLAKKEN	WAAR?
Bewustwording / training Ambtelijk Apparaat	Bewustwording onder werknemers over wat de kernwaarde inclusie inhoudt, en wat dit voor hun werk betekent (naar inwoner toe en naar collega's) is van belang.	Concernagenda
Inclusieve wervings- en selectieprocedures	- Voor een inclusieve organisatie zijn een diverse staf en inclusieve werving- en selectieprocedures van belang (bijv. d.m.v. anonieme sollicitaties, inclusieve vacatureteksten, etc) - Doelstellingen voor het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt leidt tot inclusiviteit.	Geen beleid; wel is er budget voor de banenafpraak.
Inclusieve werkgever / Inclusieve cultuur	- Bieden van redelijke aanpassingen voor werknemers met een beperking dragen bij aan een inclusieve werkplek (denk aan aangepaste werkplekken, flexibele werktijden of ondersteunende technologie) - Transparante en toegankelijke maatregelen en procedures zijn belangrijk voor het tegengaan van discriminatie. Denk aan: gedragscodes, antidiscriminatiebeleid, klachtenregeling, vertrouwenspersonen, klokkenluidersregeling. - Het aanbieden van voorzieningen voor medewerkers met uiteenlopende behoeften draagt bij aan een inclusieve organisatie. (denk aan: rolstoeltoegankelijkheid, divers kantine-aanbod.	Geen beleid; wel zijn er gedragsregels en is er een personeelshandboek, die ingaan op gelijke behandeling.

COLOFON

© Gemeente Hilversum 2026

Vormgeving:

Studio Pietje Precies

Meer informatie:

Gemeente Hilversum

Dudokpark 1

1217 JE Hilversum

[hilversum.nl](https://www.hilversum.nl)