

gemeente **Wageningen**

# Uitgangspunten voor beleid 'Naar een inclusief Wageningen'



# Inhoud

## **Samenvatting**

2

## **Voorwoord**

3

### **1. De gedragen belofte**

4

### **2. De basis van waaruit we handelen**

5

### **3. De uitgangspunten voor beleid 'Naar een inclusief Wageningen'**

8

### **4. Naar een inclusief Wageningen met vier programmalijnen**

10

Programmalijn 1: Gemeente Wageningen, een diverse en inclusieve organisatie

10

Programmalijn 2: Geen plek voor discriminatie en geweld in Wageningen!

12

Programmalijn 3: Implementatie VN-verdrag Handicap

13

Programmalijn 4: Leren van het verleden, handelen in het heden

14

### **5. Uitvoering, borging en evaluatie van de programmalijnen**

16

### **6. De weg naar inclusie**

17



# Samenvatting

## **In Wageningen hoort iedereen erbij**

Diversiteit zit in de haarvaten van onze stad, inclusie is basis van waaruit we bouwen. We spreken af dat inclusie geen keuze maar een randvoorwaarde is voor een rechtvaardige en toekomstbestendige samenleving én goed werkgeverschap.

De gemeente heeft een voorbeeldrol: wij verbinden, maken mogelijk, stellen normen en geven het goede voorbeeld. Waarden en principes zijn het kompas waarmee we onze koers bepalen. Met dit programma vullen we onze ambities op het gebied van inclusie aan en introduceren we een plek voor het aanjagen, creëren en monitoren van concrete acties die bijdragen aan een inclusief Wageningen. De vier programmalijnen geven richting en worden uitgewerkt in het uitvoeringsdocument.

We investeren verschillend om gelijkwaardigheid te bereiken. We bestrijden discriminatie en werken aan een stad die fysiek, sociaal en digitaal voor iedereen goed toegankelijk is. We erkennen ons koloniale en slavernijverleden en maken ruimte voor verhalen die we nu nog niet vertellen. We stimuleren om elkaar te ontmoeten en in gesprek te gaan.

Prettig samenleven vraagt om verbinding en respect voor elkaar en een inclusieve stad bereik je door samen op te trekken. Met inwoners, organisaties en kennisinstellingen bouwen we aan een stad waar verschillen niet verdelen maar verbinden en waar iedereen welkom is en mee kan doen.

*“We zouden meer moeten investeren in ontmoetingen die anders nooit zouden plaatsvinden. Dan kom je tot de ontdekking dat overeenkomsten groter zijn dan verschillen. Die ontmoetingen moeten echter wel aansluiten bij de diversiteit van wensen en leefstijlen.”*

*- Wethouder Van Vulpen*

# Voorwoord

## van de burgemeester

“Wageningen is een stad die leeft van haar verscheidenheid. Een stad waar mensen met uiteenlopende achtergronden, overtuigingen en ervaringen samenleven, studeren, werken en zich inzetten voor elkaar. Die diversiteit maakt Wageningen niet alleen bijzonder, maar ook veerkrachtig.

Als burgemeester ervaar ik dagelijks hoe waardevol die verbondenheid is. Wageningen is groot genoeg om werelds te zijn, maar klein genoeg om elkaar écht te ontmoeten. In onze stad hoef je geen formele gesprekken te organiseren om contact te maken, je komt elkaar tegen op straat, bij de sportclub of in winkels. Juist dat persoonlijke contact maakt Wageningen bijzonder.

Diversiteit is de werkelijkheid van onze stad, en inclusie het fundament waarop we bouwen. Het betekent dat iedereen zichzelf moet kunnen zijn, maar ook zichzelf moet kunnen worden. Dat vraagt ruimte voor verschil, begrip voor elkaars verhalen en soms ook de moed om ongelijk te investeren om gelijkwaardigheid te bereiken. Niet iedereen start vanuit dezelfde positie, en eerlijk beleid houdt daar rekening mee.

Onze geschiedenis speelt daarin een belangrijke rol. Wageningen onderzoekt, samen met de universiteit, het koloniale en slavernijverleden van de stad. Dat onderzoek is geen afsluiting, maar juist een begin: het begin van bewustwording, erkenning

en dialoog. We moeten onder ogen zien dat een deel van ons erfgoed is gebouwd met middelen uit een pijnlijke geschiedenis. Pas wanneer we ruimte geven aan alle verhalen – van oude en nieuwe Wageningers, van verschillende achtergronden en perspectieven – kunnen we spreken van een écht gedeelde geschiedenis.

Diezelfde houding van aandacht en betrokkenheid geldt ook vandaag. We willen een stad zijn zonder discriminatie, waar iedereen zich veilig, gehoord en gezien voelt. Dat vraagt niet alleen om handhaving en beleid, maar ook om bewustwording en samenwerking. Veiligheid is niet iets wat je kunt garanderen; het is iets wat we samen dragen.

We leven in een tijd van verandering, soms ook van spanning en wantrouwen. Toch geloof ik dat we in Wageningen alle ingrediënten hebben om onze gemeenschap sterk en verbonden te houden: betrokken inwoners, kennis, energie en een gedeelde wil om samen vooruit te gaan. Onze veerkracht groeit juist door diversiteit, door het bundelen van verschillende inzichten, achtergronden en talenten. Het glas is niet vol, maar het is wel halfvol. En samen werken we eraan om het gevuld te houden.”

### **Floor Vermeulen**

Burgemeester van Wageningen

# De Gedragen Belofte

01

Als ik met trots over mijn stad Wageningen spreek, dan spreek ik over bevrijding.  
Waar een oorlog getekend tot een einde kwam als een positieve scheiding.  
Als ik met trots spreek over mijn stad, dan spreek ik over wetenschap.  
Waar handen bouwen wat hoofden dromen met kennis en met vakmanschap.  
Als ik met trots spreek over Wageningen, dan spreek ik over natuur.  
Over bossen, uiterwaarden, ons groen zit diep in de cultuur.  
En het stadion op de berg is waar het gras nog ruisend fluistert,  
over al zijn mooie zegens als je stil bent en goed luistert.  
En dan vlak daarnaast, de mooiste plek waar ik ter aarde kwam,  
dat nu onderdak aan mensen biedt, die moesten vluchten uit hun land.

Dit is mijn stad, met meer dan 140 nationaliteiten.  
Een soort van Amsterdam, waar je niet over je schouder hoeft te kijken.  
Ja, dit is die trots, dit is die charme,  
en naar anderen een pleidooi om mijn stad ook te omarmen.  
Maar de waarheid is ook anders, al loog ik dit niet.  
Kijk, samenleven gaat om perspectieven, dus ook over wat je zelf niet ziet.  
We moeten positief radicaliseren in de omgang met elkaar,  
geen lege "alles-goedjes", doe de groeten en weer klaar.  
We moeten nu de diepte in, burger tot ambtenaar.

Ken jij je buurt, voel jij wat schuurt, weet jij wie wat bestuurt?  
Ik pleit voor een nieuwe koers, zo eentje die ons verder voert.  
Door een oostenwind het hart niet roert,  
en dapper blijft als dreiging loert.  
Een plan dat voelt als Wagenings eigen,  
ongelijke investeringen om gelijkheid te krijgen.  
Waar ruimte wordt gemaakt voor nieuwe gezichten,  
die echt op hun plaats zijn om voortgang te stichten.  
Waar diversiteit meer is dan kleur en cultuur,  
en inclusiviteit is verweven in elke structuur.  
Waar een mens in nood geaccepteerd wordt als buur,  
en wij de handen ineen slaan om te smeden met vuur.

Dit is geen wens, dit is geen ambitie,  
dit is de start van een gezamenlijke transitie.  
Geen mooie praat, verprint tot een folder,  
geen rondjes om de kerk, politiek zonder polder.  
Mijn Wageningen maakt stappen en zet echte plannen uit.  
Mijn Wageningen kent geen grenzen,  
noch oost, noch noord, noch zuid.  
En als vanuit het westen ons beleid straks wordt geplaagd,  
dan is mijn Wageningen sterker,  
omdat zij een belofte met zich draagt.

# De basis van waaruit we handelen

02

## Onze kijk op inclusie en diversiteit

Diversiteit betekent dat mensen van elkaar verschillen: in leeftijd, gender, huidskleur, culturele achtergrond, religie of levensbeschouwing, gezondheid, opleiding of mogelijkheden om mee te doen. Inclusie betekent dat iedereen, ongeacht die verschillen, kan deelnemen aan de samenleving. Dat vraagt om het wegnemen van fysieke, sociale, financiële en digitale drempels. Diversiteit is een feit. Inclusie is de keuze om die diversiteit te waarderen en als kracht te gebruiken bij het inrichten van onze organisatie en stad.

Gelijkwaardigheid betekent dat niemand meer of minder is dan een ander. Dat vraagt om aandacht voor macht, omgangsvormen en beleid dat echt toegankelijk is voor iedereen.

Inclusie op basis van gelijkwaardigheid voorkomt uitsluiting, eenzaamheid en polarisatie. Het zorgt dat mensen niet langs de kant staan en dat verschillen juist verbinden in plaats van verdelen. Toch is inclusie niet vanzelfsprekend. Ongelijkheid kan bewust en onbewust ontstaan. Bijvoorbeeld door vooroordelen of door systemen en structuren die ongelijkheid in stand houden. Om dat te doorbreken, moeten we durven te kijken vanuit verschillende invalshoeken. Daarbij hoort voor

ons ook gendermainstreaming als basis van ons handelen.

Voor ons zijn inclusie en gelijkwaardigheid geen losse projecten, maar vaste uitgangspunten voor al ons beleid<sup>1</sup>. We willen dat elke medewerkers en inwoner zich thuis voelt, ongeacht achtergrond, leeftijd, geslacht, genderidentiteit, beperking, geloof of inkomen. We blijven kijken wat aandacht en actie nodig heeft om gelijkwaardigheid te bewaren.

Wageningen is een prettige stad, waar mensen elkaar kennen en helpen. We hebben inwoners van over de hele wereld: van families die hier al generaties wonen tot studenten en professionals uit andere landen. Die diversiteit maakt de stad bijzonder, maar vraagt ook om aandacht: hoe houden we balans tussen verschillen en verbondenheid? Hoe zorgen we dat iedereen zich thuis voelt? Niet iedereen kan of mag altijd meedoen. Soms door lichamelijke beperkingen, soms door uitsluiting of ongelijke kansen. Daarom werken we actief aan bewustwording, gelijke kansen en het wegnemen van hindernissen. Zo bouwen we stap voor stap aan een stad en een organisatie waar iedereen mee kan doen.

<sup>1</sup> [Bijlage 1: Samenhang met andere beleids- en visiedocumenten](#)

“Diversiteit is de werkelijkheid van onze stad, en inclusie het fundament waarop we bouwen.”  
- *Burgemeester Vermeulen*

## Een inclusieve samenleving als uitgangspunt

Onze samenleving verandert continu: grenzen vervagen, nieuwe ongelijkheden ontstaan en sociale verhoudingen verschuiven. In een wereld waarin verschillen soms tot afstand leiden, kiezen wij voor verbinding, menselijkheid en samen vooruitgaan. Daarom maken we beleid dat eerlijk, toegankelijk en flexibel is, en dat we samen met inwoners en partners uitvoeren.

Als gemeente hebben we een voorbeeldrol, een morele én wettelijke plicht om te werken aan een samenleving waarin iedereen kan meedoen. Dit is vastgelegd in verdragen, wetten en besluiten van onze volksvertegenwoordigers. Maar dat is niet de enige reden waarom we dit doen. We zetten ons in voor een inclusieve samenleving omdat we geloven in de kracht van verschillen en in een gemeenschap waarin iedereen welkom is. Het benutten van kracht van verschillen maakt ons sterker, innovatiever en beter in staat om in te spelen op de behoeften van onze inwoners.

Kansengelijkheid en sociale samenhang vormen al jarenlang de kern van het Wageningse beleid. Deze waarden zijn stevig verankerd in het coalitieakkoord en het collegeprogramma.

Met het toevoegen van een zesde Wageningse principe: diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, is het een manier van handelen en samenwerken geworden. Met deze uitgangspunten voor beleid vullen we onze ambities op het gebied van inclusie aan en introduceren we een plek voor het aanjagen, creëren en monitoren van concrete acties die bijdragen aan een inclusief Wageningen.

*“Sociale veranderingen gaan wat moeizamer, omdat ze dichtbij komen. Mensen hebben snel het gevoel dat het over hen gaat, of dat ze iets fout doen. Dan is het belangrijk als mensen zelf kunnen ervaren waar het over gaat.”*  
- *Wethouder Van Vulpen*

Het Wageningse coalitieakkoord (2022-2026)<sup>2</sup> formuleerde de ambitie als volgt:

In Wageningen zorgen we er met elkaar voor dat mensen met allerlei achtergronden hier fijn en veilig samenleven. Dat ze geen belemmeringen ervaren om zichzelf te zijn, om mee te doen, zichzelf te ontwikkelen, kansen te zien en te pakken.

Wij geloven namelijk dat niet alleen onze overeenkomsten ertoe doen, maar ook dat onze verschillen ons sterker en beter maken. Daarom streven we ernaar dat we naast het vieren van overeenkomsten ook aandacht hebben voor verschillen, deze erkennen, waarderen en benutten.

Want verschillende perspectieven, achtergronden, kennis en ervaringen dragen bij aan het realiseren van de doelstellingen van de gemeente Wageningen. Dat laat zich zien in onze gemeentelijke organisatie, dienstverlening en beleid dat diverser, inclusiever, gelijkwaardiger en actief anti-discriminatief is. Zowel in samenstelling als aanpak.

We maken echt werk van diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie. Hiermee inspireren we ook onze partners om op dit gebied stappen te zetten.

<sup>2</sup> [Coalitieakkoord Samen aan de Slag - Gemeente Wageningen](#)

## De Wageningse principes

### **We bieden inwoners een goede basis waarmee we problemen zoveel mogelijk voorkomen, als er wel problemen zijn ondersteunen we.**

We hebben de taak om inwoners te ondersteunen, door hen te helpen op het gebied van gezondheid, welzijn en werken en meedoen. We hebben een startpunt van waaruit we inwoners ondersteunen en op weg kunnen helpen als er problemen zijn.

### **We zetten de inwoner centraal.**

Daarbij hoort maatwerk. Iedereen heeft andere behoeften en andere mogelijkheden. Daar proberen we met elkaar de juiste hulp bij te vinden. We willen keuzevrijheid, ook bij het wel of niet meedoen in de buurt, wijk of stad. We hebben respect voor ieders eigen ruimte. Gemeente en professionele hulpverleners praten niet óver, maar mét de inwoner.

### **We doen het samen.**

We waarderen wat iedereen voor elkaar doet in Wageningen en willen dat ondersteunen. Zodat we er samen voor kunnen zorgen dat iedereen mee kan doen. Met elkaar gaan we voor samenredzaamheid, waarbij we ongelijk durven te investeren om gelijkwaardigheid te bereiken.

### **We gaan uit van vertrouwen in het contact tussen gemeente, inwoners, zorgaanbieders, werkgevers en andere organisaties.**

We zoeken een balans tussen het maken van duidelijke afspraken / een vorm van toezicht en ruimte voor vertrouwen.

We gaan uit van elkaars expertise, kennis en kunde.

### **We streven naar een innovatieve invulling van onze taken waarbij ruimte is voor nieuwe ideeën en experimenteren.**

We blijven kijken naar kansen om taken anders en beter te doen.

### **We hebben oog voor diversiteit en investeren in inclusie vanuit gelijkwaardigheid.**

Diversiteit binnen onze samenleving is een gegeven en inclusie vanuit gelijkwaardigheid is ons uitgangspunt.

We begrijpen dat diversiteit voor uitsluiting of voorsprong kan zorgen.



# De uitgangspunten voor beleid

‘Naar een inclusief Wageningen’

## Uitgangspunten die verbinden

Het uitgangspunten voor beleid ‘Naar een Inclusief Wageningen’ voegt vier nieuwe inhoudelijke programmalijnen toe, waarin ambities en wettelijke taken samenkomen. De programmalijnen versterken elkaar doordat ze alle vier gericht zijn op het vergroten van kennis, bewustwording en handelingsvaardigheid, zowel binnen de gemeentelijke organisatie als in de samenleving. Met de acties uit deze uitgangspunten verbinden we bestaande beleidsdocumenten en domeinen met elkaar, zodat inspanningen beter op elkaar aansluiten. Daarnaast bieden de uitgangspunten een vaste basis om het bevorderen van inclusie en het tegengaan van discriminatie te stimuleren, acties te initiëren en de voortgang daarvan te volgen.

## Van visie naar uitvoering, met focus en prioritering

De vier programmalijnen beschrijven de richting, doelen en gewenste resultaten. In het Uitvoeringsplan worden ze uitgewerkt in concrete acties en resultaten. Bij het formuleren van deze acties benutten we het denkvermogen en het uitvoeringskracht van onze partners, organisaties en inwoners.

Het programma bestaat uit onderstaande vier inhoudelijke programmalijnen:

### Programmalijn 1: Gemeente Wageningen, een diverse en inclusieve organisatie

Met dit programma bouwen we verder aan de Fitte Organisatie om een organisatie te worden die divers, veilig en inclusief is. Dit doen we door te investeren in kennis, bewustwording en een manier van werken die uitgaat van gelijke kansen en een respectvolle omgang. We screenen ons bestaande beleid en werkwijzen op inclusie en stellen daar waar nodig bij.

### Programmalijn 2: Geen plek voor discriminatie en geweld in Wageningen!

In dit programma formuleren we samen met inwoners en partners acties die kennis en bewustwording over discriminatie en geweld in de brede zin vergroten. We besteden aandacht aan alle discriminatiegronden en overlap van die gronden. Naast onze wettelijke verplichtingen investeren we in educatie over het voorkomen en wegnemen van effecten van discriminatie en geweld binnen alle domeinen. Hiermee maken we ons antidiscriminatie- en geweldbeleid integraal en intersectioneel.

### Programmalijn 3: Implementatie VN-verdrag Handicap

Met deze programmalijn creëren we een plek voor het aanjagen en monitoren van de acties uit het VN-verdrag Handicap. We creëren een basis om doelen te formuleren, uit te voeren en te monitoren, zodat Wageningen voor iedereen toegankelijk is.

### Programmalijn 4: Leren van het verleden, handelen in het heden

Door het koloniaal en slavernijverleden als volwaardig thema op te nemen, tonen we dat we dit onderwerp serieus nemen. We erkennen het verleden, leren ervan en bevorderen bewustwording, dialoog en herstel. Daarbij zorgen we voor een inclusieve benadering van geschiedenis, herdenken en vieren, waarin structureel aandacht is voor perspectieven die in de geschiedschrijving onderbelicht zijn gebleven. Dit betekent dat vrouwengeschiedenis expliciet en volwaardig wordt meegenomen, zodat het historisch narratief completer, herkenbaarder en maatschappelijk relevanter wordt.

## Focus en prioritering

We houden vast aan ambitieniveau midden voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, dat eerder in het kader van de herijking van beleidskader sociaal domein is vastgesteld. Ambitie midden betekent dat we meer doen dan de wettelijk gevraagde inspanningen. Daarnaast houden we rekening met de aard en omvang van de afzonderlijke programmalijnen.

- **Programmalijn 1** zien we als een meerjarig traject dat om extra capaciteit en middelen vraagt. We brengen in beeld wat reeds ontwikkeld is en wat verdere aandacht vraagt, zodat we deze gericht kunnen oppakken en borgen.
- Onze ambities voor **programmalijn 2** gaan verder dan de wettelijke taken ten aanzien van aanpak discriminatie. We vinden het belangrijk om maatschappelijke ontwikkelingen actief te volgen om op de hoogte te blijven van kennis en effectieve interventies om discriminatie

zichtbaar te maken en tegen te gaan.

Opzetten en onderhouden van een intensieve samenwerking met het antidiscriminatie meldpunt en onze partners in de stad krijgt onze prioriteit.

- **Programmalijn 3** is omvangrijk en vereist naast expertise om een duidelijke fasering. Er gebeurt al veel, maar versnipperd. We starten in het eerste uitvoeringsjaar met het in kaart brengen van wat we al doen per domein en welke acties nog nodig zijn. We brengen activiteiten en verantwoordelijkheden bij elkaar en stellen prioriteiten per domein om tot duurzame uitvoering te komen.
- **Programmalijn 4** is met het verlenen van de subsidie aan het Ketu Koti Comité en de opdracht voor onderzoek naar het koloniale-slavernijverleden reeds in uitvoering en kent een realistische intensiteit. De oplevering van onderzoeksresultaten vormt de startpunt voor onze acties na de komma.



# Naar een inclusief Wageningen met vier programmaliijnen

04

## Programmaliijn 1: Gemeente Wageningen, een diverse en inclusieve organisatie

### Waar staan we voor?

Inclusie is voor ons het fundament onder goed werkgeverschap en een goed functionerende organisatie. Als gemeente Wageningen hebben we de ambitie om een stad te zijn waar iedereen mee kan doen, ongeacht achtergrond, leeftijd, gender, gezondheid of overtuiging. Dat vraagt om blijvende inzet, duidelijke doelen en voorbeeldgedrag, te beginnen bij onszelf. Onze kernwaarden betrokken, sociaal en vrijheid vormen daarbij onze gemeenschappelijke taal en richting.

We willen een organisatie zijn die steeds beter wordt in het werken met en voor onze diverse stad. Dat betekent dat we bouwen aan een werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, zich veilig voelt en gewaardeerd weet. Zo geven we als organisatie concreet invulling aan inclusie en nemen we zichtbaar onze verantwoordelijkheid als rolmodel in de stad. Daarbij hoort ook gender-mainstreaming als basis van ons handelen. Dit betekent dat we bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van al ons beleid en organisatiepraktijken systematisch kijken naar de effecten voor verschillende genders. We erkennen dat beleid niet automatisch genderneutraal uitpakt en dat vrouwen, mannen en non-binaire personen verschillende ervaringen, posities en kansen hebben. Door deze verschillen

bewust mee te nemen, voorkomen we dat ongelijkheid onbedoeld wordt versterkt en dragen we bij aan gelijkwaardigheid en inclusie voor iedereen.

Een inclusieve organisatie is voor ons ook een fitte organisatie: medewerkers zijn duurzaam inzetbaar, fysiek en mentaal gezond, verbonden, divers en in balans. Fit staat daarbij niet alleen voor vitaliteit en werkgeluk, maar ook voor passend: bij de ambities van ons bestuur, de behoeften van onze samenleving en regio. Daarin blijven we kijken naar wat onze medewerkers nodig hebben om in een veilige werkomgeving te groeien en te bloeien.

### Wat willen we bereiken?

Ons doel is om een aantrekkelijke werkgever te zijn, waar we mensen met verschillende talenten en achtergronden aantrekken en behouden. Met de Fitte Organisatie hebben we hiervoor al een stevig fundament gelegd. Wij willen dat diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid een vaste plek krijgt in onze organisatie. Dat betekent dat deze waarden impliciet en expliciet onderdeel zijn van onze manier van denken en werken. We willen dat onze medewerkers groeien in het werken met elkaar én voor onze diverse samenleving. We willen ons beleid en onze dienstverlening inclusiever en beter toegankelijk maken en daarmee beter aansluiten bij de behoeften van onze inwoners.

### 1. Investeren in diversiteit, kennis en vaardigheden

Wij zorgen ervoor dat medewerkers de juiste kennis en vaardigheden hebben om te kunnen werken met elkaar en voor onze diverse samenleving. Inclusie vraagt om blijvend leren, luisteren en verbinden. Daarom nemen wij structureel aandacht voor diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en genderbewust werken op in onze leer- en ontwikkelprogramma's. Hierbij besteden we expliciet aandacht aan het herkennen van onbewuste vooroordelen en aan de impact van beleid en uitvoering op verschillende groepen.

### 2. Toegankelijk en inclusief beleid en dienstverlening

Wij gebruiken onze kennis en inzichten om beleid en uitvoering, waaronder onze dienstverlening,

voor iedereen toegankelijk en inclusief te maken. Wij onderzoeken regelmatig of ons beleid en uitvoering passen bij onze diverse samenleving die wij bedienen.

### 3. Een cultuur creëren waarin iedereen zich gezien voelt

Wij werken verder aan een organisatiecultuur waarin iedereen zich veilig, gezien en gewaardeerd voelt en blijft voelen. Maatschappelijke betekenis staat voorop. We besteden aandacht aan dagen en momenten die belangrijk zijn voor onze medewerkers en onze inwoners. Door deze momenten te erkennen en te vieren, maken we maatschappelijke thema's zichtbaar. Zo versterken we de verbinding met medewerkers, inwoners en partners, en leren we van diverse levenswijzen en perspectieven.



"Soms is laten ervaren effectiever dan iets vertellen."  
- Wethouder Hulshof

# Programmaliijn 2:

## Geen plek voor discriminatie en geweld in Wageningen!

### Waar staan we voor

In een stad die rijk is aan diversiteit, is geen ruimte voor discriminatie en geweld op welke grond dan ook. Wageningen kiest bewust voor een samenleving waarin iedereen zich gezien, gehoord en beschermd voelt. Dat geldt voor iedereen, ongeacht afkomst, huidskleur, religie, beperking, gender, leeftijd, seksuele oriëntatie, inkomen of andere kenmerken. We erkennen dat discriminatie niet altijd zichtbaar of bewust gebeurt. Onbewuste acties kunnen ook leiden tot uitsluiting. Discriminatie gaat ook niet altijd over één kenmerk, verschillende vormen kunnen elkaar versterken. Meer kennis en bewustzijn over deze samenhang helpt ons om discriminatie beter te herkennen en aan te pakken.

Wij geloven dat het tegengaan van discriminatie en geweld ook betekent dat we de gevolgen ervan aanpakken, zoals ongelijke kansen. Wageningen wil een stad zijn waarin inwoners trots kunnen zijn op wie ze zijn, zonder angst voor vooroordelen of uitsluiting. Daarom reageren we niet alleen op incidenten, maar investeren we structureel in preventie, bewustwording en een gezamenlijke aanpak.

### Wat willen we bereiken?

We zetten ons in voor een stad waar verschillen worden gewaardeerd, discriminatie en geweld worden afgekeurd en actief bestreden, en iedereen gelijke kansen krijgt om mee te doen. Dit werken we uit in drie samenhangende actielijnen:

#### 1. Discriminatie en geweld bespreekbaar maken en effectief terugdringen

We zorgen dat inwoners discriminatie en geweld makkelijk en veilig kunnen melden. Samen met de lokale (antidiscriminatie) meldpunt(en) voeren we niet alleen onze wettelijke taken uit, maar maken we discriminatie en geweld ook actief bespreekbaar in de stad. Dat betekent onder andere het organiseren van toegankelijke gesprekken, opvolging geven aan meldingen en zorgen

dat inwoners, scholen en organisaties goed weten waar zij terecht kunnen met hun ervaring.

#### 2. Bewustwording vergroten en ontmoeting stimuleren

We vergroten kennis en bewustzijn over alle vormen van discriminatie en geweld. Dit doen we met campagnes, trainingen en evenementen die ontmoeting en begrip stimuleren. We betrekken het denkvermogen en uitvoeringskracht van onze inwoners, organisaties en instellingen, zodat de acties gedragen worden en maximaal effect boeken.

#### 3. Preventief werken door kansengelijkheid te bevorderen

In verschillende beleidsvelden hebben we ambities geformuleerd om kansengelijkheid aan te pakken. Met dit programma sluiten we daarbij aan en richten we ons specifiek op het vergroten van kennis en handelingsvaardigheden die helpen bij het voorkomen van discriminatie en geweld en bevorderen van gelijke toegang tot kansen voor iedereen.



# Programmaliijn 3:

## Implementatie VN-verdrag Handicap

### Waar staan we voor

Het VN-verdrag Handicap verplicht gemeenten om te zorgen voor toegankelijkheid en deelname voor inwoners met een beperking. Ook moeten gemeenten discriminatie op grond van lichamelijke gesteldheid actief bestrijden. Wageningen staat hierachter. We willen een samenleving waarin iedereen mee kan doen, zonder fysieke, sociale, financiële of digitale drempels.

### Wat willen we bereiken

We willen ons beleid en onze publieke dienstverlening op de zes domeinen uit het verdrag meer inclusief en toegankelijk maken. De inbreng van ervaringsdeskundigen is daarbij heel belangrijk. Zij denken mee in de voorbereiding, ontwikkeling en uitvoering van beleid. Zo maken we beleid niet alleen 'over', maar vooral 'met' inwoners met een beperking.

- Wonen en openbare ruimte
- Vrije tijd en cultuur
- Welzijn en gezondheid
- Onderwijs en ontwikkeling
- Werk en inkomen
- Mobiliteit en vervoer

We richten ons op twee actielijnen:

#### 1. Bevorderen van ontmoetingen en vergroten van kennis, bewustzijn en onderling begrip

We willen meer kennis en bewustzijn over toegankelijkheid. Samen met inwoners, organisaties, maatschappelijke partners en medewerkers praten we over wat inclusie betekent voor mensen met lichamelijke beperking en hoe we de deelname en zelfredzaamheid kunnen vergroten, zodat iedereen mee kan doen.

#### 2. Het in kaart brengen van drempels in de fysieke, sociale en digitale omgeving

Toegankelijkheid en inclusie krijgen een vaste plek in al het gemeentelijke beleid en in uitvoeringsplannen. Zo zorgen we dat deze uitgangspunten blijvend onderdeel zijn van de manier waarop we werken en samenwerken. We brengen daarom de drempels die toegankelijkheid van onze diensten en publieke voorzieningen belemmeren in kaart. Ook zorgen we dat digitale diensten en communicatie gebruiksvriendelijk, duidelijk en inclusief zijn voor alle inwoners.



“Bij nieuwe projecten, bijvoorbeeld bij de herinrichting van straten of aanleg van nieuwe wijken, wordt steeds meer rekening gehouden met toegankelijkheid. Dat is maar een klein deel van Wageningen; het grootste deel van de stad is er al. En dan is het de vraag: hoe zorg je dat de openbare ruimte geen belemmering is om mee te blijven doen?”  
- Wethouder Bijleveld

# Programmaliijn 4:

## Leren van het verleden, handelen in het heden

### Waar staan we voor

Wageningen is internationaal bekend als *Stad van de Bevrijding*, maar onze geschiedenis gaat verder dan de Tweede Wereldoorlog. Ook het koloniale- en slavernijverleden is een belangrijk deel van ons erfgoed. Wij erkennen de pijn en ongelijkheid die daaruit zijn ontstaan en willen dit verleden zichtbaar en bespreekbaar maken.

### Wat willen we bereiken

Wij willen een stad zijn die haar hele geschiedenis onder ogen ziet, leert van het verleden, en vrijheid, gelijkwaardigheid en inclusie met elkaar verbindt. Herdenken en vieren doen we samen: met inwoners, organisaties, erfgoedinstellingen en partners. Herdenken gaat voor ons verder dan alleen de Tweede Wereldoorlog. We willen het gesprek over ons verleden verdiepen en verbreden. Vrijheid gaat voor ons ook over de strijd tegen slavernij, koloniale onderdrukking en ongelijkheid nu. Daarin krijgen de verhalen die nieuwe Wageningers raken ook een plek. Ongehoorde stemmen een stem geven, wordt onze missie. Met de inzichten die we daaruit krijgen, bouwen we aan een samenleving waarin vrijheid van én voor iedereen is. Daarbij erkennen wij dat bepaalde perspectieven in de geschiedschrijving structureel onderbelicht zijn gebleven. Dit geldt in het bijzonder voor de ervaringen en bijdragen van vrouwen, ook in de Tweede Wereldoorlog en het koloniale- en slavernijverleden. Wij vinden dat geschiedenis, herdenken en vieren pas werkelijk inclusief zijn wanneer ook vrouwengeschiedenis een volwaardige en zichtbare plaats krijgt. Door deze perspectieven expliciet mee te nemen, zorgen we voor herkenning, erkenning en een completer historisch narratief dat aansluit bij de samenleving van nu.

We werken dit uit in drie actielijnen:

#### 1. Een breed en inclusief historisch bewustzijn

We willen dat inwoners van Wageningen het hele verhaal van onze stad kennen: van de Tweede Wereldoorlog en bevrijding tot koloniale handel en slavernij. Daarbij besteden we

expliciet aandacht aan perspectieven die in de geschiedschrijving ondervertegenwoordigd zijn gebleven, waaronder vrouwengeschiedenis, zodat onderzoek, educatie en dialoog bijdragen aan een vollediger en inclusiever beeld van het verleden. Met onderzoek, stadsgesprekken en educatie dragen we bij aan meer kennis, bewustzijn en moedige gesprekken. Dit doen we samen met musea, scholen, de WUR en maatschappelijke organisaties.

#### 2. Herdenken en vieren met alle verhalen

Herdenkingen en vieringen zijn momenten van verbinding, waar verschillende perspectieven en tradities samenkomen. We markeren bijzondere dagen samen met de betrokken gemeenschap en werken samen met partners als Wageningen45 en het Vrijheidskwartier. Zo maken we herdenken en vieren meerstemmig en verbreden we het vrijheidsdenken. We willen hiermee bereiken dat onze inwoners met verschillende verhalen en geschiedenissen over vrijheid en onvrijheid, zich herkennen in de boodschap die we vertellen.

#### 3. Leren van het verleden om het heden te veranderen

Ons gezamenlijke verleden is een spiegel die laat zien dat ongelijkheid nog steeds invloed heeft. We onderzoeken hoe we herstel kunnen laten zien, in taal, symbolen, straatnamen en in onze manier van herdenken. Zo laten we zien dat erkenning en verandering bij elkaar horen.

“Een onderzoek doen en excuses maken is niet het eindpunt, maar het begin van bewustwording.”  
- *Burgemeester Vermeulen*



“Wij denken vaak: de koloniale tijd van Nederland is wel zo’n beetje voorbij, maar dat klopt niet helemaal. Het systeem van overheersing hield in veel gevallen gewoon stand, alleen door anderen. Dat is een ongemakkelijke waarheid waar we nog steeds iets mee moeten.”  
- *Burgemeester Vermeulen*

Foto's: Guy Ackermans

# Uitvoering, borging en evaluatie

## van de programmaliijnen

De uitvoering van de vier programmaliijnen is binnen de organisatie belegd bij de onderdelen die qua expertise en verantwoordelijkheid het best aansluiten.

- **Programmaliijn 1** wordt uitgevoerd door de afdeling Mens & Organisatie, in nauwe samenwerking met de DIG-adviseur.
- **Programmaliijn 2** ligt primair bij de DIG-adviseur in samenwerking met het team Openbare Orde en Veiligheid. Bij de evaluatie wordt beoordeeld of deze programmaliijn structureel onder het team Veiligheid kan worden geborgd.
- **Programmaliijn 3** kent de DIG-adviseur als aanjager, terwijl de uitvoering plaatsvindt binnen de verschillende beleidsafdelingen.
- **Programmaliijn 4** wordt getrokken door de DIG-adviseur en wordt op termijn ondergebracht bij het programma Vrijheid, Herdenken en Vieren, zodat de wijze van herdenken en vieren structureel en aantoonbaar inclusief wordt vormgegeven.

De programmaliijnen kennen verschillende looptijden, afhankelijk van de aard en complexiteit van de opgave en de dynamiek van organisatorische en maatschappelijke ontwikkelingen. De voortgang wordt jaarlijks inzichtelijk gemaakt via een informatienota aan de gemeenteraad. Daarnaast vindt elke twee jaar een evaluatie van het uitvoeringsplan plaats. Op basis daarvan wordt bepaald of de ingezette koers toereikend is, of bijsturing noodzakelijk is, en in welke mate onderdelen van de programmaliijnen duurzaam kunnen worden verankerd in de reguliere werkprocessen van de betrokken afdelingen. Hiermee wordt zowel continuïteit geborgd als ruimte gecreëerd om tijdig in te spelen op nieuwe behoeften en ontwikkelingen binnen de organisatie en de samenleving.

# De weg naar inclusie

06

De weg die we hebben afgelegd om tot dit programma te komen, heeft ons niet alleen gebracht tot een methodische manier van kijken naar beleid en uitvoering, maar ook tot meer bewustwording in ons dagelijks werk. We hebben inzicht gekregen in waar we staan in ons leerproces: we zijn bewust onbekwaam. En we weten nu dat diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in alles zit. Van ruimtelijke inrichting tot sociaal domein, van communicatie tot dienstverlening. Het is geen apart project of een tijdelijke trend, maar een manier van kijken, denken en handelen. Het traject heeft ons geholpen om het verband scherper te zien en bespreekbaar te maken. We zijn trots dat dit perspectief in Wageningen wordt verankerd en dat kruispunt-denken een vaste waarde wordt in elk beleidsstuk, ongeacht het domein.

Inclusie slaagt pas als het verder gaat dan onze bestuurlijke ambitie. Het vraagt om bredere betrokkenheid van onze partners en structurele verankering in beleid, uitvoering én organisatiecultuur. Met dit programma zorgen we dat diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid stevig worden ingebed in ons dagelijks werk. Aandacht en gesprek over deze thema's moet blijven leven, in alle lagen van de organisatie. Want wat we binnen niet goed doen, kunnen we buiten ook niet waarmaken. Dat betekent dat de diversiteit die we in onze samenleving zien ook te zien moet zijn in onze organisatie. Op alle niveaus: uitvoerend, adviserend, strategisch en besluitvormend.

Met dit programma willen we een verandering realiseren. In de manier waarop we kijken, denken en handelen. We weten dat de weg naar die verandering lang en soms hobbelig kan zijn. We willen dat iedereen kan meedoen met de veranderingen die we als stad doormaken,

want alleen samen kunnen we de beweging maken naar een inclusieve, duurzame en toekomstbestendige samenleving. Dat vraagt om geduld, moed en nieuwsgierigheid. Door te benadrukken dat het werk betekenisvol is, blijven mensen gemotiveerd. Wat we doen, moet voor iedereen begrijpelijk zijn. Mensen moeten zien wat het hen én de samenleving oplevert. Het gaat erom dat iedereen mee kan doen in de samenleving en ook voelt dat hij mee kan doen.

De essentie van inclusie ligt in gelijkwaardigheid in handelen: niet iedereen hetzelfde behandelen, maar oog hebben voor de verschillen, de overlap daarvan en gelijke toegang mogelijk maken. Als dat lukt, is inclusie een onbewuste bekwaamheid geworden. En dan durven we te zeggen dat we op de goede weg zijn naar inclusie.

**Wethouders Maud Hulshof, Anne Janssen,  
Erik-Jan Bijleveld en Guido van Vulpen**



# Bijlage 1:

## Samenhang met andere beleids- en visiedocumenten

### Werken aan de Sustainable Development Goals (SDG's)

Met onze inzet voor inclusie, gelijkwaardigheid en sociale samenhang dragen we bij aan de 17 Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze doelen vormen een wereldwijd kompas voor een duurzame en rechtvaardige toekomst. In Wageningen vertalen we deze doelen naar lokaal beleid en uitvoering. Onze inzet voor inkomenszekerheid en het voorkomen van armoede en schulden sluit aan bij SDG 1 (Geen armoede) en SDG 8 (Waardig werk en economische groei). Onze inspanningen voor menswaardig (asiel)opvang en inburgering ondersteunt SDG 10 (Ongelijkheid verminderen) en SDG 16 (Vrede, justitie en sterke publieke diensten). Met ons actief beleid op het gebied van gezondheid, welzijn, participatie, sport en cultuur dragen we bij aan SDG 3 (Goede gezondheid en welzijn) en SDG 11 (Duurzame steden en gemeenschappen). Ten slotte zetten we ons in voor gelijke kansen, onderwijs en gendergelijkwaardigheid, in lijn met SDG 4 (Kwaliteitsonderwijs) en SDG 5 (Gendergelijkheid).

### Toekomstvisie Herdenken, Koesteren en Agenderen van Vrijheid 2025–2030

Deze visie sluit nadrukkelijk aan bij de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM). De verklaring vormt een raamwerk waarin rechten als vrijheid, gelijkwaardigheid, onderwijs, veiligheid en ontwikkeling centraal staan. Door deze universele waarden te verbinden met lokale keuzes, bouwen we aan een rechtvaardige, inclusieve en duurzame toekomst voor iedereen in Wageningen.

### Beleidskader Sociaal Domein 'Samen Wageningen 2026'

De herijkte versie van Samen Wageningen behoudt de oorspronkelijke principes uit 2018, maar scherpt ze aan om beter te passen bij de uitdagingen van nu. De kernwaarden samenwerking, preventie,

maatwerk en betrokkenheid blijven leidend. Nieuw is het zesde principe, dat het belang van diversiteit en inclusie benadrukt. Wageningen erkent dat verschillen tussen mensen kunnen leiden tot voor- of uitsluiting. Daarom durven we ongelijk te investeren om gelijke kansen te creëren. Ons beleid op inkomenszekerheid is hier een goed voorbeeld van: wie tijdelijk meer nodig heeft, krijgt ook meer. Zo bouwen we aan een stevige basis voor iedereen.

### Verordeningen voor inkomenszekerheid en meedoen

De Verordening Individuele Inkomensvoetbedrag 2026, de Re-integratieverordening Participatiewet 2026 en de Verordening Maatschappelijk Meedoen Regeling 2026 vormen samen de basis voor ons beleid tegen ongelijkheid. Ze bieden financiële en maatschappelijke ondersteuning aan inwoners met een laag inkomen of afstand tot de arbeidsmarkt, en stimuleren actieve deelname aan werk en samenleving. Door maatwerk te bieden en drempels te verlagen, creëren we kansen voor iedereen om naar vermogen bij te dragen.

### Visie Economie Wageningen 2045

In deze visie staat een veerkrachtige en inclusieve impacteconomie centraal. Samen met ondernemers, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties werken we aan een economie waarin duurzaamheid, circulariteit en sociale rechtvaardigheid samenkomen. We stimuleren een inclusieve arbeidsmarkt, met aandacht voor jongeren, vrouwen, statushouders en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Ook streven we naar een gezonde en leefbare omgeving en versterken we gemeenschapseconomieën en bewonersinitiatieven die bijdragen aan sociale samenhang.

### Visie bebouwde kom Wageningen 2045

Deze visie schetst de toekomst van Wageningen als een gezonde, groene en leefbare stad, waarin

wonen, werken, mobiliteit en klimaatadaptatie in balans zijn.

Bij de totstandkoming is breed geparticipeerd: inwoners, organisaties en ondernemers hebben meegepraat. De visie legt nadruk op een rechtvaardige transitie, waarin de voordelen en lasten van veranderingen eerlijk worden verdeeld.

Er is speciale aandacht voor kwetsbare groepen, toegankelijke openbare ruimtes en veiligheid, zodat iedereen volwaardig kan deelnemen aan het stedelijke leven.

### **Woon-zorgvisie Wageningen**

De Woon-zorgvisie richt zich op het verbinden van wonen, zorg en welzijn. Het doel is dat inwoners - jong en oud, met of zonder ondersteuningsbehoefte

- goed en zelfstandig kunnen wonen in een leefbare omgeving. De visie erkent verschillen tussen inwoners en streeft naar gelijke kansen in wonen en zorg. Zo krijgt het begrip thuis een brede betekenis: een plek waar iedereen zich welkom en ondersteund voelt.

### **Cultuur Actieplan 'Cultuur Dichtbij 2025-2026'**

Ook binnen het Cultuur Actieplan staan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid centraal. We versterken cultuurdeelname door uit te gaan van de belevingswereld van inwoners en het wegnemen van drempels. Er is bijzondere aandacht voor mensen in een kwetsbare positie, jongeren en ouderen die minder makkelijk toegang hebben tot kunst en cultuur.

