gemeente harderwijk

Harderwijk
Regenbooggemeente

Regenboogbeleid 2024 - 2027

Iedereen in de gemeente moet zichzelf kunnen zijn en mee kunnen doen



Inhoudsopgave

Voorwoord 3

1. Inleiding 4
2. Visie op inclusie 5
3. Huidige situatie: Waar staan we nu? 7
4. Ambities volgens de drie pijlers 9

Bijlage 1 - Ontwikkelingen en trends 13

Bijlage 2 - Begrippenlijst 18

Sarah Janssen, beleidsadviseur samenleving
Maria Fledderman, trainee

14 november 2023



Expositie Regenboogsporters in de regio 11-10-2023

Voorwoord

In de afgelopen decennia hebben we veel vooruitgang geboekt op het gebied van gelijke rechten en acceptatie van lhbtiq'ers. Ook in Harderwijk is het draagvlak bij verschillende organisaties en partners zichtbaar toegenomen de afgelopen jaren. Toch blijkt dat lhbtiq+ inwoners zich op sommige vlakken nog steeds kwetsbaar, niet welkom of niet begrepen voelen. Er is dus ook nog veel werk te doen om ervoor te zorgen dat iedereen, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit, de vrijheid heeft om te leven zoals ze dat willen, zonder angst voor discriminatie, geweld of uitsluiting.

Uit landelijk onderzoek blijkt dat ongeveer 1 op de 15 mensen lhbt is. In Harderwijk spreken we dan over meer dan 3000 mensen. We vinden het belangrijk dat deze mensen zich thuis voelen in Harderwijk. Ons regenboogbeleid heeft tot doel het bevorderen van gelijke kansen, rechten en respect voor de lhbtiq+ inwoners. De naam komt voort uit de regenboogvlag, die het symbool is geworden van de beweging voor lhbtiq+ rechten over de hele wereld. Met ons regenboogbeleid verbinden we ons aan inclusiviteit en diversiteit op alle niveaus van de samenleving.

Het regenboogbeleid draagt bij aan het stimuleren van een inclusieve samenleving als geheel. Alle inwoners hebben recht op bescherming tegen discriminatie en geweld, ook als het gaat om gender- en seksediversiteit.

Bovendien is een regenboogbeleid een teken van vooruitgang en beschaving. Het laat zien dat we leren van onze geschiedenis en dat we streven naar een rechtvaardigere toekomst. Het erkent dat we als samenleving moeten blijven werken aan het uitbannen van vooroordelen en discriminatie.
Ik geloof in een samenleving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Ik vind het belangrijk dat mensen kunnen genieten van het leven. Dat iedereen openlijk kan en mag uitkomen voor hun eigen seksuele oriëntatie, genderidentiteit en sekse. Dit is voor velen een lastig proces. Maar of je nu deel uitmaakt van de lhbtiq+ gemeenschap of niet, het is een gedeelde verantwoordelijkheid van ons allen om hiernaar te streven.

Laten we samenwerken en ons inzetten voor een toekomst waarin ons regenboogbeleid niet alleen een beleid is, maar een realiteit voor alle Harderwijkers!

Martijn Pijnenburg
Wethouder Diversiteit en Inclusie



1. Inleiding

Harderwijk, regenbooggemeente
Op 19 december 2017 heeft de gemeente Harderwijk zichzelf uitgeroepen tot regenbooggemeente. In 2020 heeft de gemeenteraad van Harderwijk ingestemd met de beleidsnotitie Seksuele en genderdiversiteit en de uitvoeringsagenda voor de periode 2021-2023.

Het nieuwe college voor de periode 2022-2026 benadrukt de ambitie van de gemeente Harderwijk om een veilige haven te zijn voor lhbtiq+ inwoners. Het streven van de gemeente is dat iedereen in Harderwijk en Hierden zichzelf kan zijn en volwaardig kan deelnemen aan het maatschappelijke leven.

Nieuw beleid
Dit beleidsstuk vloeit voort uit de eerdere beleidsnotitie gender- en sekse diversiteit 2020-2023. Begin dit jaar is het 'oude' beleid geëvalueerd. De input die is verzameld, is geïntegreerd in dit 'nieuwe' beleid en zal ook worden uitgewerkt in de uitvoeringsagenda 2024-2027.

De komende 4 jaren zijn dit de belangrijkste pijlers waar we als gemeente Harderwijk ons voor willen inzetten:
1. Een duidelijk inzicht krijgen in de behoeften en vragen van inwoners en professionals met betrekking tot sekse- en genderidentiteit
2. De gemeente zichtbaar en voelbaar inclusief maken
3. Gezamenlijk werken aan de opbouw van een duurzaam netwerk

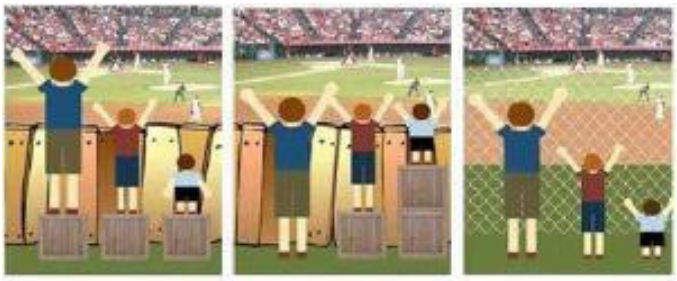
De ambities en doelen zijn in hoofdstuk 3 verder uitgewerkt.

Wat is nieuw aan dit beleid?
Er is een verschuiving van visie ten opzichte van het vorige beleid. In het vorige beleid lag de nadruk vooral op ruimte creëren voor de lhbtiq+ gemeenschap binnen de samenleving. In dit beleid richten we ons veel meer op aandacht en waardering voor de verschillen tussen mensen en niet om automatisch problemen te koppelen aan specifieke groepen. Dit is iets waar we allemaal als inwoners en/of professional een rol en een verantwoordelijkheid in hebben. Deze visie is verder uitgewerkt in het volgende hoofdstuk.

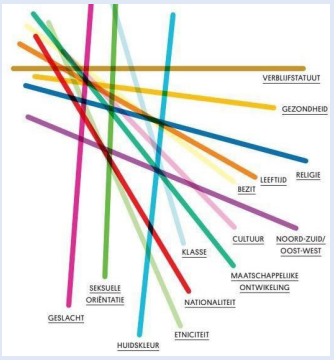
Daarom ligt de nadruk de komende 4 jaar op het samen doen. De afgelopen jaren hebben we intensief samengewerkt met 4 regenboogambassadeurs en de Village People. De ervaring leert dat de verantwoordelijkheid groot is voor deze kleine groep mensen. Er is meer draagvlak en organisatie kracht nodig om echte veranderingen mogelijk te maken. Om mee te beginnen, gaan we de uitvoeringsagenda in de vorm van werkgroepen uitwerken. Hierin zal de gemeente een trekkersrol innemen. Hoe dit verder vorm krijgt zal in de uitvoeringsagenda te lezen zijn.

2. Visie op inclusie

Inclusie beleid naast doelgroepenbeleid
Sinds 2017 zijn gemeenten wettelijk verplicht om beleid te ontwikkelen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Dit beleid wordt vaak naast of soms in plaats van benaderingen gericht op specifieke doelgroepen geïmplementeerd.



Intersectionaliteit: een perspectief op verschillen
Een persoon heeft altijd meerdere kenmerken of eigenschappen: niemand is enkel een vrouw, of heeft enkel een migratieachtergrond. Ook binnen groepen van mensen die een bepaald kenmerk hebben (bijvoorbeeld dezelfde cultuur), zijn er onderlinge verschillen. Mensen reageren verschillend op verschillende kenmerken. Bepaalde kenmerken maken het moeilijker om mee te kunnen doen of om je welkom te voelen. Heteroseksuelen voelen zich nauwelijks op de grond gender en seksediversiteit gediscrimineerd (0,5%), terwijl dit voor LHB-personen wel een heel belangrijke discriminatiegrond is: van de LHB-personen met een discriminatie-ervaring bracht 22% dit in verband met hun gender en seksediversiteit[1].



14 assen van identiteitsvorming volgens Helma Lutz (2002)

Gender, seksediversiteit en geslacht zijn drie van de vele eigenschappen die onze identiteit vormen.De meeste mensen in onze samenleving identificeren zich als hetero. De samenleving is, vaak onbewust hetero normatief ingericht. De -/+ 6 % van de inwoners die zich niet identificeren als hetero, voelen zich daarom soms onder gerepresenteerd of zelfs niet welkom.

Inclusie draait om het principe van gelijkwaardigheid. Het betekent niet dat we allemaal hetzelfde zijn, maar wel dat we dezelfde waarde hebben en gelijke rechten genieten. Inclusie heeft ook betrekking op de uitoefening van invloed en macht: wie heeft de zeggenschap? Hoeveel ruimte is er voor iedereen om zijn of haar stem te laten horen? En erkennen we de diversiteit van individuele behoeften? Inclusie houdt in dat iedereen kan deelnemen zonder veroordeling of belemmering. Het vereist bewustwording en acceptatie van onze verschillen. Om een omgeving te creëren waarin iedereen zich welkom voelt, is het essentieel om niet vast te houden aan een enkele norm.

Ook in de gemeente Harderwijk heeft deze verandering plaatsgevonden. Met de installatie van het nieuwe college in 2022 is er nu een afzonderlijke wethouder voor diversiteit en inclusie benoemd.

1 *Factsheet Discriminatie en seksuele gerichtheid, Radar, augustus 2023*

Het regenboogbeleid maakt deel uit van deze nieuwe portefeuille, terwijl het voorheen onder het Sociaal Domein viel. Dit markeert een verschuiving in de visie. Het college wil benadrukken dat een lhbtiq+ inwoner niet noodzakelijkerwijs specifieke hulp nodig heeft. Maar juist het recht heeft om zichzelf te kunnen zijn. Discriminatie op basis van gender- of seksediversiteit is niet acceptabel. Onze focus verschuift naar de vraag: “Hoe kunnen we een diverse, inclusieve en gastvrije samenleving zijn?”. Dit doen we met name door bestaande faciliteiten en plaatsen te onderzoeken in de samenleving, zoals sportclubs, scholen, zorginstellingen en uitgaansgelegenheden. Hierbij stellen we de vraag: “Voelt iedereen zich welkom en aangesproken op deze plekken, ongeacht hun gender en seksediversiteit?”

Daarbij de gemeente Harderwijk is sinds 2021 ook aan de slag gegaan met de inclusie agenda. Hierin wordt dezelfde vraag gesteld: Hoe zorgen we er als gemeente voor dat iedereen mee kan doen?
Er is gekozen om dit vorm te geven met een verbeteragenda en verbetertraject 2023-2026. De vier verbeterpunten die uit de agenda naar voren kwamen zijn:

- Voorkomen dat inwoners tussen wal en schip vallen.
- Aanmoedigen dat inwoners elkaar laten meedoen.
- Ervoor zorgen dat iederéén kan meedenken als de gemeente nieuw beleid maakt.
- Als gemeente het goede voorbeeld geven.

Deze vier verbeterpunten hebben raakvlakken met het regenboogbeleid en biedt kansen om met elkaar samen te werken.

Bouwen aan een inclusieve, diverse samenleving: hoe doen we dat?
De gemeente heeft de verantwoordelijkheid om alle inwoners te bereiken en te betrekken, maar dit blijkt soms een uitdaging. Voor ons als mens is het soms moeilijk om om te gaan met verschillen. Denk aan verschil in cultuur, geloof of gender. Dit kan zorgen voor sociale uitsluiting en onveiligheid. Zoals eerder aangegeven, is er een duidelijke, zorgwekkende afname zichtbaar in de mate van ervaren veiligheid en acceptatie onder transgender en non-binaire personen. Desalniettemin is het volgens artikel 1 van de grondwet onze plicht als burgers om niet te discrimineren.



´Out en Proud op de Veluwe´ door wethouder Reckman bij Zorgdat in Drielanden, 11 oktober 2023

3. Huidige situatie: Waar staan we nu?

In 2022 hebben we de uitvoeringsagenda voor de periode 2021-2023 geëvalueerd. Deze evaluatie geeft inzicht in wat er tot op dat moment is bereikt. Waar liggen de kansen en welke verbeterpunten zijn er? In de aanloop naar dit nieuwe beleid hebben we op 21 september 2023 een bijeenkomst georganiseerd. Inwoners en professionals kregen de gelegenheid om hun gedachten te delen en te discussiëren over het toekomstige regenboogbeleid. De input die we tijdens de evaluatie van 2022 en de startbijeenkomst in 2023 vormen de basis van dit nieuwe beleidsdocument. Hiermee houden we rekening met de voortgang van de Inclusie Agenda Harderwijk. Daarnaast houden we rekening met algemene, recente trends en ontwikkelingen. Deze staan beschreven in de bijlage.

Samenvatting van de evaluatie 2021-2023
De afgelopen periode zijn we aan de slag gegaan met de uitvoering van de Regenboogagenda Harderwijk 2021-2023. Op verschillende fronten, waaronder onderwijs, (geloofs)gemeenschappen, sport en zorg, is er aanzienlijke vooruitgang geboekt in termen van zichtbaarheid en voorlichting. In mei 2021 werden vier regenboogambassadeurs aangesteld, en met succes heeft Stichting Village People een digitaal platform gecreëerd en meer ontmoetingsmogelijkheden opgezet.

Uit diverse monitoringinitiatieven, zowel op landelijk, regionaal als lokaal niveau, blijkt dat mensen verheugd zijn over de aandacht voor dit thema. Lhbtiq+ inwoners benadrukken het belang van het bestaande regenboogbeleid in Harderwijk. Bovendien is het draagvlak bij verschillende organisaties en partners in Harderwijk de afgelopen periode duidelijk toegenomen. Ondanks deze positieve ontwikkelingen blijkt echter uit de gegevens dat lhbtiq+ inwoners zich op sommige terreinen nog steeds kwetsbaar voelen, niet altijd welkom of begrepen. Het is onmiskenbaar dat algemene maatschappelijke ontwikkelingen van invloed zijn. Ook in Harderwijk is dit merkbaar. Bijvoorbeeld de verharding in het gesprek rondom gender en seksediversiteit. Opvallend zijn de vele felle reacties op social media als de gemeente iets plaatst over het regenboogbeleid. Afgelopen zomer is het regenboogpad bij de Houtwalgarage beklad met anti-homo leuzen. Inwoners van de gemeente Harderwijk halen hun regenboogvlaggen weg, omdat ze zich bedreigd voelen. Daarom blijft het regenboogbeleid de komende jaren van essentieel belang. Het is een voortdurend proces waarin we geleidelijk vooruitgang boeken en elk succes vieren. We blijven streven naar een inclusieve en ondersteunende samenleving voor iedereen, ongeacht genderidentiteit of seksuele oriëntatie.

Uitkomst bijeenkomst op 21 september
Op 21 september organiseerde de gemeente een bijeenkomst waarbij ongeveer 60 inwoners en professionals bijeenkwamen. De opkomst toonde aan dat er een aanzienlijke belangstelling en betrokkenheid is bij dit onderwerp. De aanwezigen waren ongeveer gelijk verdeeld tussen professionals en inwoners.

Tijdens deze bijeenkomst hebben we als groep nagedacht over de vraag: ‘Wat is er nodig om te werken aan een inclusieve samenleving in de gemeente Harderwijk, waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht gender en seksediversiteit?’

Het doel van deze bijeenkomst was:
Inzicht krijgen in de belevingen binnen de gemeente Harderwijk.
1. Begrijpen wat er speelt binnen organisaties.
2. Begrijpen hoe inwoners gender- en seksediversiteit ervaren.

Deze doelen werden nagestreefd door middel van discussies aan verschillende tafels met de volgende thema's:

Jeugd en onderwijs	Zorg/welzijn & ouderen	Werkgeverschap	Sport
Inwoners met een migratie- of vluchtelingenachtergrond	Geloofsgemeenschappen	Horeca	Cultuur

In de gesprekken aan alle tafels tijdens de bijeenkomst werd duidelijk dat er een gedeelde behoefte is aan diverse ontmoetingsmogelijkheden. Bovendien rees de vraag over wie welke verantwoordelijkheden en rollen moet dragen om inclusie te bevorderen. De opgedane inzichten hebben geleid tot de identificatie van vier aandachtspunten.
Deze vier aandachtspunten zijn:

1. Veilige ontmoetingsplekken.
2. Ontmoetingen voor het uitwisselen en delen van informatie.
3. Ontmoetingen gericht op het tegengaan van polarisatie en verharding.
4. Definiëring van rollen en verantwoordelijkheden

1. Veilige ontmoetingsplekken

Ontmoetingsplekken voor inwoners waar gender- en seksediversiteit een rol spelen in hun leven zijn van groot belang. Village People organiseert café avonden, thema-evenementen en feestavonden speciaal gericht op lhbtiq+ inwoners. Deze evenementen trekken veel deelnemers uit de regio, maar het bereik van Village People strekt zich nog niet overal in de regio uit. Bovendien is er vraag naar meer anonieme ontmoetingsplekken, met name voor inwoners met een culturele of religieuze achtergrond waar gender- en seksediversiteit nog een taboe kan zijn.

2. Ontmoeting om uit te wisselen, informatie te delen

Tijdens de startbijeenkomst kwam ook naar voren dat professionals elkaar willen ontmoeten om kennis te delen en om praktische handvatten te krijgen. Veel professionals; zoals zorgverleners, artsen, leerkrachten en pastoraal werkers, hebben steeds meer te maken met mensen die aangeven dat gender of seksediversiteit een belangrijke rol speelt in hun leven. Meerdere organisaties, zorginstellingen of scholen gaven aan dat ze beter toegerust willen worden om lhbtiq+ personen goed te kunnen begeleiden.

3. Ontmoeting om polarisatie en verharding tegen te gaan

Bovendien werd er bezorgdheid geuit over de toenemende verharding en polarisatie in de samenleving, vooral op internet. De reacties op sociale media-berichten over lhbtiq+ onderwerpen leiden vaak tot uitgebreide discussies. Op meerdere tafels werd de behoefte aan echte ontmoetingen genoemd als een middel om wederzijds begrip tussen mensen te bevorderen.

4. Rollen en verantwoordelijkheden

Bij elke tafel werden concrete ideeën naar voren gebracht, wat meteen de vraag opriep over wie hiervoor verantwoordelijk is. De rol van de gemeente, maar ook die van instanties zoals de politie, scholen en organisaties, werd besproken, evenals het potentieel van inwoners, ondernemers en professionals. Hoe kunnen we elkaar aanscherpen? Welk 'tegengeluid' kunnen we bieden? Wie draagt dat uit? Er werd gezocht naar synergie, kruisbestuiving, samenwerking en aansluiting op bestaande netwerken.

4. Ambities volgens de drie pijlers

In dit hoofdstuk maken we de vertaalslag naar concrete ambities. In het schema wordt beschreven wat we gaan doen en hoe we dat willen bereiken. Onder het schema wordt elk doel kort toegelicht. In de uitvoeringsagenda zullen deze doelen SMART worden uitgewerkt en in een tijdschema worden geplaatst. Dit schema zal in het eerste kwartaal van 2024 worden ontwikkeld.

Wat willen we gaan doen? (Pijlers)	Hoe gaan we het doen? (Doelen)
1. Een duidelijk inzicht krijgen in de **behoeften en vragen** van inwoners en professionals met betrekking tot sekse- en genderidentiteit.	A. Voortdurend in dialoog blijven met lhbtiq+ inwoners. B. Blijven werken aan de verbetering van dienstverlening op basis van feedback en gesprekken met inwoners en professionals C. Blijven faciliteren en uitbreiden van ontmoetingsplekken voor lhbtiq+ inwoners.
2. Dat de gemeente **zichtbaar** en voelbaar inclusief is.	D. Zichtbaar symbolen uitdragen binnen de gemeente Harderwijk, zoals het regenboogzebrapad, vlaggen op specifieke dagen en via de website gekleurder.nl. E. Bewust een diverse representatie van de samenleving weergeven in berichten en foto's. F. De gemeente wil haar inzet tonen om lhbtiq+ vriendelijk te zijn in haar dienstverlening, inclusief brieven en de manier waarop inwoners aan de balie of aan de telefoon worden aangesproken. G. De gemeente wil als werkgever en organisatie meer inclusief zijn. H. Samenwerking en versterking met andere beleidsvelden binnen de gemeente bevorderen.
3. We bouwen gezamenlijk aan een **duurzaam netwerk**	I. Het onderhouden en versterken van de samenwerkingsstructuur tussen de gemeente, Stichting Village People, eventuele andere betrokken partijen en de regenboogambassadeurs. J. Het opstellen van duidelijke doelstellingen met betrekking tot inclusiviteit en diversiteit in samenwerking met partners waarmee de gemeente een subsidierelatie heeft. K. Het stimuleren van bewustwording bij alle partners omtrent inclusief beleid, waaronder ondernemers, werkgevers en geloofsgemeenschappen. L. Actieve betrokkenheid op ambtelijk en bestuurlijk niveau in de provincie en de regio bevorderen, gericht op uitwisseling, kennisdeling en mogelijk samenwerking.

Hieronder zijn de pijlers en doelen verder uitgewerkt.

Pijler 1: Een duidelijk inzicht krijgen in de behoeften en vragen van inwoners en professionals met betrekking tot sekse- en genderidentiteit.
De behoefte vanuit de inwoners en professionals hiervan is groot. De afgelopen jaren, zowel in de evaluatie van het oude beleid als tijdens de bijeenkomst op 21 september kwam dit nadrukkelijk naar voren.

A. Voortdurend in dialoog blijven met lhbtiq+ inwoners.
Door op een toegankelijke manier met elkaar in contact te blijven en in gesprek te zijn, kunnen we begrijpen wat er speelt en welke behoeften er zijn. Aangezien er steeds meer bekend is over de diversiteit binnen genderidentiteit en er steeds meer mogelijkheden zijn, is het cruciaal om begrip voor elkaar te behouden en kennis te vergroten. Het blijven voeren van dialogen is daarom van groot belang.

B. Blijven werken aan de verbetering van dienstverlening op basis van feedback en gesprekken met inwoners en professionals.
Om dit te bereiken, is het noodzakelijk om organisaties en instanties te ondersteunen, te faciliteren en te ontzorgen. Dit omvat onder andere het bieden van een netwerk, mogelijkheden om kennis op te doen en praktische middelen. De gemeente streeft ernaar een actieve rol te spelen in dit proces.

C. Blijven faciliteren en uitbreiden van ontmoetingsplekken voor lhbtiq+ inwoners.
Lhbtiq+ inwoners uit Harderwijk en de omliggende regio waarderen de ontmoetingsgelegenheden ten zeerste. Het is daarom belangrijk dat er ontmoetingsmomenten blijven bestaan. Waar nodig zal de gemeente daarin faciliteren. Daarnaast zal worden gekeken naar de uitbreiding van ontmoetingsplekken als er vraag naar is.

Pijler 2: De gemeente zichtbaar en voelbaar inclusief maken.

D. Zichtbaar symbolen uitdragen binnen de gemeente Harderwijk, zoals het regenboogzebrapad, vlaggen op specifieke dagen en via de website gekleurder.nl.
Harderwijk is een regenbooggemeente en wil dit duidelijk en zichtbaar communiceren. Voorbeelden hiervan zijn het regenboogpad, het bord bij de ingang van het stadhuis en de social media-posts over dit onderwerp.

De gemeente financiert het digitale platform gekleurder.nl, dat wordt onderhouden door Village People. Dit platform is gericht op inwoners en professionals in Harderwijk en de regio die meer willen weten over gender- en seksediversiteit. Hierop staat relevante informatie en ervaringsverhalen van lhbtiq+ers in de regio. Als bezoeker kun je via een chatknop in gesprek gaan met iemand.

E. Bewust streven naar een diverse representatie van de samenleving in berichten en foto's.
Iedereen moet zich vertegenwoordigd voelen door hun gemeente. Beelden van bijvoorbeeld iemand van kleur of een transgender die hun visie delen over onderwerpen zoals afvalverwerking of onderwijs, zijn belangrijk. Als organisatie heeft de gemeente de intentie om hier aandacht aan te besteden. Bovendien is het streven om partners te stimuleren om hetzelfde te doen en diversiteit en inclusie te bevorderen.

F. De gemeente wil als werkgever en organisatie meer inclusief zijn.
Denk aan brieven en hoe inwoners bij de balie of aan de telefoon worden aangesproken. Bij het Leer!plein, waar interne opleidingen voor medewerkers worden verzorgd, worden reeds meerdere cursussen gegeven met het thema inclusie. In de komende jaren gaan we in samenwerking met het Leer!plein meer nadruk leggen op cursussen met betrekking tot gender en seksediversiteit. Op deze manier krijgen medewerkers de tools om gevoelig te zijn voor diverse aspecten, inclusief gender en seksediversiteit. Een lange termijn doel is om een gezamenlijke visie te ontwikkelen die bijvoorbeeld kan worden opgenomen in een schrijfwijzer.

G. De gemeente wil als werkgever en organisatie meer inclusief zijn.
Vanuit de verbeteragenda voor inclusie is de vraag gesteld hoe inclusief de gemeente als organisatie is. We zijn ons bewust van de voorbeeldfunctie die we hebben. De afgelopen maanden hebben we onze organisatie kritisch bekeken. We zijn bezig met het definiëren van wat voor soort organisatie de gemeente is en welke mogelijkheden er zijn om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid onder onze medewerkers te bevorderen.

H. Samenwerking en versterking met andere beleidsvelden binnen de gemeente bevorderen.
Als gemeente streven we naar consistentie in ons beleid. Dit betekent dat gender- en seksediversiteit aandacht krijgt, of het nu gaat om sport, gezondheid of onderwijs.

Pijler 3: Gezamenlijk werken aan de opbouw van een duurzaam netwerk.

I. Het onderhouden en versterken van de samenwerkingsstructuur tussen de gemeente, Stichting Village People, eventuele andere betrokken partijen en de regenboogambassadeurs.
In de afgelopen twee jaar lag de verantwoordelijkheid voor het stimuleren en ondersteunen van lhbtiq+ acceptatie voornamelijk bij Stichting Village People en de regenboogambassadeurs. In de komende jaren zullen we onze inspanningen richten op het uitbreiden en versterken van onze samenwerking met andere betrokken partijen. Het doel is dat aandacht voor inclusie en diversiteit meer wordt omarmd door verschillende organisaties in de samenleving. De regenboogambassadeurs en Village People zullen hun rol behouden als faciliterende en adviserende partijen voor deze organisaties. We zijn momenteel op zoek naar nieuwe regenboogambassadeurs voor de thema's jeugd & onderwijs, veiligheid, geloofsgemeenschappen, cultuur, werkgeverschap, ondernemers en horeca.

J. Het opstellen van duidelijke doelstellingen met betrekking tot inclusie en diversiteit in samenwerking met partners waarmee de gemeente een subsidierelatie heeft.
Het is van essentieel belang dat alle faciliteiten in de gemeente Harderwijk toegankelijk zijn voor iedereen, inclusief bijvoorbeeld wijkcentra. Daarom streven we ernaar om in de komende periode een overkoepelende opdracht te ontwikkelen waarbij aandacht voor gender en seksediversiteit een integraal onderdeel zal vormen in relatie tot subsidierelaties.

K. Het stimuleren van bewustwording bij alle partners omtrent inclusief beleid, waaronder ondernemers, werkgevers en geloofsgemeenschappen.
Het is eveneens van belang dat de omgeving prettig en toegankelijk is bij partijen waarmee de gemeente geen directe subsidierelatie heeft, zoals op de werkvloer, bij de huisarts of in een café. De gemeente wil graag samenwerken met deze partijen om te inspireren, verbinden en informatie uit te wisselen, zodat een prettige en toegankelijke omgeving voor iedereen kan worden bevorderd.

L. Actieve betrokkenheid op ambtelijk en bestuurlijk niveau in de provincie en de regio bevorderen, gericht op uitwisseling, kennisdeling en mogelijk samenwerking.

In de bredere omgeving van Harderwijk streven we ernaar dat inwoners zichzelf kunnen zijn. We willen meer uitwisseling en kennisdeling bevorderen met inwonersinitiatieven en gemeenten in de buurt. Het is opmerkelijk dat gemeenten in de regio verschillend omgaan met dit thema. Daarom wordt er een ambtelijke regionale kennisuitwisseling op het gebied van inclusie opgestart, met de deelname van gemeenten uit de regio, waaronder Ermelo, Nunspeet, Oldebroek, Elburg en Putten. Dit initiatief biedt hopelijk ook de gelegenheid om gender en seksediversiteit bespreekbaar te maken.

Daarnaast streven we ernaar om meer contacten te leggen en eventueel samen te werken met gemeenten in de regenboogprovincie Gelderland. We hebben als doel om gezamenlijk met de provincie meer te bereiken op dit gebied.

Village People

Village People is een stichting die zich inzet voor de lhbtiq+-gemeenschap. Ze bieden een ontmoetingsplek voor de gemeenschap waar mensen elkaar kunnen ontmoeten, verhalen kunnen delen en informatie kunnen verkrijgen. De stichting organiseert diverse activiteiten met als doel een veilige en inclusieve plek te creëren voor lhbtiq+ inwoners.

In samenwerking met de regenboogambassadeurs en Village People heeft de gemeente de afgelopen jaren veel activiteiten voor en door de lhbtiq+ gemeenschap ondersteund. Enkele voorbeelden van deze activiteiten zijn reguliere Village People café-avonden, een jongerencafé, een ouderensalon, feesten en thema-avonden.

Regenboogambassadeurs

De regenboogambassadeurs zijn vrijwillige lhbtiq+ inwoners van Harderwijk die zich inzetten voor het opbouwen van netwerken, het adviseren van organisaties en het fungeren als aanspreekpunt.



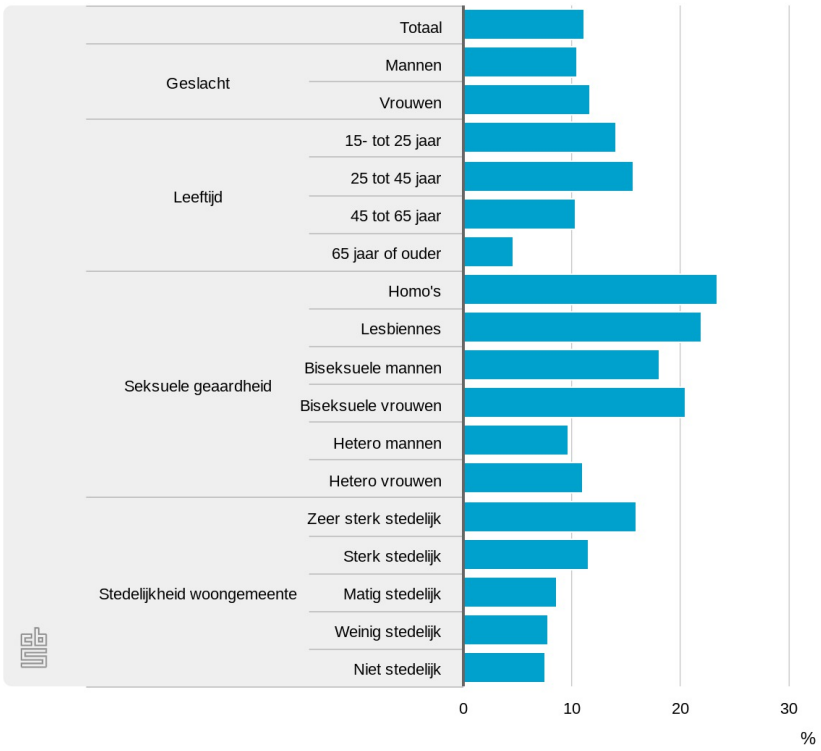
Hijsen van de regenboogvlag bij St. Jansdal met wethouder Pijnenburg, oktober 2023.

Bijlage 1 - Ontwikkelingen en trends

Hier worden een aantal algemene landelijke trends en ontwikkelingen beschreven die we zien als context voor de vormgeving van ons beleid in de periode 2024 – 2027.

Landelijk

Meer acceptatie van homoseksualiteit maar minder acceptatie van transgender- en non-binaire personen de afgelopen jaren.
In de afgelopen vijftien jaar is de Nederlandse bevolking steeds positiever gaan denken over homo- en biseksualiteit. Het percentage met een positieve opvatting is gestegen van 53% in 2007 tot 76% in 2020, terwijl het percentage met een negatieve houding in dezelfde periode daalde van 15% naar 4% (Huijnk, 2022). De maatschappelijke acceptatie van homoseksualiteit is dus groot. Let wel dat tegenover homoseksueel gedrag men duidelijk minder tolerant is dan tegenover heteroseksueel gedrag[2]. In de tabel hieronder is te zien dat inwoners met een andere seksuele geaardheid zich vaker gediscrimineerd voelen dan hetero mannen en vrouwen.



Gediscrimineerd gevoeld in de afgelopen 12 maanden, 2021 (CBS)

Tussen 2021 en 2023 is een afname te zien in de ervaren veiligheid en acceptatie van transgender en non binaire personen en andere niet-cisgender personen. Zij ervaren een negatievere houding tegenover personen met een niet-cisgender identiteit. Ook hebben zij onveiligheidsgevoelens in verschillende openbare situaties in vergelijking met 2021. Bijvoorbeeld, het percentage transgender personen dat zich onveilig voelt op straat is gestegen van 43 procent in 2021 naar 50 procent in 2023. Ook geven zij ten opzichte van 2021 vaker aan slachtoffer te zijn van ongewenst gedrag.

2 *Factsheet Discriminatie en seksuele gerichtheid, Radar, augustus 2023*

Toename van diversiteit in genderidentiteit volgens de Welzijnsmonitor LHBTIQA+ 2023 Gelderland en Overijsel, Radboud Universiteit en Vizier, oktober 2023
In vergelijking met 2021 is er in 2023 een opvallende toename van het aantal non-binaire respondenten. In 2021 was bijna 8 procent van het aantal respondenten non-binair, terwijl dit percentage in 2023 bijna 18 procent is. De toename van non-binaire respondenten is vooral te zien onder de jongere generatie. Dit sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkeling dat er steeds meer diversiteit in genderidentiteit mogelijk is [3].

Aanpassing van de grondwet
Begin dit jaar (22 februari 2023) is de grondwet aangepast. 'Handicap' en 'gender en seksediversiteit' zijn nieuw toegevoegd aan de non-discriminatiegronden. Het nieuwe, aangepaste artikel 1 van de Grondwet luidt nu:
"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, gender en seksediversiteit of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."
'Handicap' en 'gender en seksediversiteit' zijn nieuw toegevoegd aan de non-discriminatiegronden.

Nota ''Emancipatie: een opdracht voor ons allen''
De Nederlandse overheid voert een beleid voor de emancipatie van lhbtiq+ personen. In deze nota, genaamd: "Emancipatie: een opdracht voor ons allen", staat hoe de regering van 2022 t/m 2025 het beleid op het gebied van gendergelijkheid en lhbtiq+ emancipatie in de dagelijkse praktijk wil terugzien. De nota richt zich zowel op de emancipatie van vrouwen als de emancipatie van lhbtiq+ personen. En gaat hierbij in op het verbeteren van de sociale veiligheid en de acceptatie van lhbtiq+ personen.

Nieuwe Transgenderwet
De Transgenderwet maakte het voor transgender- en intersekse personen mogelijk om hun geslachtsaanduiding te wijzigen in de geboorteakte. Hiervoor golden tot 1 juli 2014 de voorwaarden dat mensen lichamelijk zo veel mogelijk waren aangepast aan "het andere geslacht" en blijvend onvruchtbaar waren. Dit is een ingrijpende factor geweest in de verdere levensloop van veel transgender- en intersekse personen. Het Transgender en Interseksecollectief heeft de Staat hiervoor eind 2019 aansprakelijk gesteld. Op 27-11-2021 heeft minister Van Engelshoven excuses uitgesproken namens het kabinet. Tijdens de bijeenkomst hebben transgender- en intersekse personen verteld over de impact van de wet op hun leven en welke gevolgen zij hiervan ondervonden hebben. Minister Van Engelshoven heeft de bijeenkomst afgesloten met een speech waarin zij in het openbaar excuses aanbood. Tevens wordt er een onderzoek uitgevoerd naar de geschiedenis van de wet en het effect dat het heeft gehad op mensen. Dit onderzoek zou twee jaar duren.

Er ligt sinds 2021 een wetsvoorstel om het aanpassen van de geslachtsaanduiding op het paspoort of ID-kaart makkelijker te maken. Deze wet is nog niet vastgesteld, maar heeft tot veel discussie geleid.
Het wetsvoorstel maakt het mogelijk om zonder deskundigeverklaring het officiële geslacht te wijzigen in bijvoorbeeld het paspoort. De deskundigeverklaring wordt afgegeven door een arts of psycholoog, met dit wetsvoorstel is deze verklaring niet meer nodig.
Als de aanpassingen door de Tweede Kamer worden aangenomen, wordt de verklaring vervangen door een bedenktermijn van minimaal vier weken.

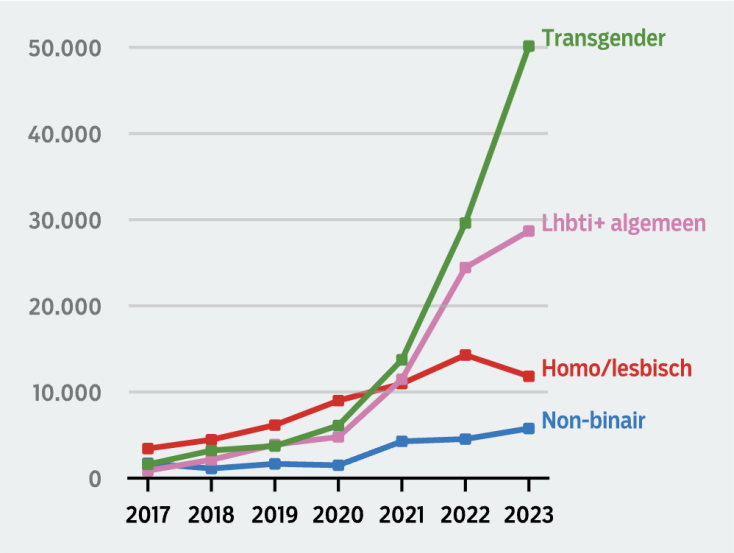
3 *Welzijnsmonitor LHBTIQA+ 2023 - Gelderland en Overijsel, Radboud Universiteit en Vizier, oktober 2023*

Het Transgendernetwerk, NNID en COC willen dat ook inwoners onder de 16 jaar op laagdrempelige wijze hun geslachtsvermelding kunnen wijzigen.
In 2018 werd er in Nederland voor het eerst een X geplaatst in het paspoort van een non-binair persoon. Het is op dit moment lastig om een X in het paspoort te krijgen, hier heb je een advocaat bij nodig. Er is een voorstel gedaan om het voor non-binaire inwoners gemakkelijker te maken om de geslachtsaanduiding te laten doorhalen en een X op het ID-bewijs/paspoort te hebben. Hiervoor is een initiatiefwet aangekondigd.

Wettelijke eis voor bevordering van burgerschap in het (speciaal) onderwijs
Vanaf 1 augustus 2021 geldt er een nieuwe wettelijke opdracht om 'actief burgerschap en sociale cohesie' te bevorderen in het (speciaal) basisonderwijs en het (speciaal) voortgezet onderwijs. Aan de onderwijswetten wordt het volgende lid toegevoegd: "het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of gender en seksediversiteit alsmede de waarde dat in gelijke gevallen gelijk behandeld worden."
Scholen in het (speciaal)basisonderwijs en het (speciaal) voortgezet onderwijs krijgen zo de expliciete verplichting te werken aan lhbtiq+-acceptatie en het stimuleren van respect voor mensen met een beperking of met een andere godsdienst, levensovertuiging, afkomst of geslacht.

Verharding in het gesprek rondom gender en seksediversiteit
Ondanks alle voorstellen en wetswijzigingen heerst het gevoel dat de discussie rondom het thema gender en seksediversiteit feller is geworden. Zo blijkt uit cijfers van de Groene Amsterdammer[4] dat het aantal haatdragende berichten razendsnel groeit. In de grafiek hieronder is te zien dat het aantal haatdragende berichten richting trans personen de afgelopen zes jaar is gestegen van onder de 10.000 naar 50.000. Dit aantal is dus ruim vijf keer zo groot geworden in de afgelopen zes jaar.

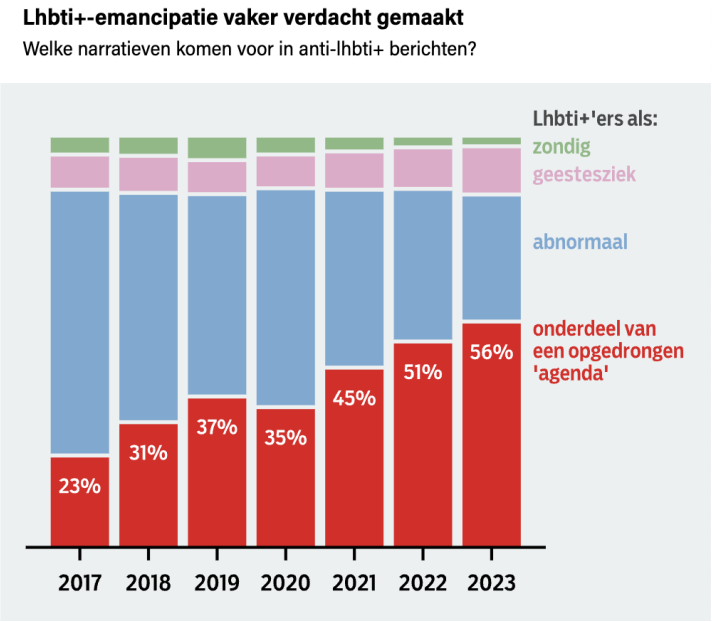
Intolerantie en haat richting trans personen groeit razendsnel
Totaal aantal haatdragende berichten in onze dataset



In 2017 was dit 23% en in 2023 56%. In absolute aantallen is elke vorm van lhbti+-intolerantie sinds 2020 toegenomen. Maar vooral de vijandigheid richting trans personen stijgt razendsnel. Sinds 2021 richt het vizier zich het vaakst op hen. Het valt samen met een andere trend: De toenemende verdachtmaking van lhbti+-emancipatie.

4 *de Groene Amsterdammer, 6-09-2023: https://www.groene.nl/artikel/verantwoording-bij-het-onderzoek-naar-toenemende-online-lhbti-haat*

Steeds vaker wordt lhbti+-emancipatie online besproken als een verborgen en ‘opgedrongen’ maatschappelijke agenda, onderdeel van de ‘normalisering van pedofilie’, of als manier voor perverse mannen om toegang te krijgen tot toilet- en kleedruimtes van vrouwen. Vooral trans personen krijgen dergelijke narratieven vaak voorgeschoteld, zo blijkt uit onze analyse. Zeker wanneer kinderen worden betrokken in dat narratief zorgt het voor enorme oplevingen van woede richting lhbti+-personen. En bij online woede blijft het niet: het zet aan tot (doods)bedreigingen, tot het bestormen van podia, tot het op straat uitschelden van drag queens. Daarmee wordt niet alleen de online arena steeds onveiliger voor lhbti+’ers, maar ook de publieke ruimte. In de tabel hieronder is te zien welke verhalen voorkomen in anti-lhbti+ berichten. Opvallend is dat het aantal mensen wat lhbti+’ers ziet als ‘onderdeel van een opgedrongen ‘agenda’’ is verdubbeld.



Bron: de Groene Amsterdammer, 6-09-2023

Uit de handreiking lhbti+ feiten en cijfers 2022 van Movisie blijkt dat 1 op de 10 van de Nederlandse LHB-respondenten meldde, in Europees onderzoek, fysiek aangevallen te zijn. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 22% van de LHBTI-personen in Nederland ooit bij de politie aangifte heeft gedaan van een fysieke of seksuele aanval. Een op de vijf Nederlandse transgender personen werd slachtoffer van een fysieke of seksueel gemotiveerde aanval. Dat is twee keer zo veel als het gemiddelde voor alle LHBTI-groepen.

Provinciaal

Regenbooggemeenten

Op 12 oktober 2018 hebben 54 Regenbooggemeenten een intentieverklaring getekend met het ministerie van OCW. In deze intentieverklaring geven gemeenten aan dat ze zich actief inzetten op de veiligheid voor lhbtiq+ personen. OCW heeft ervoor gekozen om alleen de G50 in het kader van die intentieverklaring ook subsidie te verstrekken. Daarbij is het ook de bedoeling dat deze gemeenten hun ervaringen regionaal delen. Naast de G50 zijn gemeenten vrij om zelfstandig lhbtiq+ beleid te ontwikkelen. Een aantal heeft zichzelf uitgeroepen tot Regenbooggemeente. Harderwijk behoort tot de laatste categorie.

Sinds 2020 zijn er in Gelderland twee regenboogsteden bijgekomen, namelijk Ede en Apeldoorn. Provincie Gelderland kent nu vier regenboogsteden die de intentieverklaring hebben getekend. Sinds 2020 zijn er in provincie Gelderland 5 zelfuitgeroepen regenbooggemeenten bijgekomen. In totaal hebben nu 11 gemeenten op eigen initiatief aangegeven dat ze een regenbooggemeente zijn.

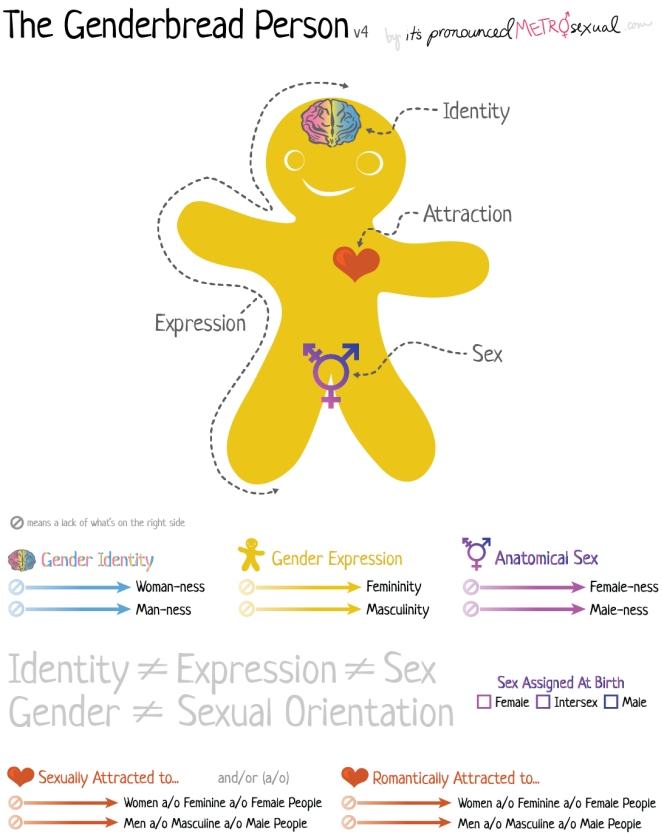
Opvallend is dat de meeste Regenbooggemeenten in Zuid-Gelderland liggen. Er is vanuit de provincie Gelderland ook het Regenboogplatform Gelderland-Zuid opgericht. Harderwijk is de enige Regenbooggemeente in het noorden van Gelderland en op de Noord-Veluwe. Om meer aansluiting te vinden wil de gemeente Harderwijk meer contact leggen met de provincie en het Regenboogplatform Gelderland-Zuid. Het doel hiervan is kijken hoe andere gemeenten, met een vergelijkbare grootte als Harderwijk, het beleid hebben opgesteld en vormgeven.
Door samenwerking te zoeken binnen de provincie hoopt de gemeente Harderwijk een groter draagvlak te creëren.

Regionaal

De afgelopen jaren is er op de Veluwe steeds meer de wens gekomen vanuit de samenleving richting gemeenten om lhbtiq+ inwoners zichtbaar te omarmen. Als reactie hierop is in oktober 2021 in de gemeenten Ermelo, Nunspeet en Oldebroek voor het eerst de regenboogvlag gehesen. De Out en Proud expositie was op initiatief van Village People ook te zien in Ermelo, Oldebroek, Epe en Heerde.
In Nunspeet is een burgerinitiatief de organisatie ‘True Colors’ begonnen. Zij organiseren o.a. elke dinsdag een café avond. De afgelopen jaren hebben zij zich ingezet voor het organiseren van Nunspeet Pride.

In de regio is er tussen de gemeenten Ermelo, Putten, Oldenbroek, Elburg en Harderwijk, de afgelopen jaren wel uitwisseling en kennismaking geweest, maar er is nog geen sprake van regelmatige ontmoeting of samenwerking op dit onderwerp.
Inmiddels is een aantal buurgemeenten ook gestart met het ontwikkelen van regenboogbeleid. Elke gemeente op haar eigen manier door een eigen proces. De gemeenten in de regio blijven contact houden en elkaar opzoeken.

Bijlage 2 – Begrippenlijst



In deze bijlage hebben we de begrippen zo goed en volledig mogelijk proberen te omschrijven. We zijn ons bewust van de mogelijke verandering in definitie.

De afkorting **lhbtiq+** wordt gebruikt voor mensen die zich niet identificeren als cisgender heteroseksueel.

ASEKSUEEL
Aseksualiteit is een breed begrip en de manier waarop het ervaren wordt kan per persoon verschillen. De nederlandse organisatie Aseksualiteit houdt de volgende definitie aan: het ervaren van geen of weinig seksuele aantrekking naar andere personen.

BISEKSUEEL/Bi+
Kort: bi. Een bi is iemand die zich (potentieel) romantisch en/of seksueel aangetrokken voelt tot meer dan één geslacht of gender.

CISGENDER
Als sekse (geslacht) overeenkomt met genderidentiteit.

CISGENDER PERSOON
Iemand die zich het gender voelt dat is toegewezen bij geboorte.

COMING OUT
Engelse term voor het moment (de momenten) dat een persoon zijn seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit kenbaar maakt. Ook: 'uit de kast komen'.

GAY
Engelse term voor iemand die homoseksuele of lesbische gevoelens heeft, of homoseksueel of lesbisch gedrag vertoont.

GEAARDHEID
Seksuele oriëntatie, seksuele voorkeur, gender en seksediversiteit. Term om aan te geven tot welke gender(s) of geslacht(en) je je romantisch en/of seksueel toe aangetrokken voelt.

GENDER
De verzameling eigenschappen, gedragingen en rollenpatronen die een maatschappij voor elk geslacht heeft bepaald.

GENDEREXPRESSIE
Hoe iemand zijn/haar/hun gender uit.

GENDERIDENTITEIT
Iemands persoonlijke beleving van zijn/haar/hun gender.

GENDERNEUTRAAL
Een woord of object dat geen connotatie heeft met een gender. Een persoon noem je niet genderneutraal. Bewust niet benadrukken van 'vrouwelijke' en 'mannelijke' eigenschappen of kenmerken. In meervoud, jij- of u-vorm schrijven is bijvoorbeeld genderneutraal.

GENDERDIVERSE VOORNAAMWOORDEN
Als personen zich niet als man of vrouw identificeren kunnen ze ervoor kiezen om in plaats van als hij/hem/zijn of zij/haar/haar, als hen (of die)/hen/hun geïdentificeerd te worden. Die/diens en hen/hun zijn het meest populair onder non-binaire mensen in nederland. Mensen combineren soms ook: dus zij/hen of hij/hen. Dan mag je diegene met allebei aanspreken.

GENDERQUEER
De genderidentiteit die voor zichzelf 'mannelijke' en 'vrouwelijke' genderidentiteiten afwijst of ze in volle hevigheid combineert.

GESLACHTSKENMERKEN
De biologische kenmerken die een lichaam man, vrouw of interseks maakt. Ook: sekse-kenmerken.

GSA
staat voor Gay Straight Alliance. Een GSA is een groep scholieren die vinden dat iedereen op hun school de vrijheid heeft te kunnen zijn wie ze zijn. In de alliantie maken leerlingen op school zich sterk voor een omgeving waar kinderen zichzelf kunnen zijn en waar het veilig is om voor je seksuele voorkeuren uit te komen.

HETEROSEKSUEEL
Kort: hetero. Iemand die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelt tot het tegengestelde geslacht of gender.

HOMOSEKSUEEL
Kort: homo. Iemand die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelt tot hetzelfde geslacht of gender.

IN DUBIO
Iemand die (nog) niet weet op welke gender(s) of geslacht(en) hij/zij/hen valt.

INTERSEKSE
Het hebben van geslachtskenmerken die buiten de gebruikelijke definities van ‘vrouwelijk’ of ‘mannelijk’ vallen.

INTERSEKSE PERSOON
Iemand met geslachtskenmerken die buiten de gebruikelijke definities van ‘vrouwelijk’ of ‘mannelijk’ vallen.

LESBIENNE
Een vrouw die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelt tot andere vrouwen.

LHBT
Afkorting die staat voor Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel en Transgender.

LHBTI+
Afkorting die staat voor Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel, Transgender en Interseks en alle andere variaties die niet heteroseksueel en/of cisgender zijn en/of geslachtskenmerken hebben die binnen de gebruikelijke definities van ‘vrouwelijk’ of ‘mannelijk’ vallen.

NON-BINAIR
De genderidentiteit die niet wil of kan kiezen tussen ‘mannelijke’ en ‘vrouwelijke’ genderidentiteiten.

QUEER
Iemand die zichzelf niet een vaststaande gender en/of seksuele identiteit toekent of dit afwijst. In het Engels is queer juist een parapluterm voor alles wat niet heteroseksueel en/of cisgender is.

SEKSE-KENMERKEN
De biologische kenmerken die een lichaam man, vrouw of interseks maakt. Ook: geslachtskenmerken.

SEKSUELE ORIËNTATIE
Geaardheid, seksuele voorkeur. Term om aan te geven tot welke gender(s) of geslacht(en) je je romantisch en/of seksueel toe aangetrokken voelt.

SEKSUELE VOORKEUR
Seksuele oriëntatie, geaardheid. Term om aan te geven tot welke gender(s) of geslacht(en) je je romantisch en/of seksueel toe aangetrokken voelt.

TRANSGENDER
De genderidentiteit is anders dan is toegewezen bij geboorte.

TRANSGENDER PERSOON
Iemand bij wie de genderidentiteit anders is dan toegewezen bij geboorte.



Stadhuis
Havendam 56
3841 AA Harderwijk
Postbus 149
3840 AC Harderwijk

Bel of whatsapp
0341 411 911

Stuur een e-mail
info@harderwijk.nl

Volg ons op

Bezoek de website
harderwijk.nl