

***beantwoording
schriftelijke
vragen***

Fractie van D66

Bezoekadres
Huis van de Stad, Burgemeester Jamesplein 1

Postadres
Postbus 1086, 2800 BB Gouda

afdeling uw kenmerk
Human Resource Management -

gouda
9 december 2025

contactpersoon
Sheila van der Velde -
Hussainali

zaaknummer
1575986

onderwerp
Beantwoording schriftelijke vragen over Verklaring van Amsterdam

Geachte fractie,

Op 13 oktober 2025 heeft u schriftelijke vragen gesteld over het onderwerp: Verklaring van Amsterdam. Onderstaand de beantwoording van uw vragen.

In 2011 is door de Stichting Workplace Pride Foundation de Verklaring van Amsterdam opgesteld. De verklaring richt zich specifiek op het bevorderen van inclusiviteit en de acceptatie van LHBTIQ+ werknemers in een werkomgeving. Gouda is een inclusieve en diverse stad, daarom is het - volgens D66 - belangrijk dat onze gemeente laat zien dat ook binnen de ambtelijke organisatie iedereen mag en kan zijn wie hij/zij/hen is.

1. Is het college bekend met de Verklaring van Amsterdam, zoals in 2011 opgesteld door de Stichting Workplace Pride Foundation?

Ja, het college is hier mee bekend.

2. Kan het college aangeven of de gemeente Gouda zich heeft gecommitteerd aan de Verklaring van Amsterdam, zoals opgesteld door de Stichting Workplace Pride Foundation.

De gemeente Gouda heeft de Charter Diversiteit ondertekend en levert als charter ondertekenaar jaarlijks input aan de Monitor Charter Diversiteit.

Hoewel de invulling die de gemeente Gouda aan inclusie geeft inhoudelijk lijkt aan te sluiten op de Verklaring van Amsterdam zien wij, mede door reeds charter ondertekenaar te zijn, geen toegevoegde waarde in het binnen de organisatie identificeren en extern meten van het niveau en de voortgang van LHBTIQA+ inclusie zoals wordt gevraagd in de Verklaring van Amsterdam.

3. Indien de gemeente Gouda zich heeft gecommitteerd: hoe is dit zichtbaar in het gemeentelijk beleid en de uitvoering daarvan?

N.v.t., zie antwoord vraag 2.

4. Indien de gemeente Gouda zich niet heeft gecommitteerd: kan het college toelichten waarom er (nog) geen ondertekening heeft plaatsgevonden en is het college van plan de mogelijkheden voor ondertekening van de Verklaring te onderzoeken?

Zie antwoord vraag 2

5. Op welke wijze bevordert de gemeente momenteel inclusie en gelijkheid van de LHBTIQ+ medewerkers binnen de eigen organisatie?

Bij de gemeente Gouda geloven we in inclusie en de kwaliteit van diversiteit in teams. We hebben al veel goede stappen gezet en zijn ons er bewust van dat we hier blijvend aandacht aan moeten besteden om dit vast te houden én om hier verder in te groeien.

Wij willen een inclusieve werkgever zijn en blijven. Wij willen dat elke medewerker zich gehoord, gezien en erkend voelt om wie hij/zij/die is en om alles wat de medewerker meebrengt. Binnen de kaders van de Gouden Waarden geven we onze medewerkers de ruimte om te zijn wie ze willen zijn en een bijdrage te leveren.

Dit geldt – binnen dit geheel- ook voor LHBTIQA+ medewerkers. Op verschillende momenten besteden we hier daarom extra aandacht aan. Denk daarbij aan de aanwezigheid van de Progress Pride vlag als een van de vlaggen voor het Huis van de Stad en ook aan momenten als Coming Out Dag op 11 oktober, waarbij er – ook intern- extra aandacht is voor het hijsen van de Progress Pride vlag voor het Huis van de Stad. Vorig jaar is op 11 oktober de Goudse Pride Keycord geïntroduceerd. (zie afbeelding in de bijlage). Wanneer medewerkers de toegangspas aan een keycord willen hangen, bieden we hen de keuze uit een rode keycord of een Pride keycord. Sinds de introductie zijn er ruim 500 van de Pride keycards uitgegeven en zien we dat deze dagelijks gedragen worden. Afgelopen oktober hebben we daarom opnieuw aandacht besteed aan de keycord met een bericht op het intranet, deze hebben we vergezeld van een video die de kracht van een dergelijk gebaar onderschrijft. (zie bijlage voor tekst en link naar video).

Aanvullend op bovenstaande zaken bieden we gedurende het jaar diverse activiteiten aan die in het teken staan van D&I. Bij deze activiteiten zoomen we op verschillende momenten ook in op het (verder) vergroten van de bewustwording en kennis op het gebied van LHBTIQA+. Een goed voorbeeld hiervan is de workshop die we hebben aangeboden in het kader van Leren & Ontwikkelen: Het ABC van gender en seksualiteit. En in 2026 zullen we ook activiteiten binnen dit thema aanbieden.

6. In hoeverre sluit het bestaande diversiteits- en inclusiebeleid van de gemeente Gouda aan bij de principes van de Verklaring van Amsterdam?

Het diversiteits- en inclusiebeleid van de gemeente Gouda sluit goed aan bij de principes van de Verklaring van Amsterdam van de Stichting Workplace Pride Foundation. Deze verklaring zegt dat LHBTIQA+ medewerkers zich veilig, erkend en gewaardeerd moeten voelen op hun werk. Gouda werkt hieraan met de Gouden Waarden, waarin staat dat medewerkers zichzelf mogen zijn en vanuit hun eigen identiteit kunnen bijdragen. Dit doen we door aandacht te geven aan diversiteit in teams, door zichtbare symbolen zoals de Pride-vlag en keycards en door activiteiten die kennis en bewustwording vergroten. Zo ontstaat een werkomgeving waarin LHBTIQA+ medewerkers gelijkwaardig en met respect worden behandeld en waarin inclusiviteit actief wordt gestimuleerd.

7. Welke (aanvullende) stappen is het college bereid te zetten om de principes van de Verklaring van Amsterdam actief te omarmen?

Zie antwoord op vraag 2.

8. Zou het college bereid zijn om namens Gouda de Verklaring van Amsterdam te ondertekenen en dit publiekelijk uit te dragen?

Zie antwoord op vraag 2.

Bijlagen:

Bijlage 1. Afbeelding: Op de afbeelding is een deel van een Pride keycord zien. De keycords zijn bedrukt met de kleuren van de Pride Progress vlag en voorzien van het logo van de gemeente Gouda.



Bijlage 2. Bericht op het intranet van de gemeentelijke organisatie op Coming Out Dag 2025:

Jezelf kunnen zijn begint bij je veilig voelen

Onze Gouden Waarde #Eigen-zinnig wordt door veel collega's gekoesterd. Want wat is er mooier dan jezelf durven en kunnen zijn in de omgeving waarin je werkt? We vinden het als organisatie daarom belangrijk dat iedereen zich veilig voelt om zichzelf te zijn. Daarom staan we dit jaar op 11 oktober ook stil bij Coming Out Day. Een dag die ons eraan helpt herinneren dat jezelf kunnen zijn helaas nog niet voor iedereen vanzelfsprekend is.

Niet voor iedereen vanzelfsprekend

Veel LHBTI+ ers stellen zich dagelijks dezelfde vragen: Is het hier veilig om open te zijn? Kan ik vertellen dat ik queer ben? Kan ik met mijn partner vrijuit hand in hand lopen? Kan ik mezelf laten zien, zonder bang te zijn voor een reactie? In veel nieuwe situaties komen deze vragen voorbij, zo ook in een nieuwe werkomgeving. Steeds weer kan het voelen alsof je opnieuw je coming out beleeft. Iets wat voor veel LHBTI+ ers bijna normaal voelt, terwijl dat eigenlijk niet zo is. En dat zou het ook niet mogen zijn.

Ik zie je en sta naast je!

Coming Out Day draait om zichtbaarheid, om veiligheid, en vooral: om erbij mogen horen. Het herinnert ons eraan hoe belangrijk het is dat iedereen zich gezien, gesteund en veilig voelt, juist op plekken waar je veel tijd doorbrengt, zoals op je werk. Soms zit die steun in iets kleins. Een blik van herkenning. Een oprechte vraag. Een luisterend oor. Of een symbool dat laat zien: ik zie je, en ik sta naast je.

Pride keycords

*Geïnspireerd door die intentie hebben we bij de gemeente Gouda sinds vorig jaar de Pride keycords waar je Smarty (toegangspas) aan kan hangen. Een simpel, maar krachtig signaal: iedereen is welkom en mag hier gewoon zichzelf zijn. Op het werk én daarbuiten. In deze korte video die we graag met je delen zie je heel mooi hoe belangrijk deze zichtbaarheid en steun kunnen zijn en dat we hiermee echt verschil kunnen maken. (zie [hieronder](#)). Speciaal voor Coming Out Day besteden we deze maand opnieuw aandacht aan de goudse Pride keycords. Je kan ze altijd ophalen bij de **Servicedesk op de 6e verdieping**, maar deze week hangen ze ook weer in de speciale **"Pride-boom" bij HR op de 3e verdieping**. Pak er gerust eentje mee als je deze nog niet hebt.*

Voel je vooral vrij om te doen wat bij jou past

Draag je liever een rood keycord? Of helemaal geen? Ook helemaal goed. Het gaat er niet om wat je draagt, maar dat jij je goed voelt bij je keuze.

Doe mee op jouw manier. Samen maken we van onze organisatie (nog meer) een plek waar iedereen zichzelf kan zijn.'

<https://www.youtube.com/watch?v=UVepoXddTW4>

Wij vertrouwen erop u met deze antwoorden voldoende te hebben geïnformeerd.

Burgemeester en wethouders van Gouda,
de secretaris, de burgemeester,

drs. R.C. Bakker

mr. drs. P. Verhoeve

Geschatte ambtelijke capaciteit: 3 uur.