

Voortgang uitvoeringsprogramma Inclusieve Stad



1. Aanleiding

In maart 2023 heeft de gemeenteraad de uitgangspunten voor de opgave Inclusieve Stad vastgesteld. Deze uitgangspunten zijn vervolgens vertaald in een startnotitie, die op 19 september 2023 is vastgesteld door de gemeenteraad. Daarna is een uitvoeringsprogramma opgesteld. In het uitvoeringsprogramma is uitgewerkt hoe de vier programmalijnen van de opgave, invulling krijgen in de periode 2023 – 2026

In de startnotitie is aangegeven dat de raad jaarlijks wordt geïnformeerd over de voortgang van het uitvoeringsprogramma middels een raadsinformatiebrief (RIB). De eerste RIB dient in het vierde kwartaal van 2024 verzonden te worden.

Dit document bevat een overzicht van de stand van zaken van het programma Inclusieve Stad en voortgangsinformatie per actielijn.

2. Visie en doelstelling programma Inclusieve Stad

De gemeente Dordrecht streeft naar een stad waarin iedereen zich thuis voelt, ongeacht achtergrond, leeftijd, geslacht, beperking of sociaaleconomische status. Het is opgenomen als prioriteit in het politiek akkoord 2022-2026: "Onze inwoners zijn divers, met verschillende sociale en culturele achtergronden, genders en (geloofs) overtuigingen. Wij omarmen dat. We willen een stad zijn waar iedereen zich thuis kan voelen en kan meedoen. Een stad waar je

elkaar begroet op straat. We accepteren geen uitsluiting en discriminatie. Wat je achtergrond ook is en met welke mensen je je ook verbonden voelt: er is plek voor jou in Dordrecht."

We bevinden ons in een tijdperk waarin maatschappelijke uitdagingen steeds groter en complexer worden. Dat vraagt niet alleen om een integrale aanpak, maar vooral ook om samenspel en samenwerking tussen inwoners, maatschappelijke organisaties, ondernemers en de gemeente. Samen kunnen we de grootste impact maken en bijdragen aan positieve verandering. Deze visie ligt ook ten grondslag aan de ambitie t.a.v. het vormgeven van diversiteitsbeleid en het bevorderen van een inclusieve samenleving.

Een inclusieve samenleving is een bloeiende samenleving. We streven naar gelijke kansen voor al onze inwoners, ongeacht achtergrond, levensfase of beperking en we werken aan het verminderen van sociale ongelijkheden. Niet op een betuttelende manier of door mensen in een slachtofferrol te plaatsen, maar door samen met inwoners en organisaties op zoek te gaan naar effectieve (en creatieve) manieren die bijdragen aan veerkracht en weerbaarheid van onze gemeenschap.

Het programma Inclusieve Stad beoogt duurzame verankering van diversiteit en inclusie als uitgangspunt in beleid, processen en werkwijzen tot stand te brengen.

3. De 4 actielijnen

De volgende actielijnen maken onderdeel uit van het programma Inclusieve Stad:

- Antidiscriminatiebeleid
- Stimuleren van diversiteit en inclusie binnen de interne organisatie als werkgever
- Stimuleren van diversiteit en inclusie door inkoopkracht te benutten
- Stimuleren van diversiteit en inclusie als aanjager en facilitator: een inclusieve gemeenschap in een toegankelijke stad

4. Voortgang per actielijn

4.1 Antidiscriminatiebeleid

Deze programmalijn is gericht op het verhogen van de meldingsbereidheid in samenhang met het vergroten van de bekendheid (zichtbaar, benaderbaar, uitnodigend) van de Anti-Discriminatievoorziening (ADV). Hiertoe wordt samengewerkt met Radar (die zowel het meldpunt verzorgt als ook preventieve taken verricht).

In 2023 is een nulmeting uitgevoerd om in beeld te brengen hoe het op dat moment stond met de bekendheid van de ADV. De nulmeting heeft in beeld gebracht dat de bekendheid van de ADV niet groot is. De verwachting was dat de lancering van discriminatie.nl een positieve impuls zou geven aan vindbaarheid en bekendheid van de ADV.

Aanvullend is in Dordt gestart met een pilot. De pilot omhelsde aanwezigheid van de ADV op plekken waar veel mensen samenkomen (bibliotheken, buurthuizen). Deze pilot liep door tot en met het eerste kwartaal van 2024. De pilot (met aanwezigheid van de ADV op plekken waar veel mensen samenkomen) heeft niet geleid tot een toename van meldingen (op die locaties). Desondanks blijft de wens bestaan om de ADV zichtbaar aanwezig te laten zijn in Dordt. Ook binnen het netwerk van de Inclusieve Stad.

Landelijk zijn (door het vorige Kabinet) structureel meer middelen beschikbaar gesteld voor preventie van discriminatie. In 2024 en 2025 wordt invulling gegeven aan onze preventieve taak door maatschappelijke-, culturele en sportorganisaties te trainen in het tegengaan van discriminatie, door middel van zogenaamde kennisateliers. Het eerste kennisatelier heeft plaatsgevonden op 26 september. De kennisateliers zijn gericht op het opdoen van kennis en vaardigheden m.b.t. het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie. Evenementorganisatoren zijn, onder begeleiding van Radar, in gesprek gegaan over inclusieve programmering en toegankelijkheid van evenementen. Daarbij is ook gebruik gemaakt van een simulatie, om aanwezigen te laten ervaren wat het is om een beperking te hebben. Begin 2025 wordt een kennisatelier georganiseerd met sportorganisaties.



Een vertegenwoordiger van Roze in Blauw is aanwezig bij het kennisatelier voor evenementorganisatoren en ervaart hoe het is om slechtziend te zijn.

Naast kennisateliers, heeft Radar ook een kennissessie begeleid tijdens de netwerkbijeenkomst van het Vitaliteitsakkoord. Het vitaliteitsakkoord van de gemeente is gericht op het verbeteren van Dordtse vitaliteit door (laagdrempelige) initiatieven te financieren. Die initiatieven zijn gericht op het verbeteren van vitaliteit, mentale gezondheid en welzijn door middel van sport en/of cultuur.

Intensivering van de samenwerking met de veiligheidsketen/politie maakt ook onderdeel uit van deze programmaliijn. Hiertoe is o.a. doorlopend contact en frequent overleg met Roze in Blauw tot stand gekomen.

Om ook opvolging te geven aan training en bewustwording binnen de politie- en handhavingsketen (o.b.v. eigen middelen politie en handhavingsbeleid), is binnen de gemeente Dordrecht een kennissessie over diversiteit en inclusie georganiseerd met het team van de afdeling Handhaving.

Daarnaast wordt er met het programma Veilige Steden vanuit de gemeente ook aandacht geschonken aan het tegengaan van (seksuele) straatintimidatie. Hierbij werken we samen met handhaving, veiligheid en het sociaal domein om de stad voor vrouwen en meisjes maar ook voor queer inwoners veiliger te maken.

De meeste meldingen van discriminatie, zowel landelijk als in Dordrecht, gaan over discriminatie op de arbeidsmarkt. We pakken dit aan om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen. In het eerste kwartaal van 2024 heeft een bijeenkomst plaatsgehad over arbeidsmarktdiscriminatie met het platform Turkse Dordtenaren en FNV.

Nota bene: in 2025 wordt een kennisatelier m.b.t. het thema arbeidsmarktdiscriminatie georganiseerd.

Ook zal de gemeente zichtbare activiteiten organiseren rond 21 maart, de internationale dag tegen racisme en discriminatie. De gemeente zal partners in de stad uitnodigen hierin samen op te trekken.

De gemeente spreekt zich duidelijk en zichtbaar uit tegen discriminatie en vertaalt dit ook door naar het inkoop- en subsidiebeleid. Door middel van de subsidiebrieven is kenbaar gemaakt dat we ook van onze partners verwachten dat ze zich als een goed werkgever gedragen en diversiteit & inclusie borgen binnen hun organisaties. Onderdeel van ons beleid is dat we partners stimuleren – samen met stichting MBOD – om dit op een goede manier te integreren in beleid en processen.

In de paragraaf over inkoop- en subsidiebeleid staat hier meer over.

De gemeente vindt het belangrijke om schoolkinderen op toegankelijke wijze kennis laten maken met diversiteit en wat discriminatie is. Daarvoor wordt de 'diversiteitsrubriek' in de Kinderkrant Drechtsteden mogelijk gemaakt.

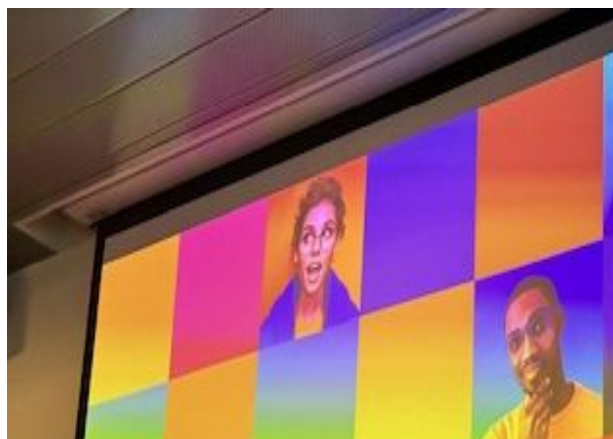
Ook heeft wethouder Van Benschop in juli 2024 een gesprek gehad met leerlingen uit groep 7/8 van een basisschool over diversiteit en inclusie.

De gemeente heeft alle partners uitgelicht die zich inzetten voor inclusie en diversiteit in de stad. Hiervoor is de diversiteitskrant 'iedereen telt mee' ontwikkeld en als wikkkel om de Dordt Centraal geniet. Deze is op 15 mei gepubliceerd.

4.2 Stimuleren van diversiteit en inclusie binnen de interne organisatie/ als werkgever

De gemeentelijke doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie worden geborgd binnen het HR beleid en de ontwikkelijn programma Dordt als topwerkgever.

Vanuit de Secure Base filosofie (basis van Dordt als topwerkgever) investeren we in gemeenschappelijke waarden. Daar hoort ook bij dat we iedereen verschillen erkennen en respecteren, en dat we open staan voor meerdere perspectieven. Op die manier creëer je een inclusieve en veilige omgeving.



De barometer culturele diversiteit van het CBS heeft in beeld gebracht dat het personeelsbestand van de gemeente Dordrecht nog geen optimale afspiegeling vormt van de Dordtse gemeenschap, met name in de hogere functieschalen. Het management heeft uitgesproken de urgentie te voelen om hier verandering in te brengen. De ambities hiertoe zijn ook opgenomen in het plan van aanpak Charter Diversiteit (een initiatief van de SER dat Dordt in 2020 heeft ondertekend).

In 2024 en 2025 wordt ingezet op het vergroten van kennis en competentie van het leiderschap van de organisatie. Daarvoor wordt het diversiteits- en inclusiebeleid van de gemeente in alle MT's besproken, wordt er aandacht aan besteed in het introductieprogramma en wordt het onderdeel gemaakt van het leiderschaps- en ontwikkelprogramma van management en medewerkers. In november 2024 hebben directie en management bijvoorbeeld een activiteit uitgevoerd die erop was gericht iedereen te laten ervaren hoe het is om op voorsprong of achterstand te staan, als gevolg van verschillende factoren (waar je vaak niets aan kunt doen). Deze doorlopende dialoog en training wordt gekoppeld aan het Secure Base leiderschapsprogramma.

Een ander speerpunt betreft de invulling van het (nieuwe) regionale werving- en selectiebeleid. Daarbij zijn vanuit het programma Inclusieve Stad de volgende uitgangspunten aangedragen:

- Het werven en selecteren van potentiële medewerkers vanuit diverse achtergronden, perspectieven en vaardigheden, zodat we een afspiegeling zijn van de stad. Waarin een verdere basis wordt gelegd voor een inclusieve cultuur waarin mogelijke (onbewuste)vooroordelen vermeden kunnen worden;
- Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Hoewel het gelijknamige wetsvoorstel uiteindelijk geen meerderheid haalde in de Eerste Kamer, vinden we het nog steeds relevant om een werkwijze op te stellen waaruit blijkt hoe arbeidsmarktdiscriminatie bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers wordt voorkomen.
- In de vacaturebank kiezen we voor taal die een diverse groep mensen weet aan te spreken. Daarom nemen we een passage op over het belang en de waarde van diversiteit in vacatureteksten.
- Als je divers wilt zijn, ligt het voor de hand dat je ook op andere plaatsen en andere wijze zoekt. Alternatieve wervingsmethodes/ vindplaatsen worden verkend.
- Medewerkers Werving & Selectie worden getraind in inclusief werven en selecteren.

De werkgroep Inclusieve Stad bestaat inmiddels uit >15 medewerkers, die zich als ambassadeur hebben verbonden aan de opgave. In 2024 en 2025 ligt de focus op het creëren van bewustzijn, urgentie en draagvlak in de gehele organisatie.

In dat kader zijn meerdere activiteiten georganiseerd, zoals Diversity Day (samen met het CECD) en de Week van de Toegankelijkheid ([Gemeente Dordrecht start Week van de Toegankelijkheid met workshops voor medewerkers \(rtvdordrecht.nl\)](#))



Viering van Diversity Day i.s.m. CECD Dordrecht

In 2025 worden deze activiteiten voortgezet en uitgebreid. Zo zullen er activiteiten worden georganiseerd rond 21 maart (internationale dag tegen racisme en discriminatie) en Diversity Day/de Week van de Toegankelijkheid. Ook is in 2025 een gedeelte van het inclusiebudget beschikbaar voor de werkgroep (ambassadeurs) om activiteiten te organiseren die leiden tot bewustwording en inspiratie.

Het programmateam Inclusieve Stad mee heeft gewerkt aan het formuleren van een aanpak voor de gemeente in het kader van 'Ondernemen met Impact'.

Samen met stichting MBOD hebben we de kenmerken van 'goed werkgeverschap' verder uitgewerkt als onderdeel van het Ondernemen met Impact. Al diverse ondernemers in Dordrecht zijn aangesloten bij stichting MBOD en het label Ondernemen met Impact. Het label Ondernemen met Impact krijg je als je invulling geeft aan goed werkgeverschap. Dit betekent:

- In acht nemen van inclusie en diversiteit op de werkvloer, in beleid en bij werving van werknemers;
- Aandacht hebben voor het versterken van bestaanszekerheid van werknemers;
- Inzetten op duurzame inzetbaarheid en behoud van werknemers door ontwikkeling te faciliteren en toekomstperspectief te bieden.

De gemeente heeft zich ook aan deze doelstellingen gecommitteerd.

Er wordt verkend of het mogelijk is om medewerkers 1 of 2 dagen per jaar te laten bijdragen aan activiteiten die gericht zijn op één van de drie doelstellingen van het label Ondernemen met Impact. Hier wordt de koppeling gelegd met activiteiten op 21 maart en de Week van Toegankelijkheid.

Ook is voorzien dat er in 2025 stadsgesprekken worden georganiseerd (samen met het CECD) n.a.v. de uitkomsten van het onderzoek naar het slavernijverleden van Dordrecht. Daarbij zal de focus liggen op de doorwerking van het slavernijverleden in het hier en nu (bestrijding racisme en discriminatie).

Ook de doorontwikkeling van de gemeentelijke dienstverlening op het gebied van inclusieve communicatie, maakt onderdeel uit van de opgave. Het doel is dat de gemeente op inclusieve wijze communiceert, d.w.z. op een cultuur-sensitieve manier die begrijpelijk is voor alle inwoners. Daarom hebben we een schrijfwijzer, taalcoaches en investeren we in

cultuursensitiviteit van medewerkers. We waarborgen de (digitale) toegankelijkheid van informatie van de gemeente, bijvoorbeeld informatie die is ontsloten via de website(s) van de gemeente. In 2024 is een plan van aanpak begrijpelijke taal opgesteld, met input vanuit het programmateam Inclusieve Stad. In de Week van de Toegankelijkheid (oktober 2024) is een workshop georganiseerd over begrijpelijke taal.

We werken aan een toegankelijke werkomgeving, juist ook in het nieuwe Dordthuis. Daarbij maken we gebruik van de expertise van ervaringsdeskundigen (bijvoorbeeld voor het schouwen van gebouwen en het geven van voorlichting). Er is advies gevraagd aan de WMO adviesraad en Ongehinderd. Hier komen adviezen uit die geïmplementeerd gaan worden in ontwerp van het Dordthuis, denk aan trappen geschikt voor mensen met een visuele beperking en het inrichten van ruimtes voor mensen die overgevoelig zijn voor prikkels. Daarnaast geven we artikel 1 van de Grondwet een mooie, prominente plek in het nieuwe gebouw.

4.3 Stimuleren van diversiteit en inclusie door inkoopkracht te benutten

Invulling programmalijn:

We stellen inclusieve eisen stellen aan leveranciers via (relevante categorieën) in het inkoop- en aanbestedingsbeleid. Daarmee stimuleren we goed werkgeverschap, ook diversiteit & inclusie in onze toeleveringsketen. Het gaat bijvoorbeeld om het hebben van diversiteitsbeleid, het werven van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of beperking en het promoten van gelijkheid en non-discriminatie. Er zijn op dit moment twee categorieën voor het inkoop- en aanbestedingsbeleid waarin inclusieve eisen zijn meegenomen, te weten: de categorie HR diensten en (heel recent) communicatiediensten. Voor deze laatste categorie is tevens de link gelegd met onze doelstellingen op het gebied van begrijpelijke taal.



Medewerkers in gesprek met de coördinator Inclusieve Stad tijdens de gemeentelijke MVOI-sessie, waar ook Diversiteit en Inclusie in de inkoopketen onderwerp van gesprek waren.

We stimuleren diversiteit en inclusie (in hun bedrijfsvoering en leveranciersketen) bij grote subsidiepartners (die meer dan €100.000 subsidie ontvangen) via Ondernemen met impact en organiseren ondersteuning daarbij in samenwerking met stichting MBOD. In de subsidiebrieven van de gemeente wordt hiernaar referentie gemaakt.



De gemeente stelt duidelijke normen t.a.v. uitsluiting en discriminatie. Als hiervan sprake blijkt bij subsidiepartners worden passende maatregelen ingezet.

Op het moment dat dit zich voordoet neemt de gemeente contact op met de indiener van de klacht. Daarbij wordt gewezen op de mogelijkheid een formele klacht in te dienen via de ADV. Ook wordt in zo'n geval contact gelegd met de subsidie ontvangende organisatie, om het belang van inclusie te benadrukken en de organisatie te wijzen op de consequenties als sprake is van discriminatie.

In Q1 2025 staat de eerste kennis- en inspiratiebijeenkomst gepland met onze subsidiepartners. Hierin werken we samen met stichting MBOD.

4.4 Stimuleren van diversiteit en inclusie als aanjager en facilitator: een inclusieve gemeenschap in een toegankelijke stad

Invulling programmalijs:

In samenspraak met de inwoners van Dordt West geven we invulling aan het plan van aanpak 'Veerkracht en Weerbaarheid' (SPUK Kansrijke Wijk in het kader van het nationaal programma Dordt West). De interventies zijn gericht op het faciliteren van (verbindende) initiatieven en activiteiten (ontmoetingen, gesprekken) op wijkniveau. Een belangrijk element van de aanpak betreft inspraak en participatie. Daarom borgt de opgave een doorlopend gesprek met culturele en religieuze organisaties in de stad.

In het kader van het herdenkingsjaar slavernijverleden, zijn de SPUK middelen voor Veerkracht en Weerbaarheid die we hebben aangevraagd, benut voor een inclusieve aanpak van vieren en herdenken van het slavernijverleden en de viering van Ketí Kotí.

Er is tevens een werkbezoek georganiseerd van de coördinerend portefeuillehouder Slavernijverleden van het Kabinet (voormalig staatssecretaris Alexandra van Huffelen). Zij was aanwezig bij de opening van het CECD (Cultureel- en Educatief Centrum Dordrecht). Het CECD heeft van de gemeente de opdracht gekregen om een aanpak te formuleren om tot een inclusieve herdenking en viering te komen. Aansprekend in de aanpak van het CECD is de ambitie om doorwerking van het slavernijverleden in het heden (uitsluiting door racisme en discriminatie) tegen te gaan én om de koppeling te maken met het onderwijs.

Op 30 juni vond de herdenking van het slavernijverleden plaats. Er is een herdenkingsplechtigheid georganiseerd. Burgemeester Kolff heeft excuses aangeboden voor de rol van Dordrecht in de slavernij.

Naast de herdenkingsplechtigheid werd ook de Ketí Kotí dialoogtafel georganiseerd op 30 juni.

Op 1 juli werd in het Weizigtpark het eerste Ketí Kotí festival georganiseerd. Beide activiteiten zijn mogelijk gemaakt met behulp van het inclusiebudget.



Voormalig staatssecretaris van BZK Alexandra van Huffelen op werkbezoek bij CECD

In 2023 is gestart met de organisatie van kwartaalgesprekken van de wethouder Inclusie met vrouwen van verschillende moskeebesturen. Inmiddels is gekozen voor een opzet waarin per kwartaalbijeenkomst een thema wordt behandeld. Bijvoorbeeld vitaliteit en bewegen, mantelzorg of werk.

De gesprekken vormen tevens basis voor de uitwerking van een tweede interventie in het kader van de SPUK veerkracht en weerbaarheid. Deze interventie is gericht op het vergroten van veerkracht en weerbaarheid van vrouwen met een migratieachtergrond. Deze gesprekken in 2024 vormen de basis voor de inzet van interventies in 2025. Daar waar (voorliggende) voorzieningen onvoldoende voorzien in de vraag of niet aanwezig zijn, worden de SPUK middelen benut.

Begin 2025 worden de uitkomsten verwacht van het (totale) onderzoek naar het slavernijverleden van Dordrecht. Er wordt verkend of we – samen met CECD – een aantal stadsgesprekken kunnen voeren over de uitkomsten. Daarbij wordt nadrukkelijk de verbinding gemaakt met de eerste actielijn van de opgave Inclusieve Stad (discriminatie tegengaan).

Emancipatie

De gemeente wil met deze actielijn extra inzetten op het verbeteren van de maatschappelijke positie van groepen en individuen die vanwege hun herkomst, culturele of religieuze achtergrond, beperking, seksuele oriëntatie of gender harder moeten werken voor gelijke kansen. Er is gekozen voor een aanpak gericht op een aantal doelgroepen. Kansengelijkheid en gelijkwaardigheid zijn het doel, daarom wordt ingezet op:

1. Regenboogbeleid middels invulling van het Programma Regenboogsteden

Het COC heeft zich in 2024 ingezet om ontmoeting voor LHBTIQ+'ers te stimuleren en te faciliteren. Dit doen zij met het maandelijkse Regenboogcafé bij stichting DOOR. Ook zijn zij als partner belangrijk in het betrekken van LHBTIQ+ ers bij (netwerk)bijeenkomsten gericht op ontmoeting. Denk aan de PRIDE 2024, maar ook de opening van tentoonstelling 1 op 90 intersekse. Hierbij betrekken zij Trans in Dordt. De gemeente spreekt regelmatig met het COC en helpt waar nodig.



Tentoonstelling 1-op-90 op Spuiboulevard

Als gemeente zijn wij in contact met meerdere belangenorganisaties waarmee we begin 2024 meerdere maal bij elkaar zijn gekomen. Deze organisaties vormen een regionaal netwerk waarmee (via whatsapp) events onderling worden gedeeld en georganiseerd ten behoeve van ontmoeting. Tijdens de Week tegen Eenzaamheid zijn ook specifiek LHBTIQ+'ers organisaties betrokken. Als gemeente willen we dit nog meer faciliteren en meer zichtbaar maken.

Naast dit regionale netwerk is ook het zogenaamde 'roze platform' actief. Het betreft een lokaal initiatief waar verschillende belanghebbenden en partners bij zijn aangesloten. In 2024 zijn de betrokken organisaties meermaals samen gekomen. Dit wordt voortgezet in 2025.

Het Nationaal Onderwijsmuseum speelt nog steeds een grote rol in het voorzien van informatie over seksualiteit en gender. Naast de eigen tentoonstelling organiseert het museum

een randprogramma met verdiepende informatiesessies en workshops. De gemeente ondersteunt bij de communicatie over het randprogramma.

Op 29 augustus is de tentoonstelling 1 op 90 intersekse geopend door de wethouder. Dit is ook via social media breed gecommuniceerd. Met deze tentoonstelling willen we inwoners meer bewust maken van intersekse en kennis erover vergroten. Ook zijn de bijbehorende magazines met verhalen van de geportretteerden verspreid naar ontmoetingsplekken in de wijken.

Tijdens de participatiebijeenkomsten Inclusieve Stad is de behoefte geuit aan het ontsluiten van de 'sociale kaart voor de LHBTIQA+ gemeenschap. De gemeente werkt aan het uitbreiden van actuele informatie op de gemeentelijke webpagina. Hier gaan we in 2025 mee verder.

Een van de aanbevelingen uit het Rekenkamer onderzoek naar het Regenboogbeleid (2023) in Dordrecht, betreft doorlopende monitoring en evaluatie. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van de Monitor Sociaal en de Veiligheidsmonitor. In 2024 hebben we als het ware een nulmeting uitgevoerd aan de hand van deze instrumenten. Aan de hand van de resultaten in de volgende monitorrapportages, kan de voortgang in kaart worden gebracht. De veiligheidsmonitor laat wel zien dat LHBTI+’ers hoger scoren als het gaat om gevoel van onveiligheid, intimidatie en slachtofferschap (vergeleken niet LHBTIQA+).

We staan stil bij bijzondere themadagen in de stad, maar ook binnen de gemeente zelf. In augustus is zichtbaarheid weer groots gevierd met de PRIDE.



Enk

ele foto's die onderdeel uitmaakten van de Intersekse tentoonstelling op de Spuiboulevard

Eind augustus is de tentoonstelling 1 op 90 intersekse geplaatst op het plein voor de Sociale Dienst Drechtsteden / Stadskantoor. Bij de opening waren partners van de Inclusieve Stad, maar ook zorg en welzijnsprofessionals en pers uitgenodigd.

2. Een toegankelijkheidsagenda om de stad toegankelijker te maken voor mensen met een beperking

Samen met mensen met een beperking/ representatieve organisaties is een Toegankelijkheidsagenda opgesteld, waarin speerpunten staan om de stad toegankelijker te maken voor mensen met een beperking.

Toegankelijke evenementen: het programmateam Inclusieve Stad heeft frequent overleg met de collega's van evenementenbeleid en het evenementenbureau. Uitgangspunten op het gebied van inclusie worden verankerd in het nieuwe evenementenbeleid. Tevens wordt concreet onderzocht of bredere kabelgoten kunnen worden aangekocht.



Medewerkers van de afdeling Ruimtelijke Kwaliteit ervaren hoe het is om met een rolstoel door de openbare ruimte te bewegen

Een ander onderdeel van de Toegankelijkheidsagenda betreft het realiseren van op- en afritten om de openbare ruimte toegankelijker te maken.

Samen met steunfractielid Nick Bootsman is in 2024 in kaart gebracht waar de op- en afritten in de binnenstad dienen te komen. Realisatie is voorzien voor 2025.

In 2024 is gestart met de herijking van het ontwerphandboek Kwaliteit Openbare Ruimte (KOR). Ervaringsdeskundigen worden betrokken bij de herijking.

T.a.v. het betrekken van ervaringskennis bij renovaties en nieuwbouwplannen gemeentelijk vastgoed geldt dat dit voor het Dordthuis inmiddels vorm heeft gekregen. In 2025 wordt ingezet op verdere beleidsmatige verankering.

Inclusieve speel- en beweegvoorzieningen: het eerste inclusieve speeltoestel met medefinanciering vanuit Inclusieve Stad is in 2024 opgeleverd ("geopend" met wethouder van Benschop).

In 2024 is door een trainee van de gemeente onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid van buiten recreatieve voorzieningen in de buitengebieden van Dordrecht, met als doel de inclusiviteit voor mensen met een handicap te bevorderen. Er zijn maatregelen in kaart

gebracht, waaronder het verbeteren van de informatievoorziening en het realiseren van voldoende rolstoeltoegankelijke parkeerplaatsen. De maatregelen worden meegenomen bij het uitwerken van een volgend uitvoeringsprogramma Inclusieve Stad.