

# Dordrecht een kleurrijke stad

Onderzoek naar het regenboogbeleid

*Rekenkamercommissie Dordrecht*



Rekenkamercommissie

DORDRECHT



# **Rekenkameronderzoek Regenboogbeleid gemeente Dordrecht**

**Rekenkamercommissie  
Dordrecht**

## Colofon

### Rekenkamercommissie Dordrecht:

Steven Oostlander (voorzitter)

Femke Sijbrandi

### Secretariaat RKC

Postbus 8, 3300 AA Dordrecht

[rekenkamercommissie@dordrecht.nl](mailto:rekenkamercommissie@dordrecht.nl)

[dordrecht.nl/rekenkamercommissie](https://dordrecht.nl/rekenkamercommissie)

X [@RKCDordrecht](https://twitter.com/RKCDordrecht)

Instagram [@rkdord](https://www.instagram.com/rkdord)

LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/rekenkamer-dordrecht-b340081b6/>

Mara Damen | Secretaris

Tel: 078 7704984

E-mail: [m.damen@dordrecht.nl](mailto:m.damen@dordrecht.nl)

Sylvia Khadjé | Bestuursassistent

Tel: 078 7704998

E-mail: [s.khadje@dordrecht.nl](mailto:s.khadje@dordrecht.nl)

Dit onderzoek is uitgevoerd door:



**Auteurs** Vincent Boswijk & Jesse Hulsebosch

**Opdrachtgever** Rekenkamercommissie Dordrecht

**Publicatiedatum** 28 november 2023

**Voorkant fotografie** Stolk Fotografie/Dordt Centraal

# Inhoudsopgave

## DEEL I: 5

Conclusies en aanbevelingen en reactie college 5

Conclusies en aanbevelingen 6

## DEEL II: 11

Onderzoeksbevindingen 11

### 1. Inleiding 12

1.1 Achtergrond en aanleiding 12

1.2 Doelstelling 12

1.3 Onderzoeksvraag 12

1.4 Methoden 13

1.5 Leeswijzer 15

### 2. Context 17

2.1 Bevolkingssamenstelling Dordrecht 17

2.2 Belangenorganisaties en ketenpartners in Dordrecht 18

2.3 Invulling regenboogbeleid in andere regenboogsteden 20

2.4 Landelijk advies en normen 26

### 3. Beleid en kaders 30

3.1 Van landelijke doelen... 30

3.2 ...naar lokale invulling 32

### 4. Uitvoering 37

4.1 Invulling aan het regenboogbeleid 37

4.2 Het betrekken van belangenorganisaties, stakeholders en ketenpartners 40

4.3 Kosten 41

### 5. Resultaten 42

5.1 Beschikbare resultaatinformatie 43

5.2 Bevindingen vragenlijstonderzoek 43

### 6. Sturing 52

6.1 Sturing gemeenteraad 52

7. Beantwoording normenkader 53

## Bijlagen 58

Bijlage 1: De vragenlijst 59

Bijlage 2: Grafische weergave resultaten 68

# **DEEL I:**

# **Conclusies en aanbevelingen en reactie college**

## **(Bestuurlijke nota)**

## Conclusies en aanbevelingen

### Conclusies

#### 1. Met de opgave Inclusieve Stad is de gemeente een positieve weg ingeslagen.

Met de opgave Inclusieve Stad werkt de gemeente aan een nieuw beleids- en monitoringsplan. Daarbij haalt de gemeente actief input op bij relevante stakeholders zoals Dordrecht Pride en Stichting Roze 50+, en ketenpartners, zoals R-Newt Jongerenwerk. Dit leiderschap en eigenaarschap wordt gewaardeerd door betrokken organisaties. Zij zien hierin een duidelijk positieve beweging ten opzichte van de voorgaande bestuurlijke periode. Momenteel wordt dan ook gesignaleerd dat er bestuurlijke prioriteit is voor het onderwerp, bijvoorbeeld vanuit de Wethouder, terwijl dit in het verleden anders is geweest. Betrokkenen geven duidelijk aan dit verschil te merken in hun dagelijkse praktijk, bijvoorbeeld door meer inspraakmogelijkheden en kortere lijnen met de gemeente.

#### 2. Er moet desondanks worden opgemerkt dat het gemeentelijk eigenaarschap op gebied van regenboogbeleid kwetsbaar is en afhankelijk van individuen.

Zo maakt het kleine aantal beleidsmedewerkers dat structureel aandacht kan geven aan het thema en het relatief beperkte budget dat hiervoor beschikbaar is, dat de continuïteit op het thema sterk afhankelijk is van individuele inspanningen en prioritering.

#### 3. Landelijke ambities uit de Intentieverklaring Regenboogsteden zijn op lokaal niveau niet uitgewerkt in concrete en meetbare doelstellingen.

Hoewel de overkoepelende landelijke ambities ten aanzien van de regenbooggemeenschap worden onderschreven door de gemeente en bekend zijn bij beleidsmedewerkers, heeft er geen lokale uitwerking van deze ambities plaatsgevonden in de vorm van concrete meetbare doelstellingen. De uitwerking die wel heeft plaatsgevonden is operationeel van aard en te weinig concreet om op te kunnen sturen. Dit maakt dat de gemeente slechts een beperkt ijkpunt heeft voor haar eigen acties of initiatieven van belangenorganisaties. Ook een prioritering van acties is zonder doelstellingen op lokaal niveau slechts in beperkte mate mogelijk. Uit gesprekken met beleidsadviseurs blijkt dat beleid voor een belangrijk deel reactief is aan wat er vanuit de samenleving gebeurt. Hoewel hiermee kan worden aangesloten bij energie vanuit de samenleving, maakt het dat de gemeente minder regie neemt op het onderwerp dan zou kunnen. In andere gemeenten heeft men gemerkt dat er juist aan deze regierol behoefte is bij belangenorganisaties.

#### 4. Uitwerking van het Charter Diversiteit in een lokaal plan van aanpak is nog niet vastgesteld, ondanks dat het Charter al in 2019 is ondertekend.

Hoewel de gemeente in beleid aangeeft belang te hechten aan het zijn van een inclusieve organisatie en dit ook actief wil uitdragen, is het tegelijkertijd zo dat het lokale plan van aanpak voor het Charter Diversiteit nog niet is vastgesteld. Ook blijkt er pas werk gemaakt van uitwerking nadat de SER hierover bij de gemeente navraag deed. De gemeente geeft hiermee geen goed voorbeeld af aan andere organisaties.

## **5. Er is zeer beperkt sprake van monitoring van uitvoering van het regenboogbeleid wat de uitvoering feitelijk blind maakt.**

Hoewel er gefragmenteerd monitoring plaatsvindt is er geen sprake van gecentraliseerde en structurele monitoring. Het gevolg hiervan is dat beleidsmedewerkers onvoldoende zicht hebben op hoe het gesteld is met de acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap, met als uitwerking dat er geen goed beeld bestaat van de huidige situatie, hoe zich dit ontwikkelt of welke bijsturing dit vereist. Ook is hierdoor niet inzichtelijk in hoeverre de gerealiseerde uitvoering effectief bijdraagt aan de acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap.

## **6. De gebrekkige monitoring gecombineerd met de beperkte informatievoorziening richting de raad maakt dat deze niet in staat is om adequaat invulling te geven aan de controlerende taak aangaande het regenboogbeleid.**

Naast dat er weinig monitoringsinformatie beschikbaar is, is de raad sinds 2019 niet meer structureel op de hoogte gesteld van de voortgang ten aanzien van het thema. Dit maakt dat de gemeenteraad onvoldoende heeft kunnen controleren en sturen als het gaat om de voortgang van het regenboogbeleid.

## **Aanbevelingen**

### **1. Stel doelen vast voor het regenboogbeleid, waar mogelijk gekoppeld aan landelijke ambities. Maak deze concreet en bepaal streefwaarden.**

Het is raadzaam hiervoor aan te sluiten bij deskundigennormen, zoals de triggerfactoren van Movisie of andere handreikingen van het kenniscentrum. Daarnaast kunnen werkzame factoren bekend van andere gemeenten in overweging worden genomen. Zo geeft men in Deventer aan dat het raadzaam is een centrale regiefunctie neer te leggen bij één contactpersoon. Daarnaast onderschrijven zij het belang van het uitdragen van inclusie binnen de gemeentelijke organisatie. De ervaring leert dat dit tot mooie, laagdrempelige connecties tussen beleidsterreinen kan leiden. In Enschede heeft men er voor gekozen om participatie in het gemeentelijk regenboogbeleid een voorwaarde te maken voor het ontvangen van subsidie. Ook noemt men het belang van een goed functionerende antidiscriminatievoorziening en aandacht voor de meldingsbereidheid na incidenten. In Groningen wijst men tot slot op het belang van voldoende tijd en budget om gedegen aandacht te kunnen geven aan het regenboogbeleid. Verschillen in acceptatie en veiligheid op wijkniveau verdienen mogelijk een wijkgerichte aanpak. Zo blijkt uit het vragenlijstonderzoek dat er opvallende verschillen tussen wijken zijn aan te wijzen. Zo is men over veiligheid en acceptatie bijvoorbeeld minder positief in de wijken Crabbehof, Staart en Nieuw-Krispijn dan in andere wijken.

### **2. Bepaal indicatoren voor een succesvol regenboogbeleid en stel een monitoringsplan op.**

Stel per doelstelling indicatoren vast waarmee de voortgang op de doelstellingen bepaald kan worden. Leg in een monitoringsplan vast hoe en wanneer de voortgang wordt gemeten. Gezien het beschikbare budget vraagt dit enig pragmatisme, bijvoorbeeld door jaarlijks een (beknopte) vragenlijst voor te leggen aan belangenorganisaties en ketenpartners of door waar mogelijk aan te sluiten bij beschikbare monitoren.

### **3. Bepaal hoe er periodiek terugkoppeling plaatsvindt over de voortgang van het regenboogbeleid vanuit het college richting de raad.**

Om de gemeenteraad als volksvertegenwoordigend orgaan in staat te stellen haar controlerende en sturende rol te vervullen, is het voor de raad belangrijk dat er sprake is van een structurele terugkoppeling van de voortgang op het gebied van regenboogbeleid. Ga het gesprek aan met de raad en bepaal wat en hoe er periodiek wordt teruggekoppeld over het regenboogbeleid.

### **4. Behoud de pro-actieve houding richting maatschappelijke organisaties die zich bezighouden met acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap.**

Op basis van ervaringen van belangenorganisaties valt te concluderen dat op dit gebied een recente verbetering is ingezet. Het is belangrijk om dit door te zetten. Neem als gemeente waar mogelijk het voortouw in het realiseren van de doelstellingen en facilitair maatschappelijke organisaties waar mogelijk en wenselijk. Deze houding is door belangenorganisaties gemist in de afgelopen jaren. Ook in andere gemeenten merkt men dat een centrale regiefunctie vanuit de gemeente gewaardeerd wordt door betrokkenen bij het regenboogbeleid.

### **5. Investeer in de zichtbaarheid van Dordrecht als Regenboogstad.**

Uit de vragenlijst komt duidelijk naar voren dat de bekendheid van Dordrecht als Regenboogstad laag is. Door de zichtbaarheid van Dordrecht als regenboogstad te vergroten zou het draagvlak voor het onderwerp ook kunnen toenemen. Een middel om de zichtbaarheid te vergroten zou een communicatieplan kunnen zijn zoals nu al genoemd in de uitvoeringsplannen. Het belang van zichtbaarheid van Dordrecht als regenboogstad wordt ook teruggeven door een deel van de respondenten op de vragenlijst, die aangeven dat zij het belangrijk vinden dat de gemeente inclusie (nog meer) zichtbaar uitdraagt. Hierbij benoemt men regelmatig het dilemma tussen het creëren van zichtbaarheid enerzijds en het gevoel dat het wordt opgedrongen anderzijds. Ook noemen respondenten het belang van een integrale benadering van diversiteit en inclusie (breder dan enkel regenboogbeleid), zodat een breder publiek zich met het inclusiebeleid kan identificeren. Deze beweging is met de Op-gave Inclusieve Stad feitelijk al ingezet.





Retouradres: Postbus 8 3300 AA DORDRECHT

Aan  
de voorzitter van de Rekenkamer  
de heer S.J. Oostlander  
Postbus 8  
3300 AA DORDRECHT

**Gemeente Dordrecht**  
Spuiboulevard 300  
3311 GR DORDRECHT  
T 14078  
www.dordrecht.nl

**Contactpersoon**  
S.A. Pons  
T (078) 770 4203  
E sa.pons@dordrecht.nl

**Datum** 31 oktober 2023  
**Ons kenmerk** 2023-0154192  
**Betreft** Bestuurlijke reactie op rekenkameronderzoek Regenboogbeleid gemeente Dordrecht

Geachte heer Oostlander,

Op 10 oktober jl. heeft u het rekenkameronderzoek Regenboogbeleid gemeente Dordrecht, aangeboden aan de gemeente Dordrecht. Wij hebben met interesse kennisgenomen van uw onderzoek en de conclusies en aanbevelingen die u daarin verwoord heeft. We danken de rekenkamer voor het uitgevoerde onderzoek en geven u door middel van deze brief een reactie op het rapport.

Wij zien inclusiebeleid als belangrijke opgave. 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. Om die reden zijn we blij met de erkenning van de rekenkamer dat met de opgave Inclusieve Stad een positieve weg is ingeslagen. Ook stemt het ons positief dat u concludeert dat stakeholders een betrokken gemeenten ervaren, zowel op ambtelijk als bestuurlijk niveau.

We erkennen echter ook dat het nog niet klaar is en dat de gemeente nog een weg te gaan heeft als het gaat om de acceptatie, veiligheid en emancipatie van LHBTI+ inwoners. Wij zijn dus ook blij dat het belang hiervan met dit onderzoek nogmaals wordt onderstreept. Met de opgave Inclusieve Stad, waar ook het regenboogprogramma onder valt, hopen wij hierin een positieve verandering te maken. Daarbij zullen we - in lijn met door u geformuleerde conclusies - nadrukkelijk aandacht besteden aan het monitoren van de effecten van het regenboogbeleid. De aanbevelingen die u in dit kader doet pakken we dan ook graag op.

Onderstaand geven we puntsgewijs een reactie op alle aanbevelingen.

*Aanbeveling 1: Stel doelen vast voor het regenboogbeleid, waar mogelijk gekoppeld aan landelijke ambities. Maak deze concreet en bepaal streefwaarden.*

Wij onderschrijven het belang van specifieke en meetbare doelstellingen. Daarom geven we momenteel al invulling aan deze aanbeveling. De doelstellingen die zijn opgenomen in het uitvoeringsprogramma Dordrecht Regenboogstad 2024-2026, zullen samen met kennisinstituut Movisie nader worden geconcretiseerd.

*Aanbeveling 2: Bepaal indicatoren voor een succesvol regenboogbeleid en stel een monitoringsplan op.*

In het verlengde van de afspraak om samen met kennisinstituut Movisie concrete doelstellingen te formuleren, zullen ook meetbare indicatoren worden opgesteld.



**Datum** 31 oktober 2023  
**Ons kenmerk** 2023-0154192

Voor de periodieke monitoring van de voortgang van deze doelen en indicatoren wordt een monitoringsplan opgesteld. We verkennen de mogelijkheid om hiervoor de veiligheidsmonitor te benutten.

*Aanbeveling 3: Bepaal hoe er periodiek terugkoppeling plaatsvindt over de voortgang van het regenboogbeleid vanuit het college richting de raad.*

Wij zijn voornemens invulling te geven aan deze aanbeveling langs de reeds afgesproken lijn met de gemeenteraad. Het programma Dordrecht Regenboogstad maakt onderdeel uit van de opgave Inclusieve Stad. Bij de vaststelling van de startnotitie voor de opgave Inclusieve Stad is afgesproken dat de raad door middel van een raadsinformatiebrief jaarlijks op de hoogte wordt gehouden van de voortgang van de opgave, waaronder het regenboogbeleid.

*Aanbeveling 4: Behoud de pro-actieve houding richting maatschappelijke organisaties die zich bezighouden met acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap.*

Deze aanbeveling raakt wat ons betreft aan de essentie van de manier waarop we willen omgaan met de opgave rondom diversiteit en inclusie. We vinden het samenspel met inwoners en maatschappelijke organisaties zeer belangrijk – zowel in de beleidsvorming als in de uitvoering van het regenboogbeleid. Daarom geven we dus al invulling aan deze aanbeveling. Om de proactieve houding te borgen, organiseert de gemeente bijvoorbeeld het Netwerk Inclusief Samenleven Dordrecht. Dit netwerk is bedoeld om Dordtse organisaties en inwoners een platform te geven voor kennismaking, uitwisseling en het aangaan van samenwerkingen. Bovendien fungeert het als klankbord en gesprekspartner van de gemeente rondom inclusievraagstukken. Daarnaast zijn wij pro-actief betrokken bij bijvoorbeeld de herintroductie van het COC Dordrecht en de invulling van tentoonstelling Aahhh...! over lichaam, seksualiteit, gender en consent van het Nationaal Onderwijsmuseum.

*Aanbeveling 5: Investeer in de zichtbaarheid van Dordrecht als Regenboogstad.*

Wij zijn trots dat wij ons Regenboogstad mogen noemen en willen nadrukkelijk bijdragen aan zichtbaarheid. Daarbij erkennen we het door u aangehaalde spanningsveld: we willen zichtbaarheid vergroten, zonder dat het gevoel ontstaat dat er iets wordt opgedrongen. In dat kader geeft u aan dat respondenten het belang onderstrepen van een integrale benadering van diversiteit en inclusie (breder dan enkel regenboogbeleid), zodat meer mensen zich met inclusiebeleid kunnen identificeren. Wij lezen dit als een bevestiging dat met de opgave Inclusieve Stad een beweging in de juiste richting is ingezet.

Hoogachtend,

Het college van Burgemeester en Wethouders

  
 C.H.W.M. Post  
 secretaris

  
 A.W. Kolff  
 burgemeester

# **DEEL II:**

# **Onderzoeksbevindingen**

## **(nota van bevindingen)**

# 1. Inleiding

## 1.1 Achtergrond en aanleiding

In januari 2009 ondertekende Dordrecht de intentieverklaring regenboogsteden van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dordrecht is daarmee één van de 56 Regenboogsteden die zich actief inzetten voor een diverse en inclusieve stad. In het Coalitieakkoord 2022-2026 van de gemeente Dordrecht staat dat Dordrecht “een stad [wil] zijn waar iedereen zich thuis kan voelen en kan meedoen. [...] 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”. De rekenkamercommissie Dordrecht wil onderzoeken hoe hier vervolg aan is gegeven en wat de resultaten hiervan zijn.

## 1.2 Doelstelling

Dit onderzoek moet inzicht bieden in het regenboogbeleid dat de gemeente Dordrecht de afgelopen jaren heeft gevoerd. Meer specifiek moet dit onderzoek in kaart brengen welke doelstellingen de gemeente heeft geformuleerd als het gaat om de leefbaarheid voor en acceptatie van LHBTQIA+’ers. Dit heeft als doel om de gemeenteraad handvatten mee te kunnen geven bij de vorming en aanscherping van beleidskaders.

## 1.3 Onderzoeksvraag

Hiertoe zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld:

Hoe is het gesteld met de ervaren veiligheid, acceptatie en gastvrijheid onder LHBTQIA+’ers binnen de gemeente Dordrecht, op welke manier draagt de gemeente hieraan bij en in hoeverre is er sprake van een doeltreffende en doelmatige uitvoering van het regenboogbeleid?

### Deelvragen context

- Hoe ziet de bevolkingssamenstelling van de gemeente Dordrecht eruit?
- Welke belangenorganisaties, stakeholders en ketenpartners ten aanzien van het regenboogbeleid zijn er te onderscheiden binnen de gemeente?
- Hoe geven andere gemeenten, de VNG en Movisie invulling aan het regenboogbeleid en wat kan hier van geleerd worden?

### Deelvragen beleid

- Welk regenboogbeleid heeft de gemeente Dordrecht vastgesteld?
- In hoeverre is er binnen deze beleidsstukken aandacht voor gebiedsgericht werken?
- In hoeverre zijn de doelstellingen duidelijk geformuleerd en welke streefwaarden worden hieraan gekoppeld?
- Hoe krijgt de gemeente een goed beeld van mogelijkheden ter vergroting van ervaren

veiligheid, acceptatie en gastvrijheid van de regenbooggemeenschap?

- Welke acties neemt de gemeente om beleidsvoornemens zo nodig tijdig bij te sturen?
- In hoeverre is het beleid in lijn met (zelf gestelde) kaders en deskundigennormen?

### Deelvragen uitvoering

- Hoe heeft de gemeente invulling gegeven aan haar regenboogbeleid en de ambitie om als (regenboog)stad een plek te bieden waar iedereen zich veilig, welkom en geaccepteerd voelt?
- Wat zijn de begrote en gerealiseerde kosten die gemoeid gaan met de uitvoering van dit beleid?
- Hoe stuurt de gemeente op kostenbewaking en/of op een doelmatige inzet van middelen?
- Hoe worden belangenorganisaties, stakeholders en ketenpartners betrokken bij de uitvoering van het regenboogbeleid?

### Deelvragen resultaten

- Hoe is het volgens inwoners van de gemeente gesteld met de veiligheid, acceptatie en gastvrijheid richting LHBTI+'ers ?
- Is er een verschil in resultaten uit (lokale) monitors zichtbaar sinds de uitvoering van plannen rondom sociale veiligheid van LHBTI+'ers?
- Zijn hierin verschillen waarneembaar tussen de wijken van de stad?
- Hoe verhouden deze resultaten zich tot de gestelde beleidsdoelstellingen?

### Deelvragen sturing

- Op welke wijze wordt de raad geïnformeerd over en betrokken bij de beleidsvorming en uitvoering rondom regenboogbeleid?
- Welke moties en amendementen heeft de raad ingediend rondom het regenboogbeleid?

## 1.4 Methoden

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is een mix van methoden ingezet. Hieronder worden de methoden uiteengezet.

### 1.4.1 Deskresearch en Documentstudie

Om te beginnen is door middel van deskresearch en documentstudie inzicht verkregen in de lokale context en bestaande beleidsdoelstellingen. Voor de deskresearch hebben de onderzoekers verschillende landelijke, openbare bronnen gebruikt, zoals publicaties van Movisie en het Sociaal Plan Bureau. Voor de documentstudie is de rekenkamercommissie gevraagd een eerste schifting in documenten te maken zodat enkel de meest relevante documenten bij de onderzoekers terecht zijn gekomen. Het gaat hierbij om de volgende documenten:

Landelijke documenten en normen
Geen ruimte voor discriminatie
Intentieverklaring 2019-2022 Regenboogsteden en Ministerie OCW
Intentieverklaring 2023-2026 Regenboogsteden en Ministerie OCW
SCP LHBT Monitor 2022
SER Plan van aanpak Charter Diversiteit
Spithoven (2014) – Een terughoudende praktijk
Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid
Documenten gemeente Dordrecht
Besluit Akkoord gaan met Uitgangspunten startnotitie Inclusieve Stad
Factsheet Opgave Veilige Stad (OCD)
Factsheet Straatintimidatie 2021
Integraal Plan van aanpak Leefbaarheid Kromhout en omgeving
IVP Dordrecht 2019-2022
IVP Dordrecht 2023-2026
Memo aanvullende informatie Akkoord gaan met Uitgangspunten Inclusieve Stad
Memo commissiebespreking – Stand van zaken nov 2018
Memo commissiebespreking – Stand van zaken 1e kwartaal 2019
Memo commissiebespreking – Stand van zaken 2e en 3e kwartaal 2019
Nederlandse Inclusiviteitsmonitor – Rapportage 2021 Dordrecht
OCD onderzoek leefsituatie Kromhout 2020
Concept Plan van Aanpak Charter Diversiteit
Raadsinformatiebrief deelname programma Regenboogsteden 2023-2026
Raadsinformatiebrief over uitvoeringsplan en begroting Dordrecht Regenboogstad 2018
Raadsvoorstel – Uitgangspunten startnotitie Inclusieve Stad
Rapportage Verenigingsmonitor Dordrecht 2022
Sportvisie 2030 Niemand buitenspel in Dordrecht
Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2023
Uitvoeringsplan Veilige Steden Dordrecht 2020-2022
Uitvoeringsplan Veilige Steden Dordrecht 2023-2026
Uitvoeringsplan verklaring van Dordrecht 2018
Veiligheid in Dordrecht
Veiligheidsbeleving Rotterdam
Veiligheidsmonitor 2021
Veiligheidsprioriteiten inwoners Dordrecht 2022
Verklaring van Dordrecht 2022

**Tabel 1:** Documenten

### 1.4.2 Interviews

Om duiding te geven aan de opgestelde beleidsdocumenten is gesproken met verschillende betrokkenen vanuit de gemeente en de gemeenschap. Hiertoe hebben veelal digitale gesprekken plaatsgevonden. De gesprekken met maatschappelijke organisaties vonden plaats in groepsverband en op locatie in het Stadskantoor.

Gemeente Dordrecht	Onderwerp
Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid
Opgavemanager Inclusieve Stad	Regenboogbeleid
Oud Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid
Beleidsadviseur Sport	Regenboogbeleid in relatie tot Sport
HR adviseur	Regenboogbeleid binnen de eigen organisatie, specifiek Charter Diversiteit
Handhaving	Regenboogbeleid in relatie tot handhaving
Wethouder met o.a. portefeuille Diversiteit	Regenboogbeleid
Burgemeester	Regenboogbeleid en de rol van burgervader
Maatschappelijke organisaties	Regenboogbeleid en betrokkenheid van maatschappelijke organisaties
Overige gemeenten	Onderwerp
Arnhem: Geen gehoor	-
Deventer: Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid in Deventer
Enschede: Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid in Enschede
Groningen: Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid in Groningen

Tabel 2: Interviews

### 1.4.3 Vragenlijst

Om inzicht te krijgen in de huidige stand van zaken aangaande de (ervaren) veiligheid en acceptatie van de regenbooggemeenschap is gebruik gemaakt van een schriftelijke uitvraag onder inwoners van de gemeente Dordrecht. In deze uitvraag is enerzijds aandacht besteed aan de vraag hoe het is gesteld met de (ervaren) veiligheid en acceptatie van de regenbooggemeenschap in Dordrecht. Anderzijds is aandacht besteed aan de ervaren rol van de gemeente (is de gemeente hierin zichtbaar? Geeft de gemeente het goede voorbeeld? Etc.). Voor het verspreiden van de vragenlijst is gebruik gemaakt van het Stadspanel van het Onderzoekcentrum Drechtsteden (OCD).

## 1.5 Leeswijzer

Er zijn diverse manieren om te verwijzen naar de geaardheid of genderidentiteit van mensen. Veelal worden hiervoor verschillende lettercombinaties gebruikt. Zo spreekt men soms van LHBT of LHBTI. Vanuit ons streven om inclusief te zijn spreken we in deze rapportage van de combinatie LHBTQIA+. De letters in deze combinatie staan voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, queer, intersekse en asexueel. Het plusteken (+) staat voor overige manieren waarop mensen zich kunnen identificeren, zoals bijvoorbeeld panseksueel of aromantisch. In sommige gevallen maken we gebruik van andere lettercombinaties wanneer dit specifiek terugslaat op de aanduiding die betreffende organisaties of publicaties gebruiken.

In dit rapport spreken we van de regenbooggemeenschap wanneer we het hebben over LHBTQIA+ inwoners van Dordrecht. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat niet al deze inwoners zich noodzakelijkerwijs identificeren als onderdeel van de regenbooggemeenschap.

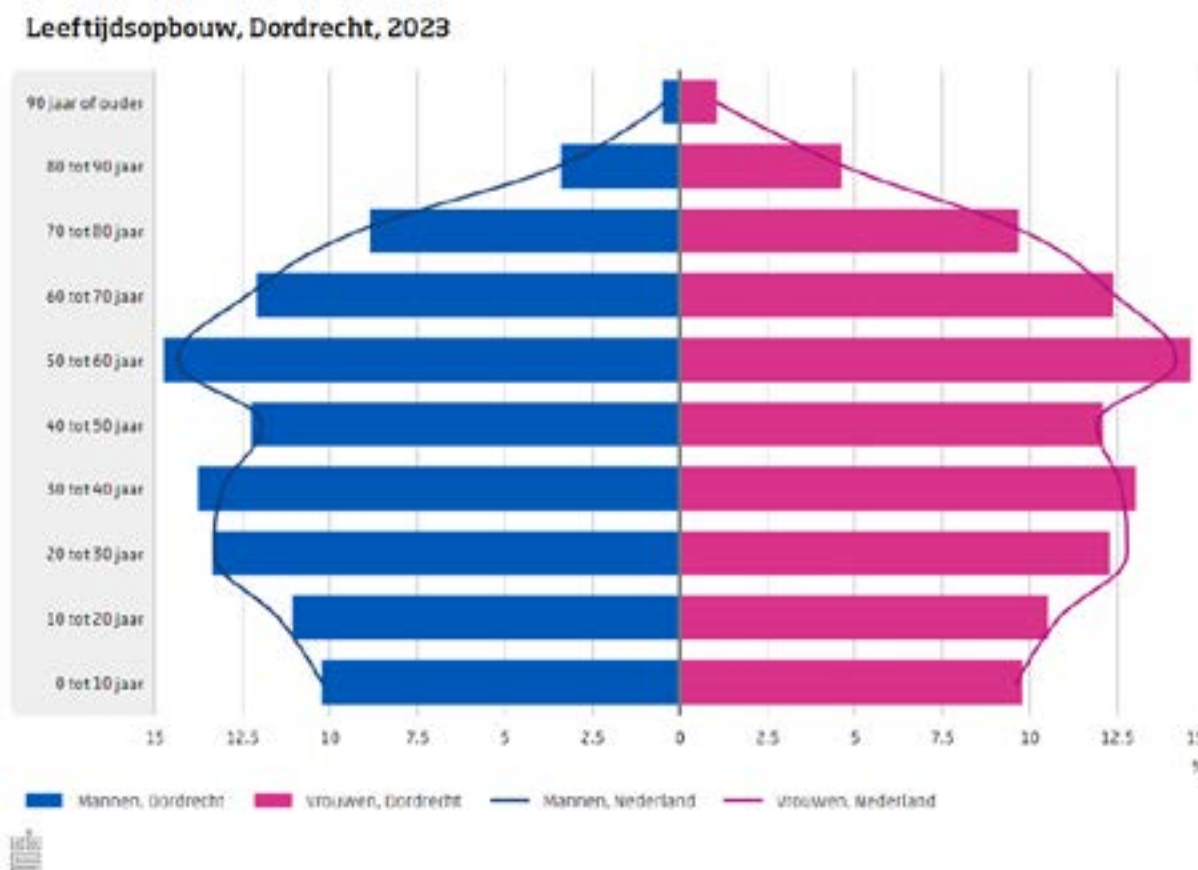
In Hoofdstuk 2 wordt stilgestaan bij de context. Het gaat dan om thema's als de bevolkingssamenstelling in Dordrecht en de verschillende partners die in de Dordtse context actief zijn op het gebied van seksuele en genderdiversiteit. Ook wordt besproken hoe elders in het land invulling wordt gegeven aan het regenboogbeleid. Hoofdstuk 3 bevat een uiteenzetting van het regenboogbeleid van de gemeente Dordrecht. In Hoofdstuk 4 wordt vervolgens ingegaan op de uitvoering van het regenboogbeleid in Dordrecht, waarbij aandacht is voor de manier waarop er invulling wordt gegeven aan de doelstellingen, de manier waarop er wordt samengewerkt met ketenpartners en belangenorganisaties en de kosten die gemoeid gaan met het regenboogbeleid in de gemeente Dordrecht. Hoofdstuk 5 staat stil bij de beschikbare resultaatinformatie. Hierbij staan we ook stil bij de resultaten van de uitvraag onder inwoners van de gemeente Dordrecht en de ervaren veiligheid en acceptatie van de regenbooggemeenschap. In Hoofdstuk 6 staat de manier waarop de gemeenteraad sturing geeft aan het regenboogbeleid centraal.



## 2. Context

### 2.1 Bevolkingssamenstelling Dordrecht

In 2023 telt Dordrecht een bevolking van in totaal 121.434 inwoners<sup>1</sup> verspreid over 55.514 huishoudens. 49,6% van de Dordtenaren is man (60.264). De leeftijdsopbouw ziet er in 2023 als volgt uit:



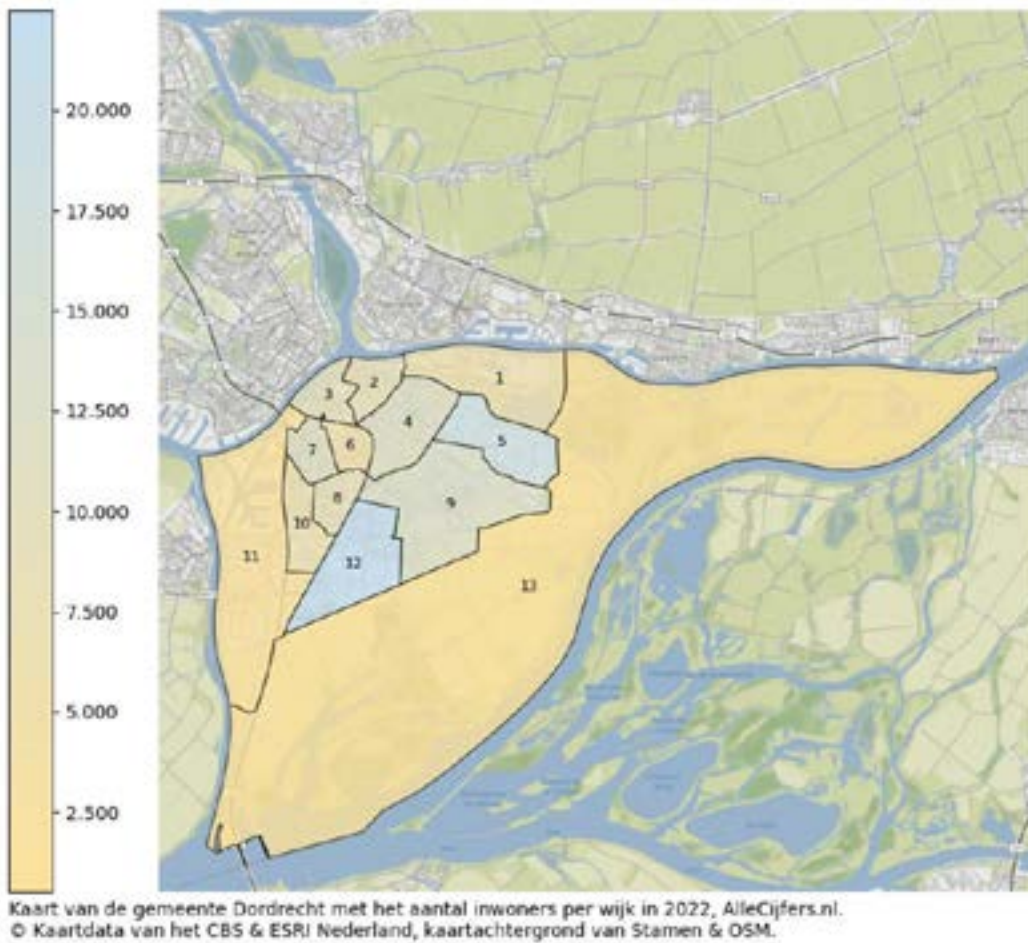
**Figuur 1: Leeftijdsopbouw Dordrecht 2023**

In 2022 had 11,8% van de inwoners (14.132) een westerse migratieachtergrond. 19,7% van de inwoners (23.591) had in dat jaar een niet-westerse migratieachtergrond.

Van de inwoners tussen de 15 en 75 jaar heeft 30,1% een lager opleidingsniveau, dat wil zeggen onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het VMBO, de eerste 3 leerjaren van HAVO of VWO en de entreeopleiding, de voormalige assistentenopleiding (MBO-1) of het praktijkonderwijs. 42,9% heeft een middelbaar onderwijsniveau, dat omvat de bovenbouw van HAVO of VWO, de basisberoepsopleiding (MBO-2), de vakopleiding (MBO-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (MBO-4). De overige 27,0% heeft een hoger onderwijsniveau, oftewel HBO- of WO-opleiding.

Dordrecht is opgedeeld in 13 (stads)wijken, zoals te zien op de overzichtskaart op de volgende pagina. De nummers op de kaart staan voor de wijken 1. Staart, 2. Noordflank, 3. Binnenstad, 4. Het Reeland, 5. Stadspolders, 6. Nieuw-Krispijn, 7. Oud-Krispijn, 8. Crabbehoef/Zuidhoven, 9. Dubbeldam, 10. Wielwijk, 11. Industriegebied West, 12. Sterrenburg, 13. Verspreide bebouwing.

<sup>1</sup> CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/regionaal/inwoners>



**Figuur 2:** *Kaart van Dordrecht*

## 2.2 Belangenorganisaties en ketenpartners in Dordrecht

De gemeente Dordrecht zet zich actief in voor een inclusief beleid. Dat doet zij niet alleen. Zo werkt de gemeente samen met verschillende belangenorganisaties en ketenpartners rondom het regenboogbeleid. Bij deze belangenorganisaties en ketenpartners staan we in dit hoofdstuk stil. Hoe de samenwerking tussen de gemeente en deze partijen vorm heeft gekregen wordt in latere hoofdstukken beschreven.

### COC

Het COC zet zich actief in voor een diverse en inclusieve samenleving. Het COC wil de regenboogbeweging verbinden en opkomen voor emancipatie, acceptatie en gelijke rechten voor alle lhbt+ personen, zowel in Nederland als wereldwijd. Het COC is hiervoor actief op verschillende gebieden, zoals jongeren en onderwijs, cultuur en geloof, veiligheid en welzijn. Het COC is opgericht in 1946 en daarmee de langst bestaande belangenvereniging voor de regenbooggemeenschap ter wereld. Het COC is georganiseerd in 20 lokale verenigingen.

## Dordrecht pride

Dordrecht Pride is in 2012 opgericht om te voorzien in lokale roze evenementen. De organisatie maakt zich hard voor een stad waarin iedereen gelijk is ongeacht geaardheid en wil zich blijvend inzetten voor zichtbaarheid en acceptatie, om zo de knelpunten op een positieve en inhoudelijke wijze aan te pakken. Veel organisaties sloten zich aan bij dit initiatief, zoals de Grote Kerk, scholen, horeca en vele ondernemers. Dordrecht Pride wil meer tolerantie en zichtbaarheid van diversiteit in de regio realiseren door het organiseren en ondersteunen van roze activiteiten. Zo organiseert Dordrecht Pride jaarlijks ons meerdaags Pride festival, worden lokale horeca initiatieven voor de LHBT+ community ondersteund en wordt doorlopend in gesprek gegaan met de lokale politiek.

## TNN

Het Transgender Netwerk Nederland (TNN) is de belangenbehartiger van transgender personen in Nederland.

Het TNN mengt zich actief in de politieke discussie en geeft handreikingen aan de beleidsmakers. Het doel hiervan is om transgender personen steeds meer in het zicht van maatschappelijke organisaties en de overheid te krijgen.

## Stichting Wijdekerk

Stichting Wijdekerk is een initiatief van een groep christenen, zelf LHBT+-persoon of nauw betrokken bij LHBT+-mensen. Stichting Wijdekerk vindt dat iedereen zichzelf moet kunnen zijn in zijn of haar kerk. Daarom worden binnen Stichting Wijdekerk ervaringen en krachten gebundeld en gedeeld via hun website. Via de website wil de stichting laten zien hoe LHBT+-mensen en andere betrokkenen hun gemeente ervaren. Wat doet het met hen als ze anders behandeld worden omdat ze LHBT+-mens zijn? Door het delen van deze ervaringen hoopt de stichting begrip te creëren en een open en respectvol gesprek op gang te brengen. Om LHBT+-mensen te ondersteunen bij het vinden van een kerk, roept Wijdekerk kerken daarnaast op om inzicht te verschaffen in hun beleid rond LHBT+-mensen.

## Stichting Roze 50+

De Stichting Roze 50+ zet zich in om de leefsituatie en het welzijn van LHBTIQIA+'ers te verbeteren door de bundeling van kennis en ervaring, en belangenbehartiging. Roze 50+ wil mensen uit de achterban activeren, stimuleren en faciliteren bij het leggen van contacten en het gesprek met de omgeving aan te gaan. Om dit te bewerkstelligen werkt Roze 50+ aan ontmoeting en empowerment van LHBTI ouderen (ter voorkoming van sociaal isolement), zichtbaarheid ten behoeve van community building, het vergroten van maatschappelijke acceptatie, de belangenbehartiging van LHBTI ouderen bij de landelijke overheid en gemeenten en het bevorderen van (kennis over) LHBTI vriendelijkheid in zorg- en welzijnsorganisaties, vrijwilligersorganisaties en het relevante beroepsonderwijs.

## Roze in Blauw

Roze in Blauw is het politienetwerk voor de LHBTI-gemeenschap en is in de afgelopen jaren een zeer herkenbaar beeldmerk voor de LHBT-gemeenschap geworden. Politie mensen uit alle onderdelen van de organisatie proberen, door zelf als LHBT'er herkenbaar te zijn, verbinding te maken met de buitenwereld. Dit doen zij om te laten zien dat melding en aangifte doen belangrijk is wanneer je slachtoffer bent geworden van een incident dat gerelateerd is aan geaardheid of genderidentiteit. Roze in Blauw wil door zichtbaar te zijn de drempel om naar de politie te stappen verlagen en het vertrouwen in de politie positief beïnvloeden. Momenteel wordt gewerkt aan het opnieuw opstarten van het contact vanuit de gemeente.

## Schoolmaatschappelijk werk (Vivenz)

De missie van Vivenz, is het op deskundige wijze ondersteunen van kwetsbaren in de samenleving en het zoveel mogelijk op eigen kracht deelnemen aan de samenleving. Hiertoe biedt Vivenz professionele eerstelijnsvoorziening hulp- en dienstverlening op het gebied van het persoonlijk en/of maatschappelijk functioneren. De werkzaamheden van Vivenz zijn breed maar omvatten onder andere schoolmaatschappelijk werk. In deze hoedanigheid is er tevens aandacht voor seksuele en genderdiversiteit.

## R-Newt Jongerenwerk (rnewt@school)

R-Newt is een jeugd- en jongerenwerkorganisatie. R-newt organiseert activiteiten, ondersteunt wanneer jongeren zelf een activiteit willen organiseren en biedt een luisterend oor voor jongeren die daar behoefte aan hebben, zowel fysiek als digitaal. R-newt zet zich in brede zin in voor jeugd en jongeren, maar is onder andere actief als het gaat om vraagstukken op het gebied van seksuele en genderdiversiteit. Medewerkers van R-newt denken daarnaast al geruime tijd mee met de gemeente als het gaat om regenboogbeleid. Zo zijn er diverse praatgroepen voor en met de doelgroep en is R-Newt betrokken geweest bij het opzetten van verschillende gay-straight alliance (GSA) groepen op middelbare scholen in Dordrecht.

## ContourdeTwern

ContourdeTwern is een brede maatschappelijke welzijnsorganisatie die zich inzet voor een samenleving waarin iedereen meetelt en meedoet. Dit doet de organisatie door sociaal werk en maatschappelijke projecten in de buurt en in wijkcentra.

## 2.3 Invulling regenboogbeleid in andere regenboogsteden

Naast Dordrecht bestaat het netwerk van Regenboogsteden uit nog 55 andere steden die zich inzetten voor het verbeteren van de sociale acceptatie van de regenbooggemeenschap. Om het gevoerde regenboogbeleid in Dordrecht in perspectief te plaatsen en werkzame factoren bij andere gemeenten te onderscheiden, gaan we in deze paragraaf in op de manier waarop vier andere regenboogsteden invulling geven aan het regenboogbeleid. Het gaat om de steden Arnhem, Deventer, Enschede en Groningen. Net als Dordrecht zijn ook deze vier steden aangesloten bij het netwerk van Regenboogsteden sinds het tekenen van de eerste intentieverklaring in 2008.

## Arnhem

In het Arnhems coalitieakkoord 2022-2026 wordt Arnhem een inclusieve stad genoemd, waar iedereen zichzelf kan zijn. Alle Arnhemmers moeten zichzelf kunnen zijn, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, genderidentiteit, huidskleur, (etnische) afkomst, religie, levensovertuiging, leeftijd of beperking. Want, juist de optelsom van eigenheid en veelzijdigheid maakt de stad, aldus het coalitieakkoord.

In de Regenboogagenda 2020-2022 zet de gemeente Arnhem de agenda voor de periode 2020-2022 op gebied van acceptatie uiteen. In de Regenboogagenda spreekt de gemeente Arnhem de ambitie uit dat alle Arnhemmers zich thuis en welkom voelen in hun stad en onderschrijft de gemeente de doelstellingen uit de intentieverklaring regenboogsteden. Om hier vorm aan te geven stelt de gemeente een aantal speerpunten vast in de regenboogagenda. Allereerst wil de gemeente zelf het goede voorbeeld geven als het gaat om acceptatie van de regenbooggemeenschap. Daarnaast zet Arnhem in op de thema's veiligheid, zorg en welzijn, onderwijs en sport. Daarbij is er extra aandacht voor de doelgroepen transgenders, LHBTI ouderen en nieuwkomers. Onderdeel van het regenboogbeleid is een activiteitsubsidie waarmee de gemeente verschillende organisaties steunt die zich inzetten voor LHBT-QIA+-personen in Arnhem. Naast de financiering vanuit de regenbooggelden van het Rijk (€20.000) is er een jaarlijks budget van €30.000 beschikbaar.

Een meer recente uitvoering van de plannen op gebied van diversiteit en inclusie staat beschreven in het actieplan en het uitvoeringsplan Vrij zijn in Arnhem waarbij het regenboogbeleid onderdeel wordt van een bredere aanpak op gebied van diversiteit en inclusie. In samenspraak met organisaties, sleutelfiguren, docenten, ondernemers, professionals en jongeren uit de stad is gesproken over racisme en discriminatie. Deze gesprekken hebben als input gediend voor het actieplan Vrij zijn in Arnhem. Het actieplan is op haar beurt de basis voor het uitvoeringsplan dat dezelfde naam draagt. Met het uitvoeringsplan werkt de gemeente Arnhem aan drie doelen:

- Meer mensen hebben kennis en besef over discriminatie en racisme
- Mensen die discriminatie en racisme ervaren voelen zich veiliger en vrijer
- Er is een hogere meldingsbereidheid

Monitoring en evaluatie van het actieplan moet gebeuren middels stadsgesprekken/wijkgesprekken, stadsenquête en een digipanel. Voor de monitoring hiervan is jaarlijks €5.000 beschikbaar. Voor het volledige actieplan Vrij zijn in Arnhem is structureel €200.000 per jaar beschikbaar.

Daarnaast kent de gemeente Arnhem het uitvoeringsplan inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie, waarin de gemeente uitwerkt hoe zij een inclusieve gemeentelijke organisatie wil zijn. Zo is vastgelegd dat de gemeente wil toewerken naar een organisatie die in alle opzichten een afspiegeling is van de Arnhemse beroepsbevolking. Om dit tot uitvoering te brengen is er jaarlijks € 100.000 toegekend voor het aanstellen van een Diversity Officer. Daarnaast is structureel vanaf €50.000 beschikbaar gesteld voor het worden van een 'inclusieve gemeentelijke organisatie'.

Helaas is het ondanks herhaaldelijke pogingen niet gelukt om een vertegenwoordiger van de gemeente Arnhem te spreken over het gevoerde regenboogbeleid aldaar.

## Deventer

In het coalitieakkoord Dichtbij, Betrokken & Bevlogen, schrijft het college van Deventer inclusiviteit als de norm te stellen. Ook wordt geschreven dat Deventer zich actief inzet als regenbooggemeente, conform de gestelde afspraken in het Regenboogakkoord. Daarnaast moet de bekendheid van het meldpunt discriminatie worden vergroot. Ook in de eigen organisatie moet de diversiteit en inclusiviteit worden vergroot. Bovendien worden andere organisaties die hier aan werken ondersteund.

In 2021 is in Deventer besloten tot het aanstellen van een kwartiermaker voor de periode van één jaar met de taak om te komen tot een duurzame implementatie van een Deventer Inclusie Deal dat gedragen wordt door de stad. Het doel van deze Deventer Inclusiedeal is dat organisaties, instellingen en bedrijven zich gezamenlijk actief inzetten voor een inclusieve stad en voor meer diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie. De functie van kwartiermaker is na dit jaar niet gecontinueerd. Het is uit documenten niet duidelijk geworden waarom hiertoe is besloten. Ook de gesproken beleidsadviseur kon dit niet verhelderen.

In het gesprek met de verantwoordelijk beleidsmedewerker van de gemeente Deventer worden een aantal werkzame factoren onderscheiden bij het uitvoeren van het regenboogbeleid:

1. De ervaring leert dat het prettig is als er iemand met een trekkersrol is die de partijen verbind.
2. Binnen de organisatie moet er ook aandacht zijn voor diversiteit en inclusie. Binnen de gemeente Deventer hebben ze een goede ervaring met een initiatief waarbij middels een informatie-stand binnen de organisatie aandacht werd gevraagd voor het onderwerp. Zo kwamen de beleidsmedewerkers ook collega's tegen die iets die konden betekenen op andere beleidsterrein en bleken er mooie cross-overs te ontstaan. De ervaring is dat dit leidde tot laagdrempelige lijnen met andere beleidsterreinen.
3. Je moet als gemeente (ook als werkgever) laten zien dat je inclusief bent. Het is meer dan het alleen zeggen. Als voorbeeld wordt een gender neutraal toilet genoemd (ook in de publiekshal). Het zit vaak in relatief simpele (symbolische) zaken die je makkelijk aan kunt pakken die een groot gebaar kunnen zijn.
4. Je kunt het niet afdwingen dat andere organisaties inclusief worden, maar als je het op een positieve manier kunt stimuleren en een voorbeeld kunt geven zullen anderen volgen.
5. Het thema is vaak een portefeuille dat 'er bij komt', (naast andere portefeuilles) waardoor het vaak niet de aandacht krijgt die het verdient. Het is belangrijk om daar oog voor te hebben.

Voor de periode 2020-2024 is de Deventer Inclusieagenda opgesteld. Hierin wordt onder meer het bevorderen van de positieve beeldvorming van LHBTI-personen genoemd. Ook heeft de gemeente Deventer in maart 2022 het Charter Diversiteit ondertekend en werd in april 2022 het Inclusiefestival#1 georganiseerd.

Momenteel werkt de gemeente daarnaast aan nieuw beleid op gebied van diversiteit en inclusie. Dit beleid moet het vraagstuk breed aanpakken (dus niet enkel het regenboogbeleid). Samenwerkingspartners (momenteel vier) worden actief betrokken bij het opstellen van het beleid. Een punt van aan-

dacht hierbij is de meldingsbereidheid van incidenten. Met het opstellen van het nieuwe beleid gaat het regenboogbeleid in de gemeente Deventer een nieuwe fase in. Uit een gesprek met een vertegenwoordiger van de gemeente komt naar voren dat de rol van de gemeente tot voor kort beperkt bleef tot het uitgeven van subsidies aan maatschappelijke partners. Op dit moment werkt de gemeente aan een grotere regiefunctie voor zichzelf waarbij actiever zal worden gewerkt aan het stellen van kaders binnen het regenboogbeleid.

## Enschede

In het coalitieakkoord 2022-2026 Samen Trots op Enschede spreekt Enschede de ambitie uit een inclusieve stad te zijn waarin iedereen mag zijn wie zij zijn, ongeacht afkomst, geloof of geslacht. Hiertoe schrijft de gemeente Enschede inclusief beleid te maken, zodat iedereen in Enschede mee kan doen en Enschede bovendien onderscheidend én aantrekkelijk is als stad. Hierbij heeft en houdt Enschede aandacht voor LHBTI+-vraagstukken, zo geven zij aan. Zo wordt er bijvoorbeeld voorlichting gegeven op scholen en moet het pride netwerk Enschede uitgroeien naar een Twents netwerk. Begrip en verbinding staan centraal.

In de beleidsvisie regenboogstad Enschede (uit 2018) valt te lezen dat Enschede als regenboogstad inzet op de thema's onderwijs, religie & cultuur, veiligheid, zorg & welzijn en het zijn van een voorbeeld. De gemeente Enschede heeft hiermee als doel de sociale acceptatie van seksuele en genderdiversiteit (in onderwijs, sport, zorg en welzijn) te bevorderen. Daarnaast moet de kennis over het thema worden vergroot en moet seksuele- en genderdiversiteit bespreekbaar worden gemaakt. Ook is het bevorderen van de sociale veiligheid van LHBTI+'ers in de stad een doelstelling. Het beleidsplan is tot stand gekomen na een regenboogworkshop met maatschappelijke partners en inwoners. Het beleid moet bovendien jaarlijks samen met lokale partners worden vormgegeven en vastgesteld.

In het gesprek met de verantwoordelijk beleidsmedewerker van de gemeente Enschede worden een aantal werkzame factoren onderscheiden bij het uitvoeren van het regenboogbeleid:

6. Het is belangrijk maatschappelijke partners actief te betrekken bij het vormen van een regenboogbeleid. In Enschede is deze betrokkenheid een voorwaarde voor het ontvangen van subsidie.
7. De ervaring leert dat het bevorderend werkt wanneer er één specifiek aangewezen coördinator wordt aangesteld die het contact verzorgt tussen de gemeente en organisaties. Dit zorgt voor korte lijnen en herkenbaarheid.
8. Er wordt daarnaast gewezen op het belang van het hebben van aandacht voor de meldingsbereidheid van incidenten in samenwerking met een antidiscriminatievoorziening. De meldingsbereidheid is doorgaans laag, waardoor het veelal lastig is een volledig beeld te krijgen van de frequentie, aard en effecten van incidenten.

Recent is de intentieverklaring regenboogsteden opnieuw ondertekend voor de periode 2023 – 2026. Uit de bijbehorende begroting blijkt dat naast de jaarlijks te ontvangen subsidie van OCW van €20.000 de gemeente Enschede co-financiert voor €25.000 en daarnaast 0.5 fte ambtelijke capaciteit beschikbaar stelt. De gemeente Enschede heeft het Charter Diversiteit niet onderschreven.

In een gesprek over het regenboogbeleid in de gemeente Enschede geeft de beleidsadviseur Sociaal Domein aan dat er veel wordt samengewerkt met het antidiscriminatiebureau Vizier. In Enschede signaleert men namelijk dat discriminatie niet vaak wordt gemeld. Wel denkt de gemeente goed in beeld te hebben waar de acceptatie precies in het geding is. Daarom zetten ze in Enschede op dit moment actief in op het thema sport met de AlliantieGelijkspelen en op eenzaamheid onder LHBTQIA+-ouderen. Ook wordt actief ingezet op de studentenweken om tolerantie aan te moedigen. Om aandacht te geven aan de diverse thema's en te zorgen dat het onderwerp integraal kan worden aangepakt is er sprake van verschillende themagroepen, zoals de themagroepen sport, jongeren en onderwijs.

Er is daarnaast sprake van een intensieve samenwerking met maatschappelijke organisaties onder de noemer Pride Netwerk Twente. Dit netwerk is door de gemeente opgezet en alle maatschappelijke organisaties die subsidie ontvangen in het kader van diversiteit en inclusie moeten lid zijn van het netwerk. Samen met het netwerk wordt jaarlijks het beleid vastgesteld. Ook worden vanuit het netwerk de lokale regenboogdagen georganiseerd. Vanuit de gemeente is één coördinator verantwoordelijk voor de communicatie met de maatschappelijke organisaties in het netwerk. Elk jaar wordt samen met het Pride Netwerk één specifiek thema uitgelicht. De gemeente is ook actief bezig met het onderzoeken van de mogelijkheid voor andere, omliggende gemeenten om toe te treden tot dit netwerk.

Wat betreft monitoring geeft de beleidsadviseur aan dat het niet heel strikt wordt genomen met de monitoring van het regenboogbeleid. Men richt zich vooral op cijfers van het antidiscriminatiebureau en het meldpunt seksuele intimidatie. Wel ontvangt de raad een jaarlijkse schriftelijke update over de voortgang. Hierin wordt teruggekoppeld wat voor activiteiten er georganiseerd zijn en welke subsidies er verstrekt zijn.

Momenteel is er een beweging gaande om thema's als het regenboogbeleid breder aan te vliegen onder een bredere paraplu van diversiteit en inclusie. Hierbij is het de bedoeling dat er vanuit de ambtelijke organisatie één schakel is die oog houdt op alle sub thema's die vallen onder diversiteit en inclusie. De verwachting is dat dit de monitoring van het gevoerde beleid makkelijker maakt.

## Groningen

In het coalitieakkoord 2022-2026 Het begint in Groningen: Voor wat echt van waarde is schrijft het college dat Groningen binnen Nederland voorloper wil blijven op het gebied van gelijke rechten, inclusie en acceptatie van LHBTQIA+'ers. Iedereen hoort thuis in Groningen, ongeacht hun gender, geslacht, gaardheid, religie, achtergrond, inkomensniveau of klasse. Ook onderschrijft de gemeente Groningen het belang van het Charter Diversiteit.

Het regenboogbeleid heeft in Groningen een plaats gekregen binnen het bredere diversiteitsbeleid. Hieronder ligt in Groningen de visie dat iedereen in Groningen, ongeacht etniciteit, seksuele gerichtheid, leeftijd, gender of beperking, kansen moet krijgen om actief aan de samenleving mee te doen, deze mede vorm te geven en zich in Groningen thuis moet kunnen voelen. Diversiteit wordt hierbij bovendien gezien als een verrijking van de samenleving. De uitvoering van het diversiteitsbeleid staat beschreven in de Diversiteitsagenda 2.0, waarin de gemeente Groningen haar visie uitwerkt aan de hand van de volgende zes pijlers: zichtbaarheid, sociale acceptatie, emancipatie, antidiscriminatie, gedeelde geschiedenis en mensenrechten.

Voor de pijler zichtbaarheid staan de vragen wat, wie, waar, wanneer, waarom en hoe centraal om zo de waarde van diversiteit en inclusie onder de aandacht van alle Groningers en de gemeentelijke organisatie te brengen.



In relatie tot de pijler sociale acceptatie spreekt de gemeente Groningen de overtuiging uit dat de leefbaarheid, de gezondheid en het gevoel van veiligheid en welbevinden van onze inwoners toeneemt door sociale acceptatie te vergroten.

Emancipatiebeleid is vormgegeven rondom de keten gezondheid, taal, participatie en arbeidsmarkt. De door de gemeente geformuleerde opdracht onder deze pijler is om in Groningen een klimaat te scheppen waarin iedereen, ongeacht gender, zichzelf kan ontplooiën, zo zelfstandig en actief mogelijk aan de maatschappij kan deelnemen en waarin iedereen kansen krijgt.

Wat betreft antidiscriminatie spreekt de gemeente uit dat discriminatie op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, niet wordt getolereerd. Discriminatie en intolerante opvattingen moeten worden tegengegaan om bij te dragen aan een veilig en gezond leefklimaat in Groningen.

Vanuit de pijler gedeelde geschiedenis zet de gemeente in om bewoners hun eigen verhaal of geschiedenis te laten vertellen, ongeacht waar zij vandaan komen. Bekend maakt immers bekend en zo kunnen Groningers ervaren dat Groningen een optelsom is van een meerstemmig verleden, zo is de gedachte.

Wat betreft mensenrechten spreekt de gemeente uit dat zij een verantwoordelijkheid heeft om de mensenrechten van inwoners te respecteren en beschermen. Mensenrechten vormen weliswaar geen eigen beleidsterrein, maar vormen wel een perspectief waarmee naar al het andere beleid wordt gekeken.

Onder de zes pijlers hangen negen thema's die in samenspraak met inwoners tot stand zijn gekomen: Alle Stadjes [red. Groningers] doen mee, veiligheid en mogen zijn wie je bent, nieuwe plannen voor onderwijs, werken voor iedereen, inkomen verdienen, variaties van gezond leven, organiseren van ontmoetingen, mede mogelijk gemaakt door subsidie, gemeente als rolmodel voor diversiteit.

De gemeente stelt dat zij gedurende het ontwikkelen en uitvoeren van het diversiteitsbeleid verschillende rollen op zich neemt, afhankelijk van de vraag of het vraagstuk. Het gaat dan om het bepalen van de agenda, agenderen en adviseren, initiëren, ondersteunen en financieren. Bovendien werkt de gemeente met een aantal primaire uitvoeringspartners op het gebied van diversiteit, namelijk het COC Groningen en Drenthe, Maatschappelijk Juridische Dienstverlening, Multicultureel Vrouwencentrum Jasmijn, WIJ Groningen (de uitvoeringsorganisatie voor het sociaal domein) en het Discriminatie Meldpunt Groningen.

Het structurele budget voor diversiteit en inclusie bedraagt €738.200 per jaar. Het grootste deel van dit budget (€594.000) gaat direct naar de uitvoeringspartners. Waar mogelijk zijn activiteiten die voortvloeien uit de diversiteitsagenda daarom ook onder gebracht bij de uitvoeringspartners. Extra inzet wordt (bij voorkeur) gefinancierd in cofinancieringsconstructies vanuit een flexibel inzetbaar deel van het diversiteitsbudget van €101.200 of vanuit landelijke en provinciale regelingen en fondsen. Hierop is bijvoorbeeld een beroep gedaan in het kader van de bevordering van lhbt-emanipatie (in 2021 bijvoorbeeld €26.000), veilige steden en het tegengaan van discriminatie. Specifiek voor de LHBT-QIA+-gemeenschap is €20.000 subsidie vanuit het ministerie van OCW beschikbaar. De gemeente Groningen stelt daarnaast €30.000 beschikbaar uit eigen gelden.

Indicatoren op de jaarrekening zijn:

- het aantal samenwerkingspartners dat zich verbindt aan de thema's van de diversiteitsagenda

- het aantal activiteiten dat vanuit het activiteitenbudget mede gesubsidieerd wordt.

In de gemeente Groningen is verder geen sprake van monitoring van het diversiteitsbeleid.

In het gesprek met de verantwoordelijk beleidsmedewerker van de gemeente Groningen worden een aantal werkzame factoren onderscheiden bij het uitvoeren van het regenboogbeleid:

9. Korte lijnen en doorlopend dialoog met belangenorganisaties en uitvoeringsorganisaties. Door de korte lijnen kun je snel afstemmen, informatie inwinnen en actie ondernemen. Dit is behulpzaam in zowel het opstellen van beleid als het uitvoeren ervan. Daarbij wordt genoemd dat je elkaar nodig hebt.
10. Een politiek klimaat dat regenboogbeleid draagt en stimuleert. In Groningen is de raad betrokken bij het regenboogbeleid. Dit uit zich in het steunen van voorstellen, maar ook in een proactieve houding blijkt uit moties en vragen.
11. Tijd is een belangrijke factor. Acceptatie kun je niet forceren en is een proces met kleine stapjes. Het is daarbij belangrijk om ook echt stappen te zetten: 'begin, ook al is het klein'. Niet iedereen hoeft aan boord te zijn voordat je kan starten.
12. Budget. Van de beschikbare €50.000 geeft de beleidsmedewerker aan dat dit een 'enorm beknellende factor' is. De gemeente moet nu een groot beroep doen op vrijwilligers en niet alles is daardoor mogelijk.
13. Empathie. De beleidsmedewerker geeft aan dat de juiste mensen op de juiste plek nodig zijn. Mensen die hart voor de zaak hebben en werken vanuit een intrinsieke motivatie.

## 2.4 Landelijk advies en normen

Naast de doelstellingen van de landelijke overheid en binnen de gemeente Dordrecht kijken we in dit hoofdstuk ook naar landelijk geldende adviezen en normen aangaande het regenboogbeleid. Daarbij stellen we ons de vraag wat nastrevenswaardige normen zijn voor de gemeente op dit dossier.

### Kenniscentrum Movisie

In de kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijke LHBT beleid zet Movisie een theoretische basis uiteen voor de vormgeving van gemeentelijke LHBT beleid. De focus ligt hierbij bewust enkel op LHBT, en (nog) niet op andere onderdelen van de regenbooggemeenschap (zoals q, i en +), omdat deze nog niet overal aandacht krijgen wanneer het gaat om het regenboogbeleid.

In de kennissynthese wordt het regenboogbeleid besproken aan de hand van twee modellen. Enerzijds een model aangaande transitie management in relatie tot maatschappelijke veranderingen, van onderzoekscollectief DRIFT, en anderzijds de visie van Frank Hendriks, waarin een inhoudelijk kader voor bestuurlijke innovaties wordt geschetst aan de hand van de principes responsiviteit, productiviteit, betrokkenheid, tegendruk, creativiteit en behoorlijkheid.

Volgens Movisie hangt het succes van lokaal LHBTI-beleid nauw samen met de ambitie en betrokkenheid van de gemeente en samenwerkingspartners. Hiertoe is het belangrijk dat het college van B&W

leiderschap toont, dat een aangewezen beleidsmedewerker werkzaam is op het thema en dat er een infrastructuur is bestaande uit belangenorganisaties en uitvoeringspartners voor de regenbooggemeenschap. De duurzaamheid van regenboogbeleid is een blijvend punt van aandacht. Aangezien het regenboogbeleid moet bijdragen aan een verandering over de lange termijn, is het belangrijk dat beleid voor een langere periode wordt ingericht, voorzien van een monitoringsstructuur. De principes uit het model van Hendriks en de interventietypen van onderzoekscollectief DRIFT kunnen door gemeenten als instrument worden gebruikt om de praktijk kritisch tegen het licht te houden.

Om gemeenten te ondersteunen bij het tegengaan van discriminatie heeft Movisie daarnaast de handreiking Geen ruimte voor discriminatie geschreven. Hierin wordt onder andere ingegaan op discriminatie van de regenbooggemeenschap. Movisie onderscheid hierbij tussen bewuste, of expliciete discriminatie; onbewuste, of impliciete discriminatie en zowel bewuste als onbewuste discriminatie. Onder bewuste discriminatie valt te verstaan openlijke en bewuste negatieve handelingen ten overstaan van de lhbtqia+ personen. Het gaat dan bijvoorbeeld om fysiek of verbaal geweld. Van onbewuste discriminatie spreken we wanneer het gaat om ongerichte handelingen of uitspraken die niet per se discriminerend bedoeld zijn, maar wel dat effect kunnen hebben. Sommige vormen van discriminatie kunnen zowel bewust als onbewust zijn, zoals bijvoorbeeld misgenderen van personen (het aanspreken van een persoon met een voornaamwoord dat niet aansluit bij de genderidentiteit).

Ook op institutioneel niveau komt discriminatie voor. Dit is bijvoorbeeld zo wanneer regels of beleid van instanties leiden tot een ongelijke behandeling van een bepaalde groep.

Triggerfactoren voor discriminatie zijn volgens Movisie:

- Niet voldoen aan gendernormen
- Zichtbare vertoning van seksuele oriëntatie
- Angst en seksualiteit
- Religie

Hierbij valt op te merken dat deze triggers vrij algemeen te noemen zijn. Het is daarmee lastig om hieruit concrete normen te destilleren. Wel kunnen deze triggerpunten mogelijk gezien worden als aandachtsgebied. Ook in Dordrecht is er bijvoorbeeld aandacht voor religie in het regenboogbeleid.

In de handreiking stelt Movisie dat gemeenten om discriminatie tegen te gaan zouden moeten werken aan:

- De samenwerking met lhbtq+ personen en hun organisaties en met de antidiscriminatievoorziening
- Het bepalen van een visie en draagvlak creëren
- Verkennen wat er lokaal speelt
- Apart beleid afstemmen met bestaand beleid
- Doelen en een plan vaststellen
- Uitvoering van vastgestelde activiteiten
- Monitoring, evaluatie en borging.

Norm	Bron
Het college van B&W toont leiderschap	Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie
Er is een aangewezen beleidsmedewerker werkzaam op het thema	Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie
Er is sprake van een infrastructuur bestaande uit belangenorganisaties en uitvoeringspartners voor de regenbooggemeenschap.	Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie
Regenboogbeleid is voor een langere (duurzame) periode ingericht	Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie
Er is sprake van een monitoring van de voortgang van het regenboogbeleid	Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie
Er is binnen het regenboogbeleid aandacht voor de triggerfactoren a) niet voldoen aan gendernormen, b) Zichtbare vertoning van seksuele oriëntatie, c) Angst en seksualiteit, d) Religie	Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie
Er wordt draagvlak gecreëerd voor het regenboogbeleid	Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie
De gemeente brengt in kaart wat er landelijk speelt	Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie
Regenboogbeleid wordt afgestemd met bestaand beleid	Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie
Arnhem: Geen gehoor	-
Deventer: Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid in Deventer
Enschede: Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid in Enschede
Groningen: Beleidsadviseur Sociaal Domein	Regenboogbeleid in Groningen

**Tabel 3:** Normen vanuit kenniscentrum Movisie

### VNG Magazine

De VNG stelt in haar magazine (nr 3, 2023) dat het in veel gemeenten ontbreekt aan antidiscriminatiebeleid. Het merendeel van gemeenten dat dit wel voert doet dit door middel van een antidiscriminatievoorziening. Meestal gaat het hierbij om projecten met betrekking tot het onderwijs, sportverenigingen of de arbeidsmarkt.

Norm	Bron
Voer specifiek antidiscriminatiebeleid, bijvoorbeeld door het inrichten van een antidiscriminatievoorziening	VNG Magazine

### Charter Diversiteit

Arbeidsorganisaties met meer dan 20 werknemers kunnen zich aansluiten bij het Charter Diversiteit. Bedrijven die zich hebben aangesloten bij het Charter Diversiteit geven hiermee aan dat zij diversiteit en inclusie zien als een meerwaarde voor hun bedrijf. In het kader van het Charter Diversiteit omschrijven zij de concrete uitdagingen op het gebied van diversiteit en inclusie op de werkvloer en committeren organisaties zich eraan deze uitdagingen aan te gaan. Hiertoe dienen organisaties na ondertekening een plan van aanpak in, waarin zij omschrijven op welke gebieden de organisatie zich focust en

welke strategische middelen hiervoor worden ingezet. Daarnaast rapporteert de organisatie ieder jaar over de voortgang. Jaarlijks wordt deze informatie geanonimiseerd gedeeld met de ondertekenaars, met als doel gezamenlijk vorm te geven aan een succesvol diversiteits- en inclusiebeleid. Ruim 400 Nederlandse en 12.000 Europese bedrijven ondertekenden het Charter Diversiteit.

<b>Norm</b>	<b>Bron</b>
Deelnemers aan het Charter Diversiteit stellen eigen normen vast	Plan van aanpak Charter Diversiteit

## 3. Beleid en kaders

In dit hoofdstuk gaan we in op de geldende (beleids)doelstellingen en kaders ten aanzien van acceptatie van de LHBTQIA+ gemeenschap. Daarbij focussen we allereerst op landelijke ontwikkelingen en doelstellingen, alvorens we meer specifiek ingaan op de doelstellingen die de gemeente op lokaal niveau heeft vastgesteld. Vervolgens wordt ingegaan op landelijke adviezen en normen. Op basis van de doelen en normen uit dit hoofdstuk wordt een normenkader opgesteld waar de bevindingen van dit onderzoek aan worden getoetst.

### 3.1 Van landelijke doelen...

Over de afgelopen jaren zien we dat wat ooit begon als het lesbisch- en homo-activisme van de jaren '60, langzaam maar zeker is ontwikkeld tot het landelijke LHBTQIA+ beleid van vandaag de dag. Tegenwoordig gaat het acceptatievraagstuk verder dan enkel lesbische vrouwen en homoseksuele mannen en is er aandacht voor meerdere doelgroepen, waaronder biseksuelen, transgender personen en intersekse personen. Waar het emancipatie vraagstuk zich in de beginjaren nog veelal richtte op emancipatie en gelijkstelling volgens de wet (bijvoorbeeld omstreeks de jaren '80), zien we de laatste jaren een verschuiving naar de sociale acceptatie van de regenbooggemeenschap. In 2008 startte het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) hiertoe met het Koplopersprogramma, waarbinnen achttien grotere gemeenten die reeds actief waren op het gebied van de acceptatie van de LHBT gemeenschap verder ondersteund werden (de zogenaamde Koplopersgelden). In 2014 werd het Koplopersprogramma opgevolgd door het Convenant Regenboogsteden. 42 gemeenten namen deel aan dit vervolg en verklaarden hierbij dat zij aandacht voor LHBTI-emancipatie duurzaam in hun lokale beleid zouden opnemen. In 2022 kreeg het convenant een vervolg met 56 officiële Regenboogsteden door heel Nederland, die bovendien werden aangevuld met nog eens 40 gemeenten die op een andere manier invulling geven aan de acceptatie van de regenbooggemeenschap.

#### **Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'**

Deelnemers aan het Convenant Regenboogsteden, waaronder de gemeente Dordrecht, hebben hiertoe een gezamenlijke intentieverklaring ondertekend. In deze intentieverklaring wordt uiteengezet dat de Nederlandse overheid samen met de Regenboogsteden wil werken aan het verbeteren van de sociale acceptatie en sociale veiligheid van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele mannen en vrouwen, transgender en intersekse personen (lhbti). Directe aanleiding is dat Wethouders en de minister van OCW zich zorgen maken over intimidatie, geweldsincidenten, uitingen van vijandigheid en de gevoelens van onveiligheid bij veel lhbti-personen. Door ondertekening van de intentieverklaring spreken steden uit dat zij het onacceptabel vinden dat lhbti-personen op veel plekken niet durven uitkomen voor hun identiteit: op school, op straat, op het werk, in de zorg, in de sport en in hun eigen sociale kring. Het directe doel van de intentieverklaring is het lokale lhbti-emancipatiebeleid verder te bevorderen.

Hiertoe spreken Regenboogsteden en de minister af zich in te zetten voor het bevorderen van de veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van lhbti-inwoners. Hierbij zijn de ambities dat de sociale acceptatie van lhbti-personen toeneemt onder de hele bevolking, maar zeker onder jongeren, ouderen en in kringen waar dat nog een taboe is. Daarnaast moeten vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen lhbti-personen afnemen. Verder voelen lhbti-personen zich gesteund, veilig en weerbaar op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in de sport en in hun eigen sociale kring.

Om deze ambities te concretiseren zeggen Regenboogsteden toe dat zij deze ambities zullen vertalen naar lokaal beleid voor de periode 2019-2022 en dit beleid bovendien in samenspraak met betrokkenen op te stellen. Daarnaast moet het regenboogbeleid (nog) effectiever worden gemaakt door samenwerking tussen betrokken partijen te versterken. Verder zeggen Regenboogsteden toe dat zij resultaten en effecten van het beleid monitoren en evalueren. Ook is het de bedoeling om het regenboogbeleid te normaliseren in die zin dat het de norm is om regenboogbeleid te voeren en ieder individu uit de lhbt-gemeenschap daadwerkelijk als gelijkwaardig wordt beschouwd. Daartoe geven Regenboogsteden het thema een vaste plaats in hun beleid bijvoorbeeld door het thema te verbinden met gemeentelijk beleid op het gebied van onderwijs, sport, veiligheid, preventieve jeugd- en gezondheidszorg en de arbeidsmarkt. Ook stellen zij er budget en personeel voor beschikbaar (equivalent aan het OCW budget). Tot slot informeren Regenboogsteden kleinere gemeenten in de regio over hun beleid en geven ze kleinere gemeenten die daar behoefte aan hebben advies en informatie voor hun lhbt-emancipatiebeleid. Goede voorbeelden uit de praktijk worden beschikbaar gesteld aan de minister en aan MOVISIE.

Vanuit het ministerie van OCW wordt €20.000 per jaar beschikbaar gesteld aan de Regenboogsteden (€50.000 voor de steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht). Daarnaast zorgt de minister voor ondersteuning en advies bij het regenboogbeleid door kenniscentrum Movisie en voor een jaarlijkse landelijke bijeenkomst om ervaringen en opbrengsten van de regenboogsteden uit te wisselen. Ook laat de minister het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) volgen hoe de acceptatie van lhbt-personen zich ontwikkelt.

Norm	Bron
De gemeente vertaalt de ambities uit de intentieverklaring naar lokaal beleid	Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'
De gemeente monitort en evalueert resultaten en effecten van het regenboogbeleid	Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'
De gemeente stelt budget en personeel beschikbaar voor het regenboogbeleid, equivalent aan de bijdrage van OCW.	Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'
Als regenboogstad informeert de gemeente kleinere gemeenten in de regio over hun beleid en geven ze kleinere gemeenten die daar behoefte aan hebben advies en informatie voor hun lhbt-emancipatiebeleid.	Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'
De gemeente deelt goede voorbeelden uit de praktijk met de minister en Movisie	Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'

**Tabel 6:** Normen vanuit intentieverklaring

### 3.2 ...naar lokale invulling

Als Regenboogstad geeft de gemeente Dordrecht lokaal uitvoering aan de ambities zoals die zijn vastgelegd in de intentieverklaring. Hiertoe is er op meerdere beleidsniveaus aandacht voor de regenbooggemeenschap.

#### Coalitieakkoorden Gemeente Dordrecht

Dit gebeurt allereerst in de verschillende coalitieakkoorden. Zo positioneert het college zich in het akkoord van 2018-2022 nogmaals als één van de regenbooggemeenten van Nederland: "Dordrecht is ook Regenboogstad; we vinden dat iedereen zich veilig, welkom en geaccepteerd moet voelen". Een verdere uitwerking hiervan ontbreekt in het akkoord.

In het akkoord 2022-2026 staat daarnaast dat Dordrecht "een stad [wil] 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."

#### Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad

In het uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022 geeft de gemeente Dordrecht wel nader invulling aan deze ambitie uit het coalitieakkoord en de ambities uit de intentieverklaring. Uit het uitvoeringsplan komt naar voren dat Dordrecht zich richt op bewustwording, signalering en preventie. De rol van de gemeente is daarbij stimulerend richting de stad, het onderwijs en maatschappelijke partners. Een speciale focus ligt op jongeren, ouderen, acceptatie op de werkvloer, culturen en religies. De plannen moeten aansluiten bij inclusief beleid. Daarnaast is er aandacht voor de manier waarop activiteiten rondom de acceptatie van de regenbooggemeenschap zijn/worden geborgd binnen de gemeentelijke organisatie. Er wordt hiertoe aangesloten bij of verbonden met bestaande activiteiten of ontwikkelingen van organisaties. Het uitvoeringsplan zet ingezette acties van de periode 2016-2018 voort en is opgesteld door de werkgroep 'Regenboogprogramma 2019-2022', waarin medewerkers van de gemeente Dordrecht, maatschappelijke partners en vertegenwoordigers van Wijdekerk en Platform Dordtse Kerken deelnemen. Andere belangrijke stakeholders die worden genoemd zijn Scholen, Jongerenwerk en sportverenigingen. Voor het bespreekbaar maken van acceptatie bij de diverse thema's is het bovendien de bedoeling om ervaringsdeskundigen te betrekken als ambassadeurs.

Concreet valt het uitvoeringsplan uiteen in zeven thema's: Jeugd en Onderwijs, Maatschappelijke meer organisaties LHBTI proof maken, Culturen en religies, Werk en Werkgeverschap, Sport, Incidentele activiteiten, Onderzoek.

De doelen voor het thema Jeugd en Onderwijs zijn a.) het vergroten van de acceptatie van de LHBTI gemeenschap onder kinderen en jongeren, en b.) het versterken van de bewustwording, signalering en doorverwijsmogelijkheden van LHBTI-gerelateerde jeugdproblematiek. Om hier uitvoering aan te geven is de gemeente van plan om met scholen, verenigingen, OK-coaches, jeugdartsen en jongerenwerk in gesprek te gaan over de manier waarop de komende jaren kan worden ingezet op het attenderen van PO, VO en MBO scholen op de wetgeving Sociale Veiligheid waarin diversiteit een cruciaal onderwerp is. Daarnaast wil de gemeente graag dat alle professionals (Ib-ers, zorg coördinatoren, pest coördinatoren, directieleden, OK-coaches, leerkrachten) getraind worden in kennis/bewustwording, signaleren en herkennen van problematiek rondom de LHBTI-gemeenschap. Verder wil de gemeente dat seksuele diversiteit structureel aandacht krijgt in het onderwijs (PO, VO, MBO), met als doel de negatieve houding



van jongeren ten opzichte van de LHBTI gemeenschap te doen afnemen. Scholen worden hiertoe vanaf 2019 geënthousiasmeerd om meer aandacht te besteden aan de bewustwording door gastlessen te verzorgen. Ook moet er worden geïnventariseerd of er behoefte is aan een pool van ervaringsdeskundigen van kinderen van regenboogouders.

Het thema Maatschappelijke organisaties meer LHBTI proof maken heeft als doel dat LHBTI personen, waaronder ouderen, zich gesteund weten en zich veiliger en weerbaarder voelen binnen het sociaal domein. Als gevolg neemt de sociale acceptatie van LHBTI personen toe. Om hier uitvoering aan te geven wordt ingezet op voorlichting en bewustwording, bijvoorbeeld door het organiseren van themabijeenkomsten en workshops voor maatschappelijke organisaties en zorginstellingen. Daarnaast wordt gewerkt aan het opzetten en versterken van een Regenboog Netwerk met een regionale sociale kaart.

Voor het thema Culturen en religies heeft de gemeente zich ten doel gesteld om de verbinding te leggen tussen de landelijke organisatie Wijdekerk, Dordtse kerkgenootschappen, festivals en bijeenkomsten om de positie van LHBTI'ers in de kerk weer te geven en te verbeteren. Om uitvoering aan dit doel te geven zet de gemeente in op het bespreekbaar maken van de acceptatie van LHBTI'ers bij confessionele groepen door het organiseren van gespreksavonden. Dordtse kerken worden uitgenodigd om zichzelf op de Wijdekerk kaart te zetten waarmee ze aan kunnen geven hoe zij zich inzetten voor de acceptatie van LHBTI'ers binnen hun kerk. Ook moet worden onderzocht of de Roze Zaterdag in Dordrecht gehouden kan worden en moet een regenboogviering worden gekoppeld aan de Roze Zaterdag.

Als het gaat om Werk en Werkgeverschap, heeft de gemeente Dordrecht als doel een werkgever te zijn waar elke medewerker, ongeacht ras, sekse, religie, leeftijd en arbeidsvermogen, zich thuis voelt. De gemeente wil daarmee bovendien een voorbeeld zijn voor andere werkgevers in de stad. Om hier uitvoering aan te geven heeft de gemeente Dordrecht in 2018 De verklaring van Dordrecht ondertekend, waarmee de gemeente een transgendervriendelijk personeelsbeleid nastreeft. In 2019 wordt bovendien het Charter Diversiteit ondertekend. Door het ondertekenen van het Charter committeert Dordrecht zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Daarbij wil de gemeente in het kader van het Charter in kaart brengen hoe divers het personeelsbeleid van de gemeente daadwerkelijk is. Ook heeft de gemeente de intentie opgenomen om een via een E-learning tool een cursus 'transgendervriendelijk handelen' aan te bieden aan medewerkers in een publieksfunctie. Tot slot staat in het uitvoeringsplan vermeld dat ContourdeTwern moet onderzoeken of het haalbaar is om de Roze Loper te kunnen bepalen. Na ondertekening van het Charter Diversiteit blijkt er in eerste instantie geen plan van aanpak te zijn opgesteld. Inmiddels is recent een plan van aanpak gedeeld met de SER. Deze is voorzien van feedback en retour gekomen aan de gemeente. Momenteel wordt deze ontvangen feedback verwerkt.

Naast het Charter Diversiteit ondertekende de gemeente ook De verklaring van Dordrecht van het TNN. Met het ondertekenen van De verklaring van Dordrecht geeft de gemeente aan bij te willen dragen aan een transgendervriendelijke arbeidsmarkt. Daartoe zal de gemeente onder andere werken aan het creëren van beleid en structuren binnen de eigen organisatie die bijdragen aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden voor transgender personen. Ook zal de gemeente periodiek rapporteren over de voortgang hiervan.

In het kader van het thema Sport is het doel om de acceptatie van LHBTI'ers binnen de sport te vergroten. Om hier uitvoering aan te geven wil de gemeente tijdens de begeleiding van verenigingen bij het opzetten of versterken van een pedagogisch klimaat aandacht besteden aan de acceptatie van LHBTI'ers. Daarnaast wil de gemeente tijdens de Nationale Sportweek in september 2019 het initiatief nemen om met sportverenigingen een Regenboog sportdag te organiseren dat bij succes jaarlijks moet worden herhaald.

Onder de noemer Incidentele activiteiten stelt de gemeente zich ten doel om de zichtbaarheid van Dordrecht als Regenboogstad te vergroten. Hiertoe zullen rondom Coming Out Dag verschillende activiteiten worden georganiseerd, zoals het hijsen van de regenboogvlag. Verder worden er bijeenkomsten georganiseerd door partners als ContourdeTwern, Spectrum en Humanitas met als doel om de sociale acceptatie van LHBTI'ers te versterken. Ook zou op 28 maart 2019 de Dordtse conferentie Regenboogstad worden georganiseerd als startmoment voor de nieuwe periode Dordrecht Regenboogstad 2019-2022.

Binnen het thema Onderzoek stelt de gemeente Dordrecht zich ten slotte ten doel om te voldoen aan de in de intentieverklaring opgenomen opgave ontwikkelingen rondom de acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap te monitoren. Dit doet de gemeente door in ieder geval eenmaal via een peiling te meten hoe het gesteld is met de sociale acceptatie van de regenbooggemeenschap. Dit doet de gemeente door gebruik te maken van RADAR, dat jaarlijks rapporteert over klachten en meldingen over discriminatie. De discriminatiegrond 'seksuele gerichtheid' maakt onderdeel uit van deze rapportage. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de Monitor Sociaal (Onderzoekscentrum Drechtsteden (OCD), waarin vragen opgenomen worden om de sociale acceptatie van LHBTI'ers te meten onder de Dordtse bevolking. Hierbij is de inzet om dit onderzoek in 2021 uit te voeren. Tot slot wordt in de Veiligheidsmonitor gevraagd naar veiligheidsgevoelens in de buurt. Bij achtergrondkenmerken van de respondenten wordt onder anderen gevraagd naar seksuele geaardheid. De Veiligheidsmonitor is in 2019-2020 in Dordrecht afgenomen.

Communicatie rondom de uitvoering van de plannen moet gebeuren via publiciteitsacties rondom verschillende themadagen en -weken en activiteiten. Om de communicatie over Dordrecht Regenboogstad structureel onder de aandacht te brengen moet gebruik worden gemaakt van Gemeente nieuws en sociale media, daarnaast zal de gemeentelijke website worden ingezet. De afdeling communicatie stelt per jaar een communicatieplan op.

Voor de kosten en dekking van de plannen ontvangt de gemeente Dordrecht van het ministerie van OCW een financiële bijdrage van €20.000 per jaar. Dit wordt aangevuld met €20.000 aan ambtelijke capaciteit vanuit de gemeente.

In het uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2023 worden de doelstellingen bijgesteld voor het jaar 2023. Later in 2023 zal de gemeente Dordrecht een plan indienen voor de periode 2024-2026, zodat dit in lijn zal zijn met de opgave Inclusieve Stad. Hierover zijn afspraken gemaakt met het Ministerie van OCW. Aangezien de focus vooralsnog ligt op het terugkijken, zijn de bijgestelde doelen hier (nog) niet uitgebreid opgenomen. In het kort zijn er een aantal accentverschillen te onderscheiden. Zo wordt er specifiek ingezet op de herintroductie van het COC in Dordrecht, danwel in de Drechtsteden, om de acceptatie van LHBTQIA+'ers te vergroten. Ook wordt ingezet op een uitbreiding van Dordrecht Pride. Verder wordt explicieter de samenwerking met lokale buurt- en welzijnsorganisaties opgezocht.

## **Plan van aanpak Charter Diversiteit**

Momenteel werkt de gemeente Dordrecht het plan van aanpak in het kader van het Charter Diversiteit uit. De SER hanteert voor dit plan van aanpak een vast format, dat door iedere aangesloten organisatie kan worden ingevuld. In het concept geeft de gemeente Dordrecht aan te kiezen voor de accenten arbeidsbeperking en/of chronische ziekte, etnisch-culture achtergrond en seksuele gerichtheid/LHBTI+. Hiermee wil de gemeente aansluiten bij ander, bestaand gemeentelijk beleid.

In het plan van aanpak geeft de gemeente aan van mening te zijn dat de samenstelling van het personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de samenleving. Daarnaast ziet de gemeente diversiteit als een kwestie van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ook wil de gemeente door uitvoering te geven aan het Charter voldoen aan wettelijk gestelde quota zoals het aandeel vrouwen in een leidinggevende functie.

De gemeente vindt het belangrijk om zelf het goede voorbeeld te geven als het gaat om diversiteit en inclusie. Ook schrijft de gemeente het belang hiervan in stadsgesprekken terug te hebben gekregen van inwoners.

Als het gaat om seksuele gerichtheid/LHBTQIA+ zet de gemeente via het concept plan van aanpak in op een verhoogde instroom van medewerkers binnen deze categorie. Voor seksuele gerichtheid is, anders dan een verhoging van de instroom, geen specifieke streefwaarde vastgelegd.

De in het plan van aanpak vastgelegde doelstellingen moeten worden gehaald door:

- Workshops of lezingen over onbewuste vooroordelen en/of diversiteit en inclusie voor de categorie 'overige personeel'
- Het aanstellen van ambassadeurs en/of rolmodellen
- Het onderwerp diversiteit en inclusie moet worden verwerkt in bestaande initiatieven zoals het persoonlijk educatie platform.
- Het aanpassen van vacatureteksten
- Aanboren van nieuwe wervingskanalen
- Aanpassen van sollicitatie- en selectieprocedure
- In de kantine wordt rekening gehouden met verschillende doelgroepen qua voedsel
- Er wordt rekening gehouden met gebedsruimten in het nieuwe ontwerp van het Dordthuis.

Volgens het plan van aanpak is er op dit moment geen sprake van dat de top van de gemeentelijke organisatie intern het belang van diversiteit uitdraagt. Extern gebeurt dit wel, zo zou de wethouder dit belang openlijk benoemen in de stad. De voortgang van het plan van aanpak moet worden gemonitord door middel van het bestaande medewerkerstevredenheidsonderzoek met specifieke vragen over diversiteit en inclusie.

Aangezien het plan van aanpak een conceptueel stuk betreft waar de eerste commentaren van de SER nog in verwerkt moeten worden, zijn er in het kader van dit onderzoek geen normen ontleend aan het stuk.

### **Overige aandacht voor de regenbooggemeenschap**

Ook in een aantal andere beleidsdocumenten wordt de regenbooggemeenschap genoemd. In het Uitvoeringsplan Veilige steden 2020-2022 (en tevens 2023-2026) wordt de LHBTI+-gemeenschap als specifieke doelgroep genoemd. In de factsheet opgave veilige stad komt daarnaast een vraag over geweld m.b.t. geaardheid of (gender-)identiteit voor. De Veiligheidsmonitor bevat een vraag over seksuele oriëntatie en transgender zijn (als reden voor discriminatie). Ook in de nieuwe Sportvisie is er aandacht

voor een inclusief sportklimaat. Hoewel de regenbooggemeenschap niet specifiek wordt genoemd, houdt een inclusief sportklimaat in dat iedereen fijn moet kunnen sporten.

Norm	Bron
De gemeente werkt aan het vergroten van de acceptatie van lhbtï onder kinderen en jongeren.	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
De gemeente werkt aan het versterken van de bewustwording, signalering en doorverwijsmogelijkheden van LHBTI-gerelateerde jeugdproblematiek	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
Lhbtï personen, waaronder ouderen weten zich gesteund en voelen zich veilig(er) en weerbaar(der) in het sociale domein.	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
De sociale acceptatie van lhbtï personen neemt toe	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
De gemeente legt de verbinding tussen de landelijke organisatie Wijdekerk, Dordtse kerkgenootschappen, festivals en bijeenkomsten om de positie van LHBTI in de kerk weer te geven en te verbeteren.	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
Gemeente Dordrecht is een werkgever waar elke medewerker, ongeacht ras, sekse, religie, leeftijd en/of arbeidsvermogen, zich thuis voelt. De gemeente wil hiermee een voorbeeld zijn voor andere werkgevers in de stad.	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
De gemeente werkt aan het vergroten van de acceptatie van lhbtï binnen de sport	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
De gemeente vergroot de zichtbaarheid van Dordrecht Regenboogstad	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022
Om ontwikkelingen te kunnen monitoren spannen de Regenboogsteden zich ervoor in om de sociale acceptatie onder de lokale bevolking te volgen en zo mogelijk ook het (on)veiligheidsgevoel onder bevolkingsgroepen, waaronder lhbtï'ers. In deze periode wordt de sociale acceptatie daarom in elk geval eenmaal via een peiling gemeten.	Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022

**Tabel 7:** Normen vanuit uitvoeringsplannen

## 4. Uitvoering

### 4.1 Invulling aan het regenboogbeleid

#### Regenboogbeleid

De verantwoordelijke beleidsmedewerkers geven aan dat er bewust voor is gekozen om geen dik pak aan beleidsdocumenten te schrijven rondom het regenboogbeleid. De overkoepelende doelstellingen zijn immers duidelijk, aldus de beleidsmedewerkers. Dit maakt dat er op gemeentelijk niveau geen doelstellingen zijn geformuleerd naast hetgeen is vastgesteld in het Uitvoeringsprogramma Dordrecht Regenboogstad (zie Paragraaf 3.2). Een beleidsmedewerker voegt daaraan toe dat de gemeente zich committeert aan de speerpunten van de Regenbooggemeenten en deze als bovenliggende doelstellingen beschouwd kunnen worden.

Wat betreft de uitvoering van het opgestelde beleid, geven de beleidsmedewerkers aan dat zij zo veel mogelijk trachten aan te sluiten bij daar waar de energie zit. Dat houdt in dat er vooral wordt ingezet op ondersteunen van bestaande initiatieven in bijvoorbeeld de sport, cultuur en het onderwijs vanuit belangenorganisaties en inwoners. Daarbij wordt genoemd dat het belangrijk is om constant in dialoog te gaan over het thema. Door de dialoog kan namelijk bepaald worden waarop moet worden ingezet om de doelstellingen te bereiken.

Voorheen gebeurde dit vanuit de zogenaamde koplopersgroep, waarin vertegenwoordigers van kerken, mensen vanuit de regenbooggemeenschap en gemeenteraadsleden. Nadat deze koplopersgroep op-hield is verder gegaan met een regenboogwerkgroep, waarin maatschappelijke organisaties, belangengroepen, kerken en de gemeente vanuit verschillende beleidsdomeinen, zoals sport, cultuur, veiligheid, jeugd, onderwijs en Wmo deelnamen. Door de Coronaperiode is dit grotendeels stil komen te vallen. Daarom is er voor de opgave Inclusieve Stad begonnen met een nieuwe gespreksronde.

De rol van de gemeente zien de gesproken adviseurs vooral als ambassadeurswerk en agenderen. Je kunt door het goede voorbeeld te geven weliswaar invloed uitoefenen, maar je kunt organisaties niet dwingen om inclusief te zijn. De gemeente heeft immers geen directe invloed op zaken als onderwijsprogramma's of beleid van externe organisaties. Wel is het zo dat er door de gemeente voorwaarden aan subsidies kunnen worden gesteld. Het is daarom bijvoorbeeld ook een harde eis dat organisaties die een gemeentelijke subsidie ontvangen zich inzetten voor diversiteit en inclusie.

Soms is het zo dat activiteiten leiden tot ophef. Dit is weliswaar vervelend, maar kan juist ook leiden tot nieuwe mogelijkheden om deze dialoog aan te gaan. Het opent op die manier soms ook deuren.

Tot voor de coronacrisis werd periodiek bijgehouden en teruggekoppeld welke onderdelen van het uitvoeringsprogramma werden gehaald en welke niet. Ook was er daarbij aandacht voor de kosten van de verschillende activiteiten. De terugkoppeling van deze voortgang ging veelal via een Memo en mondeling naar de gemeenteraad. De laatste keer dat in de vorm van een Memo is teruggekoppeld welke onderdelen van het uitvoeringsplan Regenboogsteden werden gerealiseerd, betreft de Memo over het 2e en 3e kwartaal van 2019. Recentere (schriftelijke) terugkoppeling heeft als het bestaat de onderzoekers niet bereikt.

Een van de beleidsadviseurs geeft aan dat er in het jaarverslag een paragraaf aan wordt gewijd. In het financieel jaarverslag 2021 van de gemeente Dordrecht staat opgenomen dat het aantal projecten in het kader van het LHBTI-beleid beperkt is gebleven als gevolg van corona. Ook is er een sectie over het zijn van een inclusieve organisatie, waarbij wordt verwezen naar het Charter Diversiteit. De beleidsadviseurs geven aan dat zij bij de uitwerking van de opgave Inclusieve Stad voornemens zijn om de monitoring beter te stutten. Vooral nog is onduidelijk hoe dat precies vorm moet krijgen.

## Overige beleidsterreinen

Naast het directe inclusiebeleid voortkomend uit Inclusieve Stad, raakt het thema inclusie tevens aan andere beleidsterreinen en thema's zoals zorg, evenementen, horeca, werk en inkomen, onderwijs en sport. Het regenboogvraagstuk wordt integraal aangepakt en dat is ook belangrijk, aldus de gesproken beleidsadviseur sport. Met elkaar heb je namelijk beter zicht op de situatie en mogelijkheden. Wat werkt waar en wat zijn de behoeften? De integrale aanpak zorgt ervoor dat diversiteitsdoelstellingen ook landen in andere beleidsdocumenten. Zo maakt diversiteit en inclusie inmiddels ook een deel uit van de recente sportvisie Niemand Buiten Spel in Dordrecht.

Vanuit de Campagne Sportlief wordt op dit moment gewerkt aan een programma aanpak waarbij aandacht wordt besteed aan basiseisen veilige sport. Vanaf 2025 wordt het voor alle sportclubs verplicht om aandacht te besteden aan een inclusief klimaat indien zij subsidie wensen te ontvangen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om het opstellen van een gedragscode en een vertrouwenspersoon. De gemeente Dordrecht is wat dit betreft koploper, aldus de beleidsmedewerker sport.

Ook binnen de afdeling handhaving is er specifiek aandacht voor de regenbooggemeenschap, zo geeft de gesproken teamcoördinator aan. Hij ziet een verschuiving optreden waarbij de gemeente steeds vaker acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap benoemt, bespreekt en zichtbaar maakt. Daarin ligt ook een rol voor de handhavers, aldus de coördinator. Ter illustratie worden de negatieve reacties van enkel inwoners op de fototentoonstelling 'Legale Liefde' genoemd. Inwoners weten handhavers te vinden met vragen of uitingen van ongenoegen. Handhavers gaan in een dergelijk geval het gesprek aan en geven toelichting met als doel te normaliseren.

## Borging en monitoring

Wat betreft de borging van het regenboogbeleid geven de beleidsmedewerkers Inclusieve Stad aan dat dit momenteel neerkomt op het toekennen van verantwoordelijkheden aan personen binnen de organisatie. Van monitoringsstructuren en structurele inbedding is geen sprake. Hoewel het belangrijk is dat er iemand is die het thema een warm hart toedraagt, is structureren en borgen eveneens belangrijk, zo geeft een HR-adviseur aan. Het risico van de afhankelijkheid van inzet van individuen, is dat onderwerpen ondersneeuwen: "er is geen onwil, maar op de een of andere manier verdwijnen de onderwerpen weer", zo geeft zij aan. Een van de doelen van de opgave Inclusieve Stad is om beleid te bestendigen en te borgen, zodat de uitvoering van het beleid minder afhankelijk is van individuen. Een manier waarop dit inmiddels uitvoering krijgt is een breder overleg tussen de (beleids)medewerkers van de Opgave Inclusieve Stad en HR-adviseur(s). Dergelijke (brede) overleggen tussen domeinen kunnen voor meer borging van de opdracht zorgen.

In gesprekken over het regenboogbeleid in de sport en in HR komt naar voren dat men het gevoel heeft dat er binnen de gemeente lange tijd geen bestuurlijke prioriteit is toegekend aan het onderwerp

diversiteit en inclusie. Dit zou een mogelijke verklaring zijn voor het veelal uitblijven van terugkoppeling over het gevoerde beleid of het bewerkstelligen van opvolging aan gemaakte afspraken. Zo is er na ondertekening van het Charter Diversiteit in 2019 in eerste instantie geen plan van aanpak opgesteld en gedeeld met de SER. Pas na verzoek van de SER is dit opgesteld en gedeeld met de raad. Ook wordt duidelijk dat TNN recent bij de gemeente navraag heeft gedaan over de voortgang op het gebied van de Verklaring van Dordrecht. Ook op dit vlak blijkt dat er geen sprake is van een rapportage van de voortgang of een terugkoppeling (intern of naar de gemeenteraad). Gesproken adviseurs geven aan dat zij het gevoel hebben dat deze bestuurlijke prioriteit in de huidige periode wél aanwezig is.

De monitoring die plaatsvindt gebeurt hoofdzakelijk op basis van de monitor Drechtsteden en de veiligheidsmonitor (uitgebracht door het Ministerie Justitie en Veiligheid). Ook worden er vragen toegevoegd aan de Monitor Sociaal. Momenteel wordt onderzocht of de gegevens uit de landelijke LHBTI-monitor op lokaal niveau beschikbaar gesteld kunnen worden. De huidige monitoring levert onvoldoende zicht op de voortgang, zo geven beleidsmedewerkers aan. Vanuit het beleidsterrein sport is er daarnaast sprake van een periodieke verenigingsmonitor die eens in de anderhalf jaar wordt uitgevoerd. In deze monitor is onder andere aandacht voor een veilig sportklimaat. De resultaten vormen input voor gesprekken met de sportclubs.

In het gesprek met een beleidsadviseur Sport komt naar voren dat de voortgang van doelstellingen ten aanzien van inclusiviteit binnen het domein sport jaarlijks aan de hand van een jaarplanning wordt geëvalueerd. Aan de hand van deze planning worden gesprekken over de voortgang gevoerd en volgt een evaluatie. Ook de verenigingsmonitor wordt hierin meegenomen. De gemeenteraad wordt hierover middels een raadsinformatiebrief geïnformeerd. Het meetbaar maken van inclusie is echter lastig. De beleidsadviseur geeft aan dat er breder gekeken wordt dan de regenbooggemeenschap alleen. Het gaat om brede inclusie. Er is ook wel geprobeerd om specifiek op de regenbooggemeenschap in te zetten, maar daarbij was er niet de ervaring dat dit werkt.

## Bestuurlijke betrokkenheid

De wethouder beaamt dat inclusie en acceptatie niet altijd een thema zijn geweest dat in de belangstelling stond in Dordrecht. Het heeft daardoor lange tijd niet de prioriteit gehad die het nu heeft. Daarom zouden er andere gemeenten zijn waarin men al verder is op dit vlak. Het is volgens de wethouder niet zo dat het doel dat iedereen in Dordrecht mee moet kunnen doen nieuw is, maar wel nieuw is dat er niet gefocust wordt op een visie, maar dat er direct naar de uitvoering wordt toegewerkt. Dat inclusie belangrijk is, is inmiddels ingedaald. Nu is het tijd om echt actie te ondernemen op het thema. Volgens de wethouder zou de gemeente de zichtbaarheid van diversiteit en inclusie meer moeten stimuleren in plaats van faciliteren. Het is belangrijk dat inclusie in elk beleidsterrein landt.

Ook de burgemeester zet zich actief in voor de acceptatie van de regenbooggemeenschap in Dordrecht. Zo geeft de burgemeester in een gesprek aan tijdens toespraken herhaaldelijk aandacht te hebben gevraagd voor een tolerant en inclusief Dordrecht. Ook zijn er voorbeelden waarbij de burgemeester actief het gesprek aan ging met bijvoorbeeld de politiechef en slachtoffers in het geval van incidenten. Wel geeft de burgemeester aan het gevoel te hebben dat er veel onder de radar blijft als het gaat om incidenten. Doordat incidenten lang niet altijd worden gemeld is het een lastig te grijpen onderwerp, zo zegt de burgemeester.

De burgemeester benoemt Dordrecht Pride, dat nu sinds een aantal jaren wordt georganiseerd, als een positieve ontwikkeling. Zo valt op dat Dordrecht Pride breed positief wordt ontvangen en bijdraagt aan

een verbreedende sfeer. Wel zijn er recente incidenten te noemen, zoals het bekladden van de foto-tentoonstelling Legale Liefde, die de gemoederen doen oplopen. Het liefst komen dergelijke incidenten natuurlijk niet voor, maar tegelijkertijd bieden ze wel de mogelijkheid om vanuit de gemeente kaderstellend op te treden.

Vanuit belangenorganisaties komt naar voren dat zij vinden dat er binnen de gemeente sprake zou moeten zijn van breder eigenaarschap als regenbooggemeente. Het moet breder zijn dan een beleidsmedewerker en een wethouder die zich bezighouden met het thema, maar zou in plaats daarvan breder in de organisatie ingebed moeten zijn.

## **4.2 Het betrekken van belangenorganisaties, stakeholders en ketenpartners**

Versillende samenwerkingspartners worden door de gemeente actief betrokken bij het vormgeven van het regenboogbeleid. Zo is er een aantal jaren lang een regenboogwerkgroep geweest waarin verschillende maatschappelijke organisaties betrokken waren, zoals kerken, scholen, zorgorganisaties, belangenverenigingen en gemeenteraadsleden. Jaarlijks werd er vanuit de werkgroep een plan opgesteld hoe de partijen zich in gaan zetten voor de regenbooggemeenschap.

Momenteel is de gemeente bovendien druk bezig met het vormgeven van de Visie Inclusieve Stad. Hieronder vallen de Opgave Inclusieve Stad en het uitvoeringsprogramma Inclusieve Stad. Onderdeel van dit project is een intensief traject van "stadsgesprekken", waarbij iedere inwoner is uitgenodigd om mee te denken. Daarnaast is er nog intensiever contact met een aantal partners en belangenorganisaties.

Gesproken belangenorganisaties geven aan inderdaad betrokken te worden bij het opstellen van de Visie Inclusieve Stad en inmiddels een conceptueel stuk hiervan te hebben ontvangen. Zij geven aan het erg prettig te vinden nu te kunnen meedenken in de totstandkoming van beleid. Dit staat in contrast met de situatie in het verleden, zo deelt een belangenorganisatie. Voorheen werden maatschappelijke organisaties niet betrokken of betrokken omdat het moest in de procesgang. Daarbij plaatsen belangenorganisaties wel de kanttekening dat informatie soms laat met hen gedeeld wordt of zij laat om informatie worden gevraagd. Hoewel de conceptnotitie van Inclusieve Stad heeft geholpen, wordt geconstateerd dat specifieke beleidsdoelstellingen en een concreet stappenplan op dit moment ontbreken.

Diverse belangenorganisaties geven aan dat de gemeente een belangrijke rol heeft in het 'creëren van een fundament' voor sociale acceptatie van de regenbooggemeenschap. Voor veel organisaties geldt dat de gemeente een voorbeeldfunctie heeft. Door als gemeente acceptatie van de regenbooggemeenschap zichtbaar te maken en uit te dragen, geef je een voorbeeld aan organisaties binnen de gemeente. Verder zou de gemeente met name faciliterend moeten zijn aan de belangenorganisaties, zoals het COC of de Pride. Daarbij wordt opgemerkt dat faciliterend twee kanten op werkt. Belangenorganisaties en ketenpartners kunnen de gemeente ook faciliteren in het vergroten van de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap, bijvoorbeeld door het ophangen van vlaggen. Een stuk eigenaarschap van de gemeente is daarin belangrijk, zo wordt genoemd. Dat vraagt bijvoorbeeld dat de gemeente aan het begin van het jaar in de planning rekening houdt met het ophangen van de vlaggen rondom bepaalde evenementen.



### 4.3 Kosten

Voor de uitvoering van het regenboogbeleid is jaarlijks €40.000 beschikbaar. De helft hiervan (€20.000) betreft een subsidie vanuit het Ministerie van OCW voor de deelname aan het programma regenboogsteden. De overige €20.000 betreft een eigen bijdrage van de gemeente Dordrecht die wordt ingezet in de vorm van ambtelijke capaciteit. Hoe het beschikbare budget jaarlijks wordt kan verschillen. In het uitvoeringsplan regenboogsteden 2019-2022 is de besteding dan ook enkel voor het jaar 2019 geconcretiseerd. Zo is er dat jaar €5.000 beschikbaar voor het 'LHBTI-proof maken' van maatschappelijke organisaties, onder meer door voorlichting en bewustwording. Voor het thema Culturen en Religies is €2.000 beschikbaar. Voor Jeugd en Onderwijs is dat €2.000. €700 is beschikbaar voor het thema Sport. Voor het doen van onderzoek is €2.000 gereserveerd. De overige €8.300 is beschikbaar voor incidentele activiteiten. Het is niet duidelijk of deze verdeling anders was over de jaren 2020, 2021 en 2022.

Voor het jaar 2023 is een nieuw overzicht beschikbaar, waarin €5.000 gereserveerd staat voor het COC Drechtsteden, specifiek zodat het COC 'Jong&Out' kan opzetten in Dordrecht. Daarnaast is het eventueel mogelijk dat het COC van deze kosten een praatgroep voor transpersonen overneemt (van welke organisatie staat niet genoemd). Ook kan het COC met dit bedrag wensen en behoeften in Dordrecht inventariseren van wensen en behoeften in Dordrecht. Voor het organiseren van de jaarlijkse Dordrecht Pride in samenwerking met lokale partners is €10.000 gereserveerd. Ook is een post van €2.500 opgenomen voor communicatie rondom dagen als Coming out Day en Dordrecht Pride, zodat de gemeente de regenboogvlag uit kan hangen. Tot slot is er €2.500 gereserveerd voor incidentele activiteiten zoals de huur van fototentoonstelling 'Oud Roze'.

In de jaarrekening 2021 staat vermeld dat het aantal projecten in het kader van het LHBTI-beleid beperkt is gebleven als gevolg van corona tot een kostenpost van €60.000. Opvallend is dat dit bedrag hoger is dan het bedrag genoemd in het uitvoeringsprogramma Regenboogsteden.

Naast geld dat direct gereserveerd is voor het regenboogbeleid via de uitvoeringsplannen, krijgt diversiteit ook een plek in andere beleidsstukken. Zo besteedt de gemeente in de sportvisie bijvoorbeeld aandacht aan een inclusief sportklimaat en is er in het uitvoeringsplan Veilige Steden bijvoorbeeld aandacht voor de ervaren (sociale) veiligheid van onder anderen LHBTQIA+'ers terug. Hoewel het thema hier wel aandacht krijgt, laat het zich minder makkelijk koppelen aan concrete bedragen, daar de aandacht voor LHBTQIA+'ers niet op zichzelf staat in deze programma's.

In het conceptuele plan van aanpak voor het Charter Diversiteit (versie december 2022) staat vermeld dat er in totaal €100.000 per jaar beschikbaar is voor de opgave diversiteit en inclusie. Dat bedrag wordt verdeeld over meerdere actielijnen, waarvan de interne organisatie er één is.

In de begroting 2023 staat vermeld dat er een bedrag van 300.000 wordt aangewezen als bestemmingsreserve voor de PA 2022-2026 Diversiteit en Inclusiviteit.

Ten aanzien van de financiële relatie tussen belangenorganisaties en gemeente, geven meerdere belangenorganisaties aan dat subsidieverstrekking door de gemeente noodzakelijk is. Daarbij is het altijd een spanningsveld dat het budget voor dit thema beperkt is. Zo wordt in het gesprek met belangenorganisaties genoemd dat er gevraagd werd om regenboogvlaggen langs de toegangswegen naar de stad te plaatsen. De gemeente heeft echter aangegeven daar geen budget voor te hebben. Vanuit de gemeente past hierbij de nuancering dat het wel degelijk mogelijk was om hier budget voor te gebruiken, maar dat de verdeling van het budget bij de organisaties zelf ligt.

## 5. Resultaten

Beleidsmedewerkers Inclusieve Stad geven aan dat het lastig is om te peilen hoe het gesteld is met de acceptatie van de regenbooggemeenschap in Dordrecht. Zij geven aan dat er recent een aantal incidenten hebben plaatsgevonden, zoals de bekladding van de fototentoonstelling Legale Liefde. Dit maakt dat het soms lijkt alsof er een negatieve trend is ontstaan. Daarbij merken zij echter op dat er vanuit veel organisaties in de stad een motivatie is om met het thema diversiteit bezig te gaan. Volgens de beleidsmedewerkers zijn er geen duidelijke verschillen aan te wijzen tussen de stand van zaken in Dordrecht en elders in het land.

Terugkijkend op de afgelopen tien jaren, constateert een beleidsmedewerker, is er wel degelijk een ontwikkeling te zien op gebied van acceptatie van de regenbooggemeenschap. Toen men begon met het opstellen van regenboogbeleid was er eigenlijk nauwelijks sprake van signalen uit de stad dat beleid nodig was. Dat komt volgens de beleidsadviseur vooral omdat de regenbooggemeenschap zijn best deed om onzichtbaar te blijven. Wanneer er ondersteuning of hulp nodig was ging men daarvoor vooral naar Rotterdam. Het kostte in die periode nog veel moeite om het onderwerp bespreekbaar te maken bij partners en maatschappelijke organisaties. Over de breedte genomen is de zichtbaarheid in de afgelopen tien jaar weliswaar vergroot, maar of het ook echt beter is geworden weet de gesproken beleidsmedewerker niet.

Beleidsmedewerkers signaleren dat het aantal meldingen van discriminatie in de coronaperiode tijdelijk omhoog is gegaan. Mogelijk is dit te verklaren door het feit dat men in die periode meer rust ervaarde om over te gaan tot het doen van een melding. Inmiddels is het aantal meldingen weer dalende. De meldingsbereidheid na incidenten wordt hierbij specifiek genoemd als punt van aandacht. Overigens dient te worden opgemerkt dat het totale aantal meldingen hoe dan ook laag is, waardoor enige terughoudendheid in acht genomen dient te worden wanneer het gaat om harde uitspraken op basis van deze cijfers.

Gedurende en in de nasleep van de coronacrisis lijkt ook de mate van polarisatie in de samenleving versterkt te zijn, noemen beleidsmedewerkers. Ook heeft de Coronacrisis ervoor gezorgd dat de uitvoering van veel gemeentelijke programma's stopte en bemoeilijkte de Coronacrisis de samenwerking met andere organisaties.

Vanuit het domein Sport wordt genoemd dat sportclubs vaak denken dat zij inclusief zijn, maar toch blijkt uit onderzoek dat de regenbooggemeenschap wel degelijk drempels ervaart als het aankomt op sporten.

De burgemeester signaleert dat er een landelijke ontwikkeling op het gebied van verdraagzaamheid en respect zichtbaar is die niet per se positief te noemen is. Er is namelijk sprake van een verharding en dat baart zorgen. In Dordrecht is de situatie in die zin niet anders dan in andere delen van het land.

### Belangenorganisaties en ketenpartners

Belangenorganisaties noemen dat de acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht niet anders is dan de rest van het land. Dordrecht is een eiland, zo constateren meerdere organisaties. Dat komt tot uiting in de snelheid waarop nieuws zich verspreidt, maar ook in de mentaliteit. Het motto is: 'doe maar normaal dan doe je al gek genoeg'. Ten aanzien van de regenbooggemeenschap betekent dat, dat het niet 'te zichtbaar' moet zijn, aldus één van de belangenorganisaties.

Ondanks dat de organisaties constateren dat de gemeente stappen maakt in het realiseren van meer acceptatie en veiligheid voor de regenbooggemeenschap, constateren zij dat er nog veel ruimte voor verbetering is in de huidige situatie. Zo zou er bijvoorbeeld regelmatig sprake zijn van negatieve acties richting de regenbooggemeenschap, met als resultaat dat sommigen niet over straat durven of dat roze ouderen in zorginstellingen nog vaak het gevoel hebben terug in de kast te moeten uit angst voor pestgedrag of reacties.

## 5.1 Beschikbare resultaatinformatie

Op landelijk niveau zijn een aantal documenten beschikbaar, denk aan de veiligheidsmonitor (2021), de LHBT-monitor (2022), die weliswaar specifiek resultaatinformatie tonen aangaande de regenbooggemeenschap, maar op lokaal niveau geen waardevolle inzichten bieden. Tegelijkertijd zijn er diverse documenten die weliswaar lokale inzichten geven, maar niet specifiek ingaan op de regenbooggemeenschap, denk aan de factsheet straatintimidatie of de notitie veiligheidsprioriteiten inwoners Dordrecht. Tot slot zijn er documenten die specifiek betrekking hebben op de regenbooggemeenschap en op lokaal niveau inzichten bieden, maar deze zijn niet recent van aard, bijvoorbeeld de notitie 'Veiligheid in Dordrecht' op basis van de monitor naar de veiligheidsbeleving uit 2017. In deze paragraaf wordt enkel gekeken naar documenten met lokale resultaatinformatie aangaande de regenbooggemeenschap uit 2020 of van latere datum.

In de Nederlandse InclusiviteitsMonitor Dordrecht (2021) wordt een beleidsscan inclusiviteit gemaakt. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in vier dimensies: instroom, inclusie, doorstroom en uitstroom. Op de dimensie instroom, het wervings- en selectieproces van de gemeente, scoort de gemeentelijke organisatie het beste (43/100 punten). Dit is met name toe te schrijven aan de visie en doelen van de gemeente. Op de overige dimensies scoort de gemeente tezamen 5 van de mogelijke 300 punten. Op het onderdeel meten scoort de gemeente 0 punten.

Uit de opgenomen medewerkersscan van de monitor blijkt dat zowel de meerderheidsgroep als de minderheidsgroep binnen de gemeentelijke organisatie de inclusiviteit niet significant afwijkt van de Nederlandse beroepsbevolking.

Uit een analyse van de rapportage discriminatiecijfers 2021 van RADAR en de politie laat een toename in het aantal meldingen zien van 34 in 2016 tot 63 in 2021 bij RADAR en een stijging van 32 in 2017 naar 67 in 2021 bij de politie. Of dit daadwerkelijk een toename in het aantal incidenten is niet vaststellen. Een verklaring van de stijging kan ook liggen in de bekendheid van de meldpunten of een verhoogde meldingsbereidheid. Van het totaal aantal meldingen in 2021 hadden 23 meldingen betrekking op seksuele gerichtheid. Daarbij kan het gaan om het uitschelden van agenten tot nadrukkelijk bespotten, bedreigen en mishandelen van mensen nadrukkelijk vanwege hun seksuele gerichtheid.

## 5.2 Bevindingen vragenlijstonderzoek

In de vragenlijst hebben respondenten vragen beantwoord over de ervaren acceptatie en zichtbaarheid van de gemeente Dordrecht op het gebied van diversiteit. Ook zijn zij bevraagd over de rol van de gemeente hierin. In totaal hebben 679 inwoners meegedaan aan de vragenlijst. Vragen in de vragenlijst waren niet verplicht om in te vullen. Daarom kan het totale aantal antwoorden per vraag afwijken. De vragenlijst die aan de respondenten is voorgelegd, is toegevoegd in Bijlage 1. Een grafische weergave

van de resultaten per vraag, uitgesplitst naar regenbooggemeenschap en niet-regenbooggemeenschap zijn opgenomen in Bijlage 2.

Bij het bespreken van de resultaten maken we allereerst onderscheid tussen inwoners behorende tot de regenbooggemeenschap enerzijds. Hieronder verstaan we die respondenten die hebben aangegeven zichzelf te identificeren als asexueel, biseksueel, intersekse, lesbisch, homoseksueel, queer of transgender. Daarnaast zijn in deze groep de respondenten meegenomen die (nog) niet weten hoe zij zich identificeren, die zich identificeren als anders of die liever niet willen zeggen hoe zij zich identificeren. Deze respondenten hoeven zichzelf niet noodzakelijkerwijs als onderdeel van de regenbooggemeenschap te scharen. Anderzijds identificeren we de groep respondenten die in de vragenlijst hebben aangegeven dat zij zich identificeren als heteroseksueel. Bovendien komt het geslacht waarmee zij zich identificeren overeen met het geslacht dat hen bij geboorte is toegewezen. Deze groep heeft het label cisgender heteroseksueel gekregen.

Verder is gekeken naar eventuele verschillen tussen verschillende leeftijdsgroepen, waarbij een vergelijking is gemaakt tussen respondenten ouder dan 65 jaar en respondenten jonger dan 65 jaar. Ook is gekeken naar verschillen tussen de verschillende wijken.

### Achtergrondkenmerken respondenten

De respondenten zijn, zoals van het stadspanel werd verwacht, relatief oud. Zo is ongeveer de helft van de respondenten tussen de 41 en 65 jaar oud. Nog eens een derde van hen is tussen de 66 en 80 jaar oud. Daartegenover staat dat slechts 2 respondenten (0%) jonger dan 20 jaar zijn. 7% van de respondenten zijn tussen 20 en 40 jaar. Iets meer dan de helft (54%) van de respondenten kreeg bij de geboorte het mannelijk geslacht toegewezen. 44% kreeg het vrouwelijk geslacht toegewezen. De overige respondenten geven aan deze vraag liever niet te beantwoorden. Een ruime meerderheid van de respondenten identificeert zich als heteroseksueel (86%). 3% van de respondenten identificeert zich als asexueel. Nog eens 3% identificeert zich als biseksueel. Ook 3% van de respondenten identificeert zich als lesbisch/homoseksueel. Ook geeft 3% van de respondenten aan deze vraag liever niet te beantwoorden. Een kleine groep respondenten (2%) geeft aan dat zij zich anders identificeren dan de geboden antwoordopties. Minder dan 1% van de respondenten geeft aan zich te identificeren als queer. Hetzelfde geldt voor de groep respondenten die zich identificeert als transgender.

	Allen	Cisgender heteroseksueel	LHBTQIA+
<b>Leeftijd</b>			
Jonger dan 20 jaar	2	0	2
20 tot en met 40 jaar	45	34	11
41 tot en met 65 jaar	351	297	54
66 tot en met 80 jaar	247	218	29
81 jaar of ouder	20	15	5
<b>Geslacht (identiteit)</b>			
Man	360	318	42
Vrouw	293	246	47
Non-binair	1	0	1
Weet ik (nog) niet	1	0	1
Zeg ik liever niet	8	0	8

Anders	3	1	2
<b>Geslacht (toegewezen)</b>			
Man			
Vrouw			
Zeg ik liever niet			
<b>Identiteit en seksuele gerichtheid</b>			
Aseksueel	17	0	17
Biseksueel	17	0	17
Heteroseksueel	565	565	0
Intersekse	0	0	0
Lesbisch/homoseksueel	18	0	18
Queer	3	0	3
Transgender	1	0	1
Zeg ik liever niet	19	0	19
Weet ik (nog) niet	3	0	3
<b>Wijk</b>			
Anders	14	0	14
Binnenstad	143	122	21
Noordflank/Stadswerven	41	33	8
Oud-Krispijn	36	30	6
Nieuw-Krispijn	19	14	5
Reeland	94	79	15
Staart	24	23	1
Wielwijk/Dordtse Hout	18	14	4
Crabbehof/Zuidhoven	23	19	4
Sterrenburg/Wilgenwende	106	93	13
Dubbeldam/De Hoven	62	49	13
Stadspolder(s)/Oudelandshoek/ Vissershoeck	85	79	6
Industriegebied West	3	2	1
Verspreide Bebouwing	4	3	1
Anders	7	4	3

**Tabel 8:** Achtergrondkenmerken respondenten in absolute aantallen

## Veiligheid en inclusiviteit

Meer dan driekwart van de respondenten voelt zich veilig in Dordrecht, van de respondenten uit de regenbooggemeenschap voelt 79% zich veilig tegenover 83% van de cisgender heteroseksuele respondenten. Ruim de helft van de respondenten ziet Dordrecht als een inclusieve stad. Van de niet-regenboog gemeenschap geeft 85% dat zij volledig zichzelf kunnen zijn en van de regenbooggemeenschap heeft 71% het gevoel dat zij volledig zichzelf kunnen zijn. Met de stelling 'In Dordrecht kunnen

LHBTQIA+ personen volledig zichzelf zijn' is van beide groepen 36% het (helemaal) eens, van de regenbooggemeenschap antwoord 30% niet mee eens of mee oneens tegenover 47% van de niet-regenbooggemeenschap. Van de regenbooggemeenschap is ruim een derde van de respondenten het (helemaal) oneens met de stelling dat LHBTQIA+ personen volledig zichzelf kunnen zijn, 17% van de niet-regenbooggemeenschap is het (helemaal) oneens met deze stelling. Hierbij valt telkens op dat de LHBTQIA+ respondenten steeds zowel positiever, als ook negatiever antwoorden dan cisgender heteroseksuele respondenten. Antwoorden binnen de groep LHBTQIA+'ers laten daarmee een grotere variatie zien.

	Allen	Cisgender heteroseksueel	LHBTQIA+
<b>In Dordrecht voel ik mij veilig</b>			
Helemaal mee eens	19%	18%	21%
Mee eens	63%	65%	56%
Niet mee eens of mee oneens	13%	14%	13%
Mee oneens	3%	2%	5%
Helemaal mee oneens	1%	0%	3%
Weet niet/Geen mening	1%	1%	1%
<b>Dordrecht is een inclusieve stad</b>			
Helemaal mee eens	6%	5%	10%
Mee eens	40%	41%	37%
Niet mee eens of mee oneens	29%	29%	27%
Mee oneens	6%	6%	7%
Helemaal mee oneens	1%	0%	2%
Weet niet/Geen mening	18%	18%	17%
<b>In Dordrecht kan ik volledig mezelf zijn</b>			
Helemaal mee eens	19%	19%	22%
Mee eens	62%	65%	48%
Niet mee eens of mee oneens	12%	11%	20%
Mee oneens	3%	3%	4%
Helemaal mee oneens	1%	0%	3%
Weet niet/Geen mening	3%	3%	3%

**Tabel 9: Veiligheid en inclusiviteit in Dordrecht**

Verscheidene respondenten geven aan dat zij niet hand in hand over straat durven gaan met hun partner van hetzelfde geslacht. Zo zegt een respondent:

**“In Dordrecht kan ik niet hand in hand lopen met mijn partner, omdat ik mij dan niet veilig voel”**

Ook vanuit de cisgender heteroseksuele groep wordt veelvuldig gebruik gemaakt van de mogelijkheid om antwoorden toe te lichten. Zo zegt een respondent bijvoorbeeld:

**“Niet overal is het veilig om hand in hand te lopen als je van hetzelfde geslacht bent”**

Verreweg de meeste respondenten geven aan dat zij het prima zouden vinden als een familielid of vriend openlijk uit de kast zou komen als lesbisch, homo of biseksueel. Daarnaast staat een ruime meerderheid van de respondenten positief tegenover homoseksualiteit, biseksualiteit, transgender personen, interseksualiteit en non-binariteit. Relatief het minst positief is men over non-binariteit en interseksualiteit. Respondenten vinden het prima als mensen affectie tonen in het openbaar, ook als het gaat om het tonen van affectie door mensen van hetzelfde geslacht. Echter, op de stelling ‘In Dordrecht kunnen mensen van hetzelfde geslacht veilig hand in hand over straat lopen’ antwoordde de meerderheid van de respondenten niet positief. Van de cisgender heteroseksuele respondenten is 40% het (helemaal) eens met deze stelling, 43% is het niet eens of oneens met de stelling en 17% is het er (helemaal) mee oneens. Van de regenbooggemeenschap geeft 43% dat mensen van hetzelfde geslacht veilig hand in hand over straat kunnen, 23% is het niet eens of oneens met de stelling en 35% is het hier (helemaal) mee oneens.

	Allen	Cisgender heteroseksueel	LHBTQIA+
<b>Ik sta positief tegenover homoseksualiteit</b>			
Helemaal mee eens	45%	45%	47%
Mee eens	38%	38%	34%
Niet mee eens of mee oneens	12%	12%	12%
Mee oneens	3%	2%	4%
Helemaal mee oneens	1%	1%	1%
Weet niet/Geen mening	2%	2%	1%
<b>Ik sta positief tegenover biseksualiteit</b>			
Helemaal mee eens	44%	44%	47%
Mee eens	37%	37%	35%
Niet mee eens of mee oneens	12%	12%	12%
Mee oneens	3%	2%	4%
Helemaal mee oneens	2%	2%	1%
Weet niet/Geen mening	2%	2%	1%
<b>Ik sta positief tegenover transeksualiteit</b>			
Helemaal mee eens	38%	38%	43%
Mee eens	34%	34%	31%
Niet mee eens of mee oneens	17%	17%	16%
Mee oneens	5%	4%	7%
Helemaal mee oneens	3%	3%	2%
Weet niet/Geen mening	3%	3%	1%
<b>Ik sta positief tegenover interseksualiteit</b>			
Helemaal mee eens	38%	38%	42%

Mee eens	30%	30%	31%
Niet mee eens of mee oneens	18%	18%	15%
Mee oneens	4%	3%	4%
Helemaal mee oneens	3%	3%	2%
Weet niet/Geen mening	7%	7%	5%
<b>Ik sta positief tegenover non-binariteit</b>			
Helemaal mee eens	36%	36%	40%
Mee eens	28%	28%	30%
Niet mee eens of mee oneens	20%	20%	15%
Mee oneens	5%	4%	5%
Helemaal mee oneens	3%	3%	3%
Weet niet/Geen mening	8%	8%	5%

**Tabel 10:** *Houding seksuele en genderdiversiteit*

Ook de vragen over acceptatie van verschillende seksuele- en genderidentiteiten maken veel reacties los. Ook hier geldt dat de grootste groep respondenten acceptierend tegenover de regenbooggemeenschap staat. Dit is echter niet voor iedereen het geval. Zo zegt een respondent bijvoorbeeld:

**“Naar mijn idee zijn veel van deze afwijkingen van het normale voor velen niet meer dan een modeverschijnsel, interessant doen”**

Ook verwijzen meerdere respondenten naar de Bijbelse norm die leidend zou zijn wanneer het gaat om vraagstukken rondom seksualiteit en genderidentiteit:

**“Als persoon respecteer ik alle mensen, vanuit geloofsovertuigingen kan ik er echter niet ‘positief’ tegenover staan. Hooguit neutraal”**

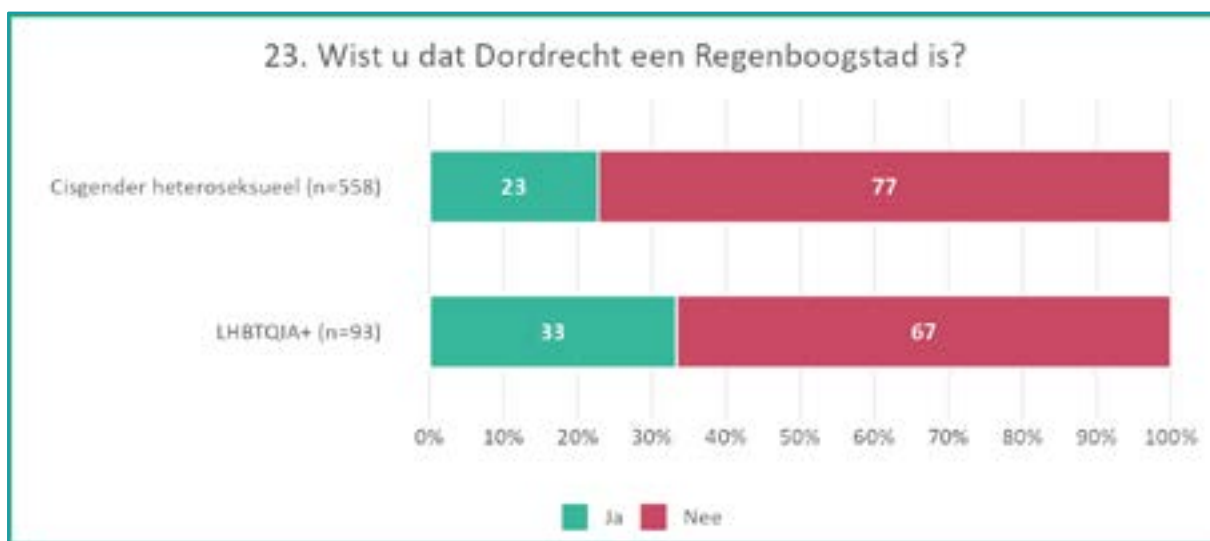
Ten slotte is in dit onderdeel van de vragenlijst gevraagd of respondenten in de afgelopen 12 maanden getuige waren of slachtoffer waren van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur. Hieruit komt naar voren dat 9% van de cisgender heteroseksuele respondenten en 13% van de LHBTQIA+ respondenten in de afgelopen 12 maanden getuige is geweest van een dergelijk incident. Van hen maakte echter slechts respectievelijk 13% en 18% een melding van het incident. Van de LHBTQIA+ gemeenschap geeft 9% aan dat zij in de afgelopen 12 maanden zelf slachtoffer waren van een dergelijk incident. Slechts 12% deed daar ook daadwerkelijk een melding van. Hieruit komt duidelijk naar voren dat de meldingsbereidheid van dergelijke incidenten laag is, wat zorgt voor een fragmentarisch beeld van het aantal en de aard van incidenten.

Samenvattend zien we dat beide groepen in zijn algemeenheid overwegend aangeven positief tegenover seksuele- en genderdiversiteit te staan. Dit aandeel is groter bij de regenbooggemeenschap dan bij cisgender heteroseksuelen. Vooral op het gebied van veiligheid en zichtbaarheid zien we dat de twee doelgroepen van elkaar verschillen, waarbij de regenbooggemeenschap somberder is over de situatie dan de groep respondenten die heeft aangegeven zich te identificeren als heteroseksueel.



## Aandacht voor inclusiviteit

De meeste respondenten vinden het belangrijk dat de gemeente zich actief inzet voor het zijn van een LHBTQIA+ vriendelijke stad. De meerderheid van de respondenten is het er bovendien over eens dat er ruimte is voor verbetering in de hoeveelheid aandacht die besteed wordt aan de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap door de gemeente. Een derde van de regenbooggemeenschap en een kwart van de niet-regenbooggemeenschap is bekend met Regenboogsteden. Een derde van beide groepen geeft aan dat zij wel eens van de term Regenboogstad hebben gehoord maar dat zij niet precies weten wat dit inhoudt. 43% van de niet-regenbooggemeenschap is niet bekend met regenboogsteden tegenover 35% van de regenbooggemeenschap. De meeste respondenten weten bovendien niet dat Dordrecht een regenboogstad is. Een derde van de regenbooggemeenschap en een kwart van de niet-regenbooggemeenschap wist wel dat Dordrecht een Regenboogstad is. De meeste respondenten weten dit door publiciteitsacties, gemeente nieuws en sociale media.



**Figuur 3:** Bekendheid met Dordrecht als Regenboogstad

Daarnaast geeft ongeveer de helft van de respondenten aan dat zij niet weten of Dordrecht voldoende doet op het gebied van het zijn van een LHBTQIA+ vriendelijke stad. Een inwoner zegt daarover het volgende:

**“In Dordrecht wordt veel gesproken hierover maar helemaal geen moer aan gedaan”**

Een andere respondent zegt hierover:

**“Dordrecht doet zijn best om een inclusieve stad te zijn. Maar dat wil niet zeggen dat je dan ook alle inwoners zo kan laten denken”**

De meest bekende uitingen van de gemeente Dordrecht op het gebied van diversiteit en inclusie zijn op de eerste plek het Gaybrapad, gevolgd door Dordrecht Pride en het hijsen van de regenboogvlag. Als het gaat om het uiten van het zijn van een regenboogstad zegt een respondent:

**“Laat Dordrecht dit, voor wat mij betreft dan, maar heel duidelijk uitstralen, misschien d.m.v. een regenboog wimpel boven de stadsvlag. Hoofdzakelijk om diegenen die niet zo inclusief zijn de mond te snoeren.”**

Hiertegenover staan wederom respondenten die het hier niet mee eens zijn. Zo noemt een andere respondent:

**“Overdreven aandacht werkt slechts averechts”**

Samenvattend geldt ook wat betreft de aandacht voor inclusiviteit dat leden van de regenbooggemeenschap gemiddeld genomen meer belang hechten aan een gemeente die aandacht besteed aan een inclusief beleid. Ook valt te zien dat deze groep beter op de hoogte is van de manier waarop de gemeente zich inzet voor het zijn van een inclusieve stad.

**Identificatie met de Regenbooggemeenschap**

Aan respondenten die in de vragenlijst hebben aangegeven dat zij zich niet identificeren als heteroseksueel, is gevraagd of zij zichzelf zien als onderdeel van de regenbooggemeenschap. Een opvallende uitkomst is dat bijna twee derde van hen aangeeft zich niet te identificeren als onderdeel van de regenbooggemeenschap. Hiervoor worden verschillende redenen genoemd. Zo geeft een respondent bijvoorbeeld aan dat de regenbooggemeenschap geassocieerd wordt met te uitbundige uitingen van diversiteit, waar men zich niet comfortabel mee voelt. Ook wordt genoemd dat de manier waarop de regenbooggemeenschap om acceptatie vraagt juist zou leiden tot minder acceptatie. Weer een ander noemt dat het niet veilig zou zijn om je openlijk met de regenbooggemeenschap te identificeren.



**Figuur 4:** *Identificatie met Regenbooggemeenschap*

**Verschillen tussen leeftijdsgroepen**

14% van oudere leden van de regenbooggemeenschap denkt dat LHBTQIA+ personen volledig zichzelf kunnen zijn in Dordrecht, tegenover 35% van de groep jonger dan 65 jaar. Bovendien denkt 34% van de oudere leden van de regenbooggemeenschap dat er in Dordrecht ruimte is voor personen om zichtbaar zichzelf te zijn in Dordrecht, ook als zij niet stereotype mannelijk of vrouwelijk zijn, terwijl van de groep onder de 65 dit bijna de helft is. Leden van de regenbooggemeenschap in de categorie 65+

zijn daarmee minder positief dan de groep onder de 65. Ook voelen oudere leden van de regenbooggemeenschap zich minder veilig in Dordrecht (64%) dan zij onder de 65 (83%).

De regenbooggemeenschap boven de 65 jaar vindt het over het algemeen minder belangrijk dat de gemeente zich actief inzet voor het zijn van een inclusieve (LHBTQIA+) vriendelijke stad dan de groep onder de 65 (62% tegenover 70%). Tegelijkertijd denkt een kleiner aandeel van deze groep dat de gemeente zich actief bezig houdt met het zijn van een inclusieve stad (27% tegenover 45%). Ook geven 65+'ers minder vaak aan dat zij vinden dat de gemeente voldoende doet op het zijn van een inclusieve stad dan de respondenten onder de 65 jaar (17% tegenover 35%).

## Verschillen tussen wijken

Voor de wijken met minstens 10 respondenten is gekeken naar opvallende verschillen. Om deze reden zijn Industriegebied West (n=3) en de verspreide bebouwing (n=4) in deze vergelijking niet meegenomen.

Als het gaat om een gevoel van veiligheid valt de wijk Crabbehof op, waar 17% aangeeft het helemaal oneens te zijn met de stelling in 'Dordrecht voel ik mij veilig'. Wanneer het gaat om de acceptatie van verschillende seksuele en genderidentiteiten en de mogelijkheid om volledig jezelf kunnen zijn vallen de wijken Binnenstad, Reeland en Noordflank in positieve zin op. Wijken die juist veelal laag scoren zijn Crabbehof, Staart en Nieuw-Krispijn.

Bewoners in de wijken Staart (13%), Reeland (13%) en Nieuw-Krispijn (11%) en Binnenstad (10%) geven het vaakste aan dat zij in de afgelopen 12 maanden hebben gezien dat iemand slachtoffer was van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur. Bewoners in de wijken Dubbeldam (5%), Oud-Krispijn (6%), Sterrenburg (6%) en Wielwijk (6%) geven dit juist het minst vaak aan. Hierbij ging het voornamelijk om uitschelden en buitensluiten. Ook wordt het uitlokken van fysiek geweld en vernieling van persoonlijke eigendommen genoemd.

In de wijken Nieuw-Krispijn (5%), Reeland (3%), Oud-Krispijn (3%) en Binnenstad (2%) geeft een aantal respondenten aan in de afgelopen 12 maanden zelf slachtoffer te zijn geweest van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur. In de overige wijken geeft telkens 0% aan dat dit het geval was, al geeft men soms aan dit niet zeker te weten. Het ging hierbij vooral om gevallen van uitsluiting en uitschelden. Ook noemt men het inslaan van een ruit.

## 6. Sturing

### 6.1 Sturing gemeenteraad

Er is maar in beperkte mate sprake van monitorings- en sturingsinformatie richting de raad. Tot 2019 was er sprake van een kwartaalrapportage waarbij middels een Memo terugkoppeling werd gegeven over de activiteiten die waren opgenomen in het uitvoeringsprogramma. Sindsdien is dit niet meer gebeurd.

Een beleidsmedewerker geeft aan dat in de recente Stadsgesprekken de raad wordt meegenomen. Bij het vaststellen van de startnotitie Inclusieve Stad zal ook bepaald worden hoe er invulling wordt gegeven aan de monitoring van de voortgang.

De raad heeft op een aantal momenten in de afgelopen jaren zelf initiatief genomen aangaande het thema. Op het gebied van de regenbooggemeenschap en acceptatie en diversiteit in brede zin zijn diverse moties ingediend door de raad (zie de tabel hieronder). Amendementen zijn er niet ingediend. Het onderstaande overzicht is niet uitputtend, maar berust op de zoektermen 'regenboog', 'inclusie', 'inclusiviteit' en 'diversiteit' in het raadsinformatiesysteem.






Datum		Inhoud motie/amendement	Uitslag
08-04-2021	Motie	<b>Naar een diverse en inclusieve gemeenteorganisatie</b> Betrokken partijen verzoeken het college om mee te doen met de Nederlandse inclusiviteitsmonitor, een nulmeting te doen over diversiteit en inclusiviteit binnen de gemeentelijke organisatie en hierover te rapporteren aan de gemeenteraad voor het einde van dit jaar.	Aangenomen
08-11-2022	Amendement	<b>Dordrecht zichtbaar regenboogstad</b> Betrokken partijen constateren dat in de begroting van 2023 in de passage over het diversiteitsbeleid niet vermeld staat dat Dordrecht een regenboogstad is. Het college wordt verzocht de passage aan te passen en aan te vullen met deze informatie.	Aangenomen
14-03-2023	Motie	<b>Diversiteitsraad Inclusieve Stad</b> Betrokken partijen verzoeken het college een onafhankelijke diversiteitsraad op te richten die de gemeente op alle beleidsterreinen rondom diversiteit en inclusie adviseert en deze raad in haar werkzaamheden te faciliteren en de diversiteitsraad jaarlijks haar bevindingen aan de gemeenteraad en de stad te rapporteren in combinatie met een stadsdebat als resultaat	Verworpen
20-06-2023	Motie	<b>Dordrecht zichtbaar als regenboogstad</b> De betrokken partijen verzoeken het college bij elke entree van de stad borden te plaatsen waaruit blijkt dat Dordrecht een regenboogstad is	Verworpen





**Tabel 11:** Moties en amendementen


## 7. Beantwoording normenkader

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit dit onderzoek getoetst aan het normenkader. Per norm wordt beoordeeld of hieraan voldaan wordt. Onder de norm volgt een beknopte toelichting.

### 7.1 Normen

Norm	Bron	
Het college van B&W toont leiderschap.	<b>Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie</b>	
Er is een wethoudersportefeuille diversiteit en inclusie. Ook de burgemeester besteed persoonlijk aandacht aan acceptatie van de regenbooggemeenschap (bijvoorbeeld in toespraken). Hoewel het op het moment van schrijven ontbreekt aan concrete doelstellingen en structurele monitoring, wordt leiderschap getoond in de opgave Inclusieve Stad. Belangenorganisaties en ketenpartners onderschrijven dit.		
Er is een aangewezen beleidsmedewerker werkzaam op het thema.	<b>Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie</b>	
Meerdere beleidsmedewerkers zijn op verschillende beleidsterreinen, zoals sport, handhaving, of vanuit het sociaal domein, werkzaam op het thema. Daarmee zijn er aangewezen beleidsmedewerkers werkzaam op het gebied. Als bijkomstigheid is het vanuit (belangen)verenigingen duidelijk wie hun aanspreekpunt bij de gemeente is op het thema.		
Er is sprake van een infrastructuur bestaande uit belangenorganisaties en uitvoeringspartners voor de regenbooggemeenschap.	<b>Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie</b>	
Er is contact met verschillende belangerorganisaties en uitvoeringsorganisaties op het thema. Zo is er bijvoorbeeld contact met het COC, TNN, Dordrecht Pride, en uitvoeringsorganisaties als R-Newt. Momenteel is er geen structureel contact met Roze in Blauw, het roze netwerk van de politie. Wel wordt er gewerkt aan het opnieuw opstarten van periodiek contact met Roze in Blauw.		
Regenboogbeleid is voor een langere (duurzame) periode ingericht.	<b>Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie</b>	
Hoewel er een uitvoeringsplan voor meerdere jaren is vastgesteld en het thema terugkomt in deelbeleid, zoals de sportnota, ontbreekt het op het moment van schrijven aan meerjarig regenboogbeleid. Naar verwachting brengt de opgave Inclusieve Stad hier verandering in, aangezien in het kader van de opgave meerjarige plannen zullen worden vastgelegd in samenspraak met inwoners.		
Er is sprake van een monitoring van de voortgang van het regenboogbeleid.	<b>Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie</b>	
Er is geen sprake van recente of structurele monitoring van de voortgang van het regenboogbeleid. De laatste terugkoppeling naar de raad over het uitvoeringsplan Regenboogsteden dateert uit 2019. Wel is er bij beleidsadviseurs aandacht voor de manier waarop monitoring moet worden ingericht in de nog in ontwikkeling zijnde opgave Inclusieve Stad. De manier waarop dit vorm zal krijgen is nog niet geconcretiseerd		






<p>Er is binnen het regenboogbeleid aandacht voor de triggerfactoren a) niet voldoen aan gendernormen, b) zichtbare vertoning van seksuele oriëntatie, c) angst en seksualiteit, d) religie.</p>	<p><b>Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie</b></p>	<p></p>
<p>Er is ten dele aandacht voor de genoemde triggerfactoren. Zo zijn religie en zichtbaarheid opgenomen in de uitvoeringsplannen Dordrecht Regenboogstad. Binnen de eigen organisatie is er in enige mate aandacht voor het niet voldoen aan gendernormen, wat onder andere blijkt uit ondertekening van de verklaring van Dordrecht en het Charter Diversiteit, al ontbreekt een concrete uitvoering hiervan. Het onderwerp angst en seksualiteit komt niet terug in het gemeentelijke beleid.</p>		
<p>Er is binnen het regenboogbeleid aandacht voor de triggerfactoren a) niet voldoen aan gendernormen, b) zichtbare vertoning van seksuele oriëntatie, c) angst en seksualiteit, d) religie.</p>	<p><b>Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie</b></p>	<p></p>
<p>Een mutatie in draagvlak vraagt om een meting over tijd. Daar er geen eerdere metingen zijn gedaan valt op basis van dit onderzoek niet te concluderen of er meer draagvlak is gecreëerd. Uit het eenmalig vragenlijstonderzoek, dat gezien kan worden als 0-meting, blijkt dat meer dan een kwart van de inwoners vindt dat de gemeente voldoende doet om een LHBTQIA+-vriendelijke stad te zijn. Daar staat tegenover dat 16% van de cisgender heteroseksuele inwoners en 29% van de inwoners behorende tot de regenbooggemeenschap aangeeft dat de gemeente zich onvoldoende inspant. Daarnaast wordt vanuit verschillende richtingen aangegeven dat de gemeente meer zou moeten doen als het gaat om het zichtbaar uitdragen van haar positie als Regenboogstad. Zo blijkt ook uit de vragenlijst dat inwoners maar in beperkte mate bekend zijn met de status van Regenboogstad. Hoewel in de uitvoeringsplannen sprake is van communicatieplannen rondom de geplande uitvoering, blijkt in de praktijk geen sprake te zijn van structurele communicatiecampagnes of strategieën.</p>		
<p>Er is binnen het regenboogbeleid aandacht voor de triggerfactoren a) niet voldoen aan gendernormen, b) zichtbare vertoning van seksuele oriëntatie, c) angst en seksualiteit, d) religie.</p>	<p><b>Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie</b></p>	<p></p>
<p>De gemeente brengt niet actief in kaart wat er landelijk speelt op gebied van regenboogbeleid.</p>		
<p>Regenboogbeleid wordt afgestemd met bestaand beleid.</p>	<p><b>Handreiking Geen ruimte voor discriminatie, Movisie</b></p>	<p></p>
<p>Verschillende beleidsterreinen staan met elkaar in contact en overleggen over de mogelijkheden tot verbinding aangaande dit thema. Zo is er bijvoorbeeld samenwerking tussen beleidsterreinen middels een regenboogwerkgroep. Ook geven beleidsadviseurs aan dat er onderling contact is tussen beleidsterreinen wanneer daar behoefte aan is.</p>		

Norm	Bron	
Voer specifiek antidiscriminatiebeleid, bijvoorbeeld door het inrichten van een antidiscriminatievoorziening.	<b>Kennissynthese Wat werkt bij gemeentelijk LHBT beleid, Movisie</b>	
De gemeente werkt in lijn met de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening (Wga) samen met RADAR, waar meldingen kunnen worden gedaan van discriminatie. Daarnaast commiteert de gemeente zich aan de uitgangspunten van het Charter Diversiteit. Een bekend probleem is de lage meldingsbereidheid. Hierop volgt echter geen concrete actie.		





Norm	Bron	
Deelnemers aan het Charter Diversiteit stellen eigen normen vast.	<b>Plan van aanpak Charter Diversiteit</b>	
De gemeente werkt momenteel aan het plan van aanpak in het kader van het Charter Diversiteit. Deze is ten tijde van de totstandkoming van deze rapportage nog niet vastgesteld. De specifieke uitvoering in het plan van aanpak en eventuele normen die daaruit voort zouden komen zijn om deze reden ook niet meegenomen in het onderzoek.		

Norm	Bron	
De gemeente vertaalt de ambities uit de intentieverklaring naar lokaal beleid.	<b>Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'</b>	
De gemeente heeft de ambities uit de intentieverklaring vertaald naar meerjarige lokale uitvoeringsplannen. Wel moet worden opgemerkt dat landelijke ambities niet in lokale doelstellingen vertaald zijn, maar dat direct over is gegaan naar de uitvoering. De overweging die hieraan ten grondslag ligt is dat men 'gewoon wil doen' in plaats van beleidsplannen opstellen. Hierbij is echter een risico dat de uitvoeringsplannen maar in beperkte mate meetbaar zijn.		
De gemeente monitort en evalueert resultaten en effecten van het regenboogbeleid.	<b>Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'</b>	
Er is geen sprake van recente of structurele monitoring van de voortgang van het regenboogbeleid. De laatste terugkoppeling naar de raad over het uitvoeringsplan Regenboogsteden dateert uit 2019. Wel is er bij beleidsadviseurs aandacht voor de manier waarop monitoring moet worden ingericht in de nog in ontwikkeling zijnde opgave Inclusieve Stad.		
De gemeente stelt budget en personeel beschikbaar voor het regenboogbeleid, equivalent aan de bijdrage van OCW.	<b>Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'</b>	
De gemeente stelt ambtelijke capaciteit t.w.v. €20.000 beschikbaar voor de uitvoeringsplan regenboogstad Dordrecht. Er is geen sprake van verantwoording van de kosten die gemoeid gaan met het regenboogbeleid, waardoor controle op de besteding niet mogelijk is.		
De gemeente stelt budget en personeel beschikbaar voor het regenboogbeleid, equivalent aan de bijdrage van OCW.	<b>Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'</b>	
Er is een samenwerking met omliggende gemeenten in de samenwerking Drechtsteden. Zo is er een gezamenlijke werkgroep met omliggende gemeenten waarin voorliggende casuïstiek wordt besproken.		

De gemeente deelt goede voorbeelden uit de praktijk met de minister en Movisie.	<b>Intentieverklaring 'Lokaal Emancipatiebeleid 2019-2022 lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en intersekse personen'</b>	
De gemeente heeft in het verleden kennis en ervaringen met Movisie gedeeld. De laatste jaren (sinds corona), blijkt dat dit niet meer is gebeurd.		

Norm	Bron	
De gemeente werkt aan het vergroten van de acceptatie van LHBTI onder kinderen en jongeren.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
Eén van de speerpunten binnen het regenboogbeleid is het onderwijs. Ook wordt er actief samengewerkt met jongerenwerk en heeft de gemeente de ambitie scholen met een GSA te stimuleren.		
De gemeente werkt aan het versterken van de bewustwording, signalering en doorverwijsmogelijkheden van LHBTI-gerelateerde jeugdproblematiek.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
De gemeente werkt actief samen met jongerenwerk voor het versterken van bewustwording, signalering en doorverwijsmogelijkheden van LHBTI-gerelateerde jeugdproblematiek. Zo zijn jongerenwerkers bijvoorbeeld actief betrokken bij de gesprekken tussen gemeente en belangenorganisaties en ketenpartners.		
LHBTI-personeel, waaronder ouderen weten zich gesteund en voelen zich veilig(er) en weerbaar(er) in het sociale domein.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
Op basis van de bevindingen voortkomend uit dit onderzoek is niet direct vast te stellen of ouderen zich daadwerkelijk gesteund voelen door de gemeente. Wat wel naar voren komt uit het vragenlijstonderzoek is dat de groep 65+'ers behorende tot de regenbooggemeenschap zich onveilig(er) voelt in Dordrecht dan jongere leden van de regenbooggemeenschap. Ook wordt duidelijk dat de gemeente samenwerkt met een belangenorganisatie voor roze 50-plussers. Over veiligheid en weerbaarheid in relatie tot het sociaal domein is op basis van dit onderzoek geen uitspraak te doen.		
De sociale acceptatie van LHBTI-personeel neemt toe.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
Er is geen vergelijkingsmateriaal om te kunnen concluderen dat de acceptatie toeneemt. Gesproken betrokkenen geven wel aan een verharding te signaleren in het maatschappelijk debat. Tegelijkertijd worden deze geluiden afgedaan als geluiden van een vocale minderheid. Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat iets meer dan 70% van de inwoners behorende tot de regenbooggemeenschap aangeeft volledig zichzelf te kunnen zijn.		
De gemeente legt de verbinding tussen de landelijke organisatie Wijdekerk, Dordtse kerkgenootschappen, festivals en bijeenkomsten om de positie van LHBTI in de kerk weer te geven en te verbeteren.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	



De gemeente staat in verbinding met Wijdekerk en Dordste kerkgenootschappen, festivals en bijeenkomsten.		
Gemeente Dordrecht is een werkgever waar elke medewerker, ongeacht ras, sekse, religie, leeftijd en/of arbeidsvermogen, zich thuis voelt. De gemeente wil hiermee een voorbeeld zijn voor andere werkgevers in de stad.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
De gemeente heeft aandacht voor het zijn van een inclusieve organisatie. Er zijn echter geen data bekend over de mate waarin werknemers zich thuisvoelen binnen de organisatie ongeacht hun ras, sekse, religie, leeftijd en/of arbeidsvermogen. Waar de gemeente weliswaar het Charter Diversiteit en de Verklaring van Dordrecht heeft ondertekend ontbreekt concrete uitwerking hiervan momenteel (nog). Hoewel de gemeente daarmee dus ten dele aandacht heeft voor het zijn van een inclusieve werkgever, valt op dit moment dan ook niet te stellen dat de gemeente een voorbeeld is voor andere werkgevers in de stad.		
De gemeente werkt aan het vergroten van de acceptatie van LHBTI binnen de sport.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
De gemeente werkt actief aan het vergroten van acceptatie van LHBTI binnen de sport. Bijvoorbeeld via de campagne Sportlief. Ook krijgt diversiteit binnen de sport aandacht in de nieuwe beleidsvisie Niemand Buitenspel in Dordrecht.		
De gemeente vergroot de zichtbaarheid van Dordrecht Regenboogstad.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
De gemeente zet zich in voor de zichtbaarheid van Dordrecht Regenboogstad, onder andere door het uithangen van de regenboogvlag op dagen als Coming Out dag of tijdens Pride. Er is een regenboogzebrapad en de gemeente organiseert fototentoonstellingen, zoals de tentoonstelling Legale Liefde. Of de zichtbaarheid daadwerkelijk vergroot wordt is op basis van dit onderzoek niet vast te stellen, daarvoor zou meerjarig onderzoek nodig zijn.		
Om ontwikkelingen te kunnen monitoren spannen de Regenboogsteden zich ervoor in om de sociale acceptatie onder de lokale bevolking te volgen en zo mogelijk ook de (on)veiligheidsgevoel onder bevolkingsgroepen, waaronder LHBTI'ers. In deze periode wordt de sociale acceptatie daarom in elk geval eenmaal via een peiling gemeten.	<b>Uitvoeringsplan Dordrecht Regenboogstad 2019-2022</b>	
De gemeente includeert een aantal vragen in de veiligheidsmonitor, de leefbarometer en verenigingsmonitor. Dit betreft echter geen op zichzelf staande peilingen en geeft beperkt inzicht in de sociale acceptatie. Voor een gedegen monitoring van de ontwikkelingen op gebied van acceptatie en veiligheid van de regenbooggemeenschap is het belangrijk dat er sprake is van een uitgebreidere en meerjarige inspanning vanuit de gemeente.		

# Bijlagen

# Bijlage 1: De vragenlijst

## VRAGENLIJST DORDRECHT REGENBOOGBELEID

Welkom bij deze vragenlijst over veiligheid en acceptatie in Dordrecht. Het doel van dit onderzoek is om in kaart te brengen hoe het in Dordrecht is gesteld met de (ervaren) veiligheid en acceptatie van de regenbooggemeenschap. De regenbooggemeenschap is een brede term die wordt gebruikt om diverse seksuele oriëntaties en genderidentiteiten te omvatten en verwijst naar de gemeenschap van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en queers, intersekse, asexuelen (LHBTQIA+). Daarnaast moet het onderzoek in kaart brengen hoe u als inwoner van Dordrecht aankijkt tegen de rol van de gemeente als het aankomt op veiligheid en acceptatie van de regenbooggemeenschap in Dordrecht.

Het onderzoek wordt dit keer niet uitgevoerd door het Onderzoekscentrum Drechtsteden, zoals u gewend bent, maar door het onderzoeksbureau Enneüs. Dit doet Enneüs in opdracht van de rekenkamercommissie Dordrecht.

### Privacy en anonimiteit

Onderzoeksbureau Enneüs verwerkt alle antwoorden uiteraard strikt vertrouwelijk. Uw antwoorden worden geanonimiseerd en zijn nooit naar u te herleiden. Daarover zijn afspraken tussen onderzoeksbureau Enneüs en de rekenkamer gemaakt die in een officiële verwerkersovereenkomst zijn vastgelegd.

Heeft u vragen over de vragenlijst of het onderzoek? Dan kunt u contact opnemen met de helpdesk van Enneüs: tel./WhatsApp 050 20 53 014 (op werkdagen tussen 9:00 en 17:30), e-mail: [helpdesk@enneus.nl](mailto:helpdesk@enneus.nl).

## DEEL 1: ERVAREN ACCEPTATIE IN DORDRECHT

### Begrippenlijst van termen in de LHBTQIA+ gemeenschap

**LHBTQIA+:** Een afkorting die staat voor lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, queer, intersekse, asexuele en andere seksuele en genderdiverse identiteiten en oriëntaties.

**Lesbisch:** Een term die wordt gebruikt om vrouwen aan te duiden die zich emotioneel, romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot andere vrouwen.

**Homoseksueel:** Een term die wordt gebruikt om mannen aan te duiden die zich emotioneel, romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot andere mannen.

**Biseksueel:** Een term die wordt gebruikt om mensen aan te duiden die zich emotioneel, romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot zowel mannen als vrouwen.

**Transgender:** Een term die wordt gebruikt voor mensen wiens genderidentiteit verschilt van het geslacht dat hen bij geboorte is toegewezen. Bijvoorbeeld, iemand die bij geboorte als man is aangewezen, maar zich identificeert als een vrouw.

**Queer:** Een term die een breed scala aan niet-heteroseksuele en/of niet-cisgender identiteiten en expressies omvat. Het wordt vaak gebruikt als een paraplueterm voor mensen die zich niet comfortabel voelen met traditionele seksuele en genderlabels.

**Intersekseel:** Een term die wordt gebruikt voor mensen die geboren zijn met anatomische, hormonale of genetische kenmerken die niet strikt mannelijk of vrouwelijk zijn volgens de typische definities.

**Asexueel:** Een term die wordt gebruikt voor mensen die zich niet (of nauwelijks) seksueel aangetrokken voelen tot anderen.

+: Het plusteken symboliseert inclusiviteit en omvat andere identiteiten en oriëntaties die niet expliciet in de afkorting worden genoemd. Cisgender: Een term die wordt gebruikt voor mensen wiens genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat hen bij de geboorte is toegewezen.

### 1. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen:

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens of mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens	Weet niet/Geen mening
In Dordrecht voel ik mij veilig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dordrecht is een inclusieve stad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In Dordrecht kan ik volledig mezelf zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Dordrecht kunnen LHBTQIA+ personen volledig zichzelf zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Dordrecht is er ruimte voor personen om zichtbaar zichzelf te zijn, ook als dit niet stereotype mannelijk of vrouwelijk is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind het prima als mensen affectie tonen in het openbaar, zoals hand in hand lopen of elkaar een kus geven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind het prima als mensen van hetzelfde geslacht affectie tonen in het openbaar, zoals hand in hand lopen of elkaar een kus geven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Dordrecht kunnen mensen van hetzelfde geslacht veilig hand in hand over straat lopen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen:

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens of mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens	Weet niet/Geen mening
Ik sta positief tegenover homoseksualiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik sta positief tegenover biseksualiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik sta positief tegenover transeksualiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik sta positief tegenover interseksualiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik sta positief tegenover non-binariteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik zou het prima vinden als een familielid of vriend openlijk uit de kast zou komen als lesbisch, homo of biseksueel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zou het prima vinden als een familielid of vriend openlijk uit de kast zou komen als transgender of non-binair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seksuele voorkeur is geen keuze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genderidentiteit is geen keuze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indien (helemaal) oneens is geantwoord:

3. U heeft één of meer van de stellingen beantwoord met "(helemaal) mee oneens". Kunt u dit toelichten?

4. In hoeverre vindt u het belangrijk dat er aandacht is voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht? (Zichtbaarheid houdt in dat mensen openlijk zichzelf kunnen zijn, zonder angst voor discriminatie of vervolging. Dit kan onder andere worden bereikt door het bevorderen van zichtbare LHBTQIA+-rolmodellen, het organiseren van evenementen en parades, en het vergroten van de zichtbaarheid in media en de samenleving als geheel.)

- Heel belangrijk
- Belangrijk
- Niet belangrijk of onbelangrijk
- Onbelangrijk
- Heel onbelangrijk
- Weet ik niet

5. In hoeverre vindt u dat er genoeg aandacht is voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht? (Zichtbaarheid houdt in dat mensen openlijk zichzelf kunnen zijn, zonder angst voor discriminatie of vervolging. Dit kan onder andere worden bereikt door het bevorderen van zichtbare LHBTQIA+-rolmodellen, het organiseren van evenementen en parades, en het vergroten van de zichtbaarheid in media en de samenleving als geheel.)

- Er is genoeg aandacht voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht.
- Er is aandacht voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht, maar het kan beter.
- Er is niet genoeg aandacht voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht.
- Er is te veel aandacht voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht.
- Weet ik niet

6. In hoeverre vindt u het belangrijk dat er aandacht is voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht? (Vertegenwoordiging verwijst naar het hebben van LHBTQIA+-personen die actief deelnemen aan besluitvormingsprocessen, zoals politiek, beleidsvorming en andere maatschappelijke sectoren.)

- Heel belangrijk
- Belangrijk
- Niet belangrijk of onbelangrijk
- Onbelangrijk
- Heel onbelangrijk
- Weet ik niet

7. In hoeverre vindt u dat er genoeg aandacht is voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht? Vertegenwoordiging verwijst naar het hebben van LHBTQIA+-personen die actief deelnemen aan besluitvormingsprocessen, zoals politiek, beleidsvorming en andere maatschappelijke sectoren.

- Er is genoeg aandacht voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht.
- Er is aandacht voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht, maar het kan beter.
- Er is niet genoeg aandacht voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht.
- Er is te veel aandacht voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht.
- Weet ik niet

8. Heeft u in Dordrecht in de afgelopen 12 maanden gezien dat iemand slachtoffer was van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur?

- Nee
- Weet ik niet
- Ja, namelijk: *Meerdere antwoorden mogelijk*
  - Uitschelden
  - Fysieke agressie
  - Buitengesloten worden
  - Pesten
  - Zeg ik liever niet
  - Anders, namelijk:

Indien ja:

9. Hoe vaak heeft u in Dordrecht in de afgelopen 12 maanden gezien dat iemand slachtoffer was van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur?

Indien ja:

10. Maakte u hier ook melding van, bijvoorbeeld bij een discriminatiemeldpunt of een aangifte bij de politie?

- Nee
- Ja

11. Waarom maakte u wel/geen melding toen u getuige was van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur?

12. Bent u in Dordrecht in de afgelopen 12 maanden ooit zelf slachtoffer geweest van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur?

- Nee
- Weet ik niet
- Ja, namelijk: Meerdere antwoorden mogelijk
  - Uitschelden
  - Fysieke agressie
  - Buitengesloten worden
  - Pesten
  - Zeg ik liever niet
  - Anders, namelijk:

Indien ja:

13. Hoe vaak bent u in Dordrecht in de afgelopen 12 maanden zelf slachtoffer geweest van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur?

Indien ja:

14. Maakte u hier ook melding van, bijvoorbeeld bij een discriminatiemeldpunt of een aangifte bij de politie?

- Nee
- Ja

15. Waarom maakte u wel/geen melding toen u zelf slachtoffer was van discriminatie of intimidatie op basis van genderidentiteit of seksuele voorkeur?

## DEEL 2: ZICHTBAARHEID GEMEENTE OP DIVERSITEIT.

16. In hoeverre vindt u het belangrijk dat de gemeente zich actief inzet voor een LHBTQIA+ vriendelijke stad?

- Heel belangrijk
- Belangrijk
- Niet belangrijk of onbelangrijk
- Onbelangrijk
- Heel onbelangrijk
- Weet ik niet / geen mening

17. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling: "De gemeente Dordrecht heeft een voorbeeldfunctie als het gaat om het zijn van een LHBTQIA+ vriendelijke stad."

- Helemaal mee eens

- Mee eens
- Niet mee eens of mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens
- Weet ik niet / geen mening

**18. In hoeverre is de gemeente Dordrecht volgens u actief bezig met het zijn van een LHBTQIA+ vriendelijke stad?**

- Heel veel mee bezig
- Enigszins mee bezig
- Niet veel of weinig mee bezig
- Weinig mee bezig
- Helemaal niet mee bezig
- Weet ik niet / geen mening

**19. Vindt u dat de gemeente voldoende doet op het gebied van het zijn van een LHBTQIA+ vriendelijke stad?**

- Ja, de gemeente doet genoeg
- Nee, de gemeente doet niet genoeg
- Nee, de gemeente doet te veel
- Weet ik niet / geen mening

**20. Van welke van de volgende activiteiten/campagnes en/of uitingen van de gemeente Dordrecht op gebied van diversiteit en inclusie heeft u weleens gehoord?**

- Dordrecht Pride
- Fototentoonstelling Legale Liefde
- Gaybrapad [zebrapad in de kleuren van de regenboog]
- Hijsen van de regenboogvlag
- Sportlief
- Tour d'Amour

**21. Welke andere activiteiten/campagnes en/of uitingen van de gemeente Dordrecht op het gebied van diversiteit en inclusie kunt u noemen? (1 vak zichtbaar, wanneer deze is gevuld verschijnt een volgende veld tot maximaal 5)**

1.
2.
3.
4.
5.

**22. Bent u bekend met Regenboogsteden?**

- Ja, ik weet wat Regenboogsteden zijn
- Ja, ik heb er weleens van gehoord maar weet niet precies wat het inhoudt
- Nee



Regenboogsteden zijn steden die zich inzetten voor inclusie, acceptatie en gelijke rechten voor de LHBTQIA+-gemeenschap. Het concept van regenboogsteden is ontstaan als een reactie op discriminatie en het bevorderen van de diversiteit in stedelijke omgevingen.

Deze steden nemen verschillende maatregelen om er voor te zorgen dat iedereen zich thuisvoelt, zichzelf kan zijn en gelijk behandeld wordt. Daarnaast organiseren ze vaak evenementen en campagnes om bewustzijn te creëren en de acceptatie te vergroten.

Regenboogsteden bieden vaak ook speciale voorzieningen en ondersteuning aan LHBTQIA+-gemeenschappen, zoals hulpcentra, gezondheidszorg en counselingdiensten. Ze werken samen met lokale organisaties en activisten om ervoor te zorgen dat de rechten en behoeften van LHBTQIA+-personen worden erkend en gerespecteerd.

Het concept van regenboogsteden heeft wereldwijd aan populariteit gewonnen, en steeds meer steden sluiten zich aan bij dit initiatief. Door regenboogsteden te worden, laten steden zien dat ze zich inzetten voor gelijkheid en dat ze een inclusieve omgeving willen creëren waarin alle individuen zichzelf kunnen zijn, ongeacht hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

**23. Wist u dat Dordrecht een Regenboogstad is?**

- Ja
- Nee

Indien ja:

**24. Hoe wist u dat Dordrecht een Regenboogstad is?**

- Publiciteitsacties rondom verschillende themadagen en –weken en activiteiten.
- Gemeente nieuws,
- sociale media,
- de gemeentelijke website
- Gehoord van vrienden/familie/bekenden
- Anders, namelijk:

**DEEL 3: ACHTERGRONDKENMERKEN**

**25. Wat is uw leeftijd?**

- Jonger dan 20
- 20 tot en met 40 jaar
- 41 tot en met 65 jaar
- 66 tot en met 80 jaar
- 81 jaar of ouder

**26. In welke wijk woont u?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Binnenstad             | <input type="checkbox"/> Staart                  |
| <input type="checkbox"/> Noordflank/Stadswerven | <input type="checkbox"/> Wielwijk/Dordtse Hout   |
| <input type="checkbox"/> Oud-Krispijn           | <input type="checkbox"/> Crabbehof/Zuidhaven     |
| <input type="checkbox"/> Nieuw-Krispijn         | <input type="checkbox"/> Sterrenburg/Wilgenwende |
| <input type="checkbox"/> Reeland                | <input type="checkbox"/> Dubbeldam/De Hoven      |

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Stadspolder(s)/Oudelandshoek/Vissershoek                                 | <input type="checkbox"/> Verspreide bebouwing (Willemsdorp/Dordtse Biesbosch) |
| <input type="checkbox"/> Industriegebied West: (Rijksstraatweg, 2 <sup>e</sup> Tol en Wioldrecht) | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk:                                    |

**27. Op welke van de volgende manieren identificeert u zichzelf?**

- Man
- Vrouw
- Non-binair
- Weet ik (nog) niet
- Zeg ik liever niet
- Anders, namelijk:

**28. Welk geslacht kreeg u bij uw geboorte toegewezen?**

- Man
- Vrouw
- Zeg ik liever niet

**29. Op welk van de volgende manieren identificeert u zichzelf:**

- Aseksueel
- Biseksueel
- Heteroseksueel
- Intersekse
- Lesbisch/homoseksueel
- Queer
- Transgender
- Zeg ik liever niet
- Weet ik (nog) niet
- Anders, namelijk:

**30. Vindt u dat u zelf onderdeel uitmaakt van de regenbooggemeenschap? (De regenbooggemeenschap is een brede term die wordt gebruikt om diverse seksuele oriëntaties en genderidentiteiten te omvatten en verwijst naar de gemeenschap van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en queers, intersekse, aseksuelen (LHBTQIA+))**

- Ja
- Nee

Indien nee:

**31. Waarom niet?**

**32. Welke rol speelt religie in uw dagelijks leven?**

- Mijn religie speelt een grote rol in mijn dagelijks leven.
- Mijn religie is belangrijk voor mij, maar speelt niet per se elke dag een rol.

- Mijn religie heeft een kleine invloed op mijn dagelijks leven.
- Mijn religie speelt geen rol in mijn dagelijks leven.
- Ik ben niet religieus.
- Anders, namelijk:
- Zeg ik liever niet

#### TOT SLOT

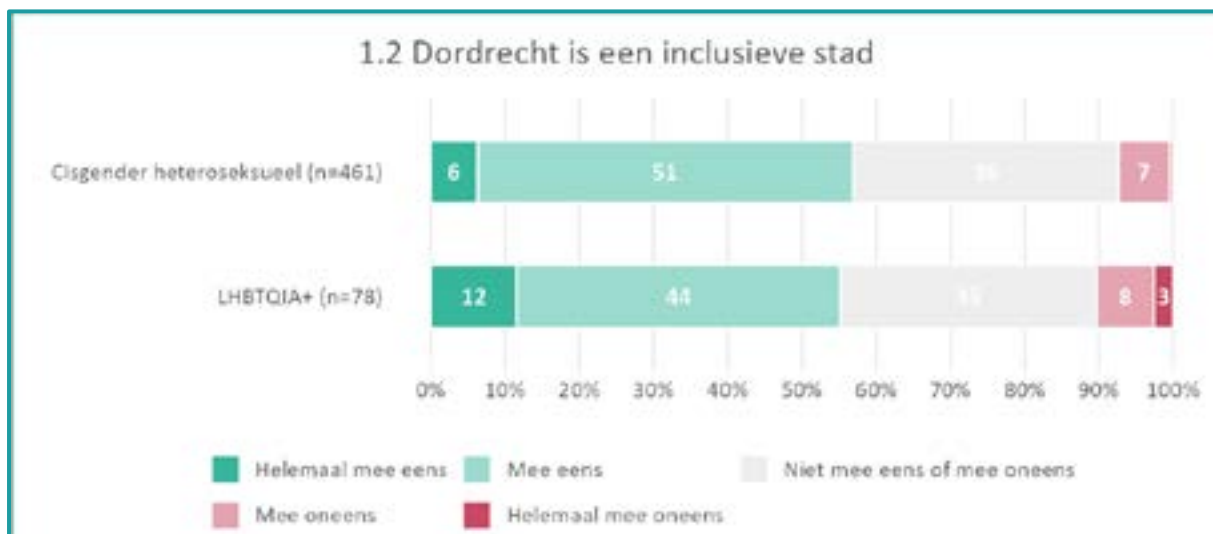
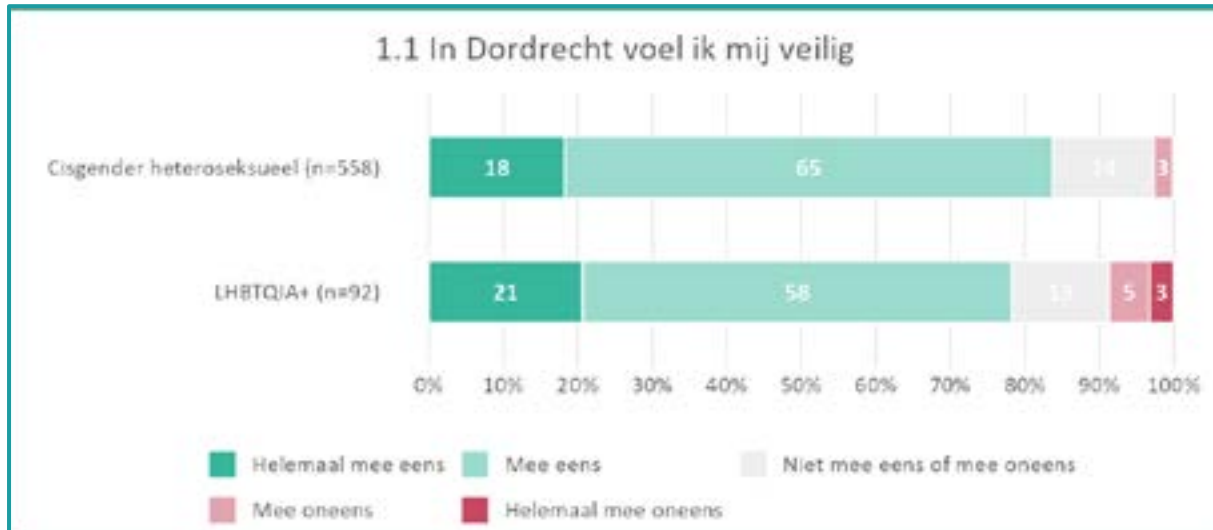
33. Heeft u suggesties of tips voor de gemeente Dordrecht als het gaat om inclusie en diversiteit?

34. Als u nog overige opmerkingen hebt naar aanleiding van de vragenlijst, dan kunt u deze hier kwijt.

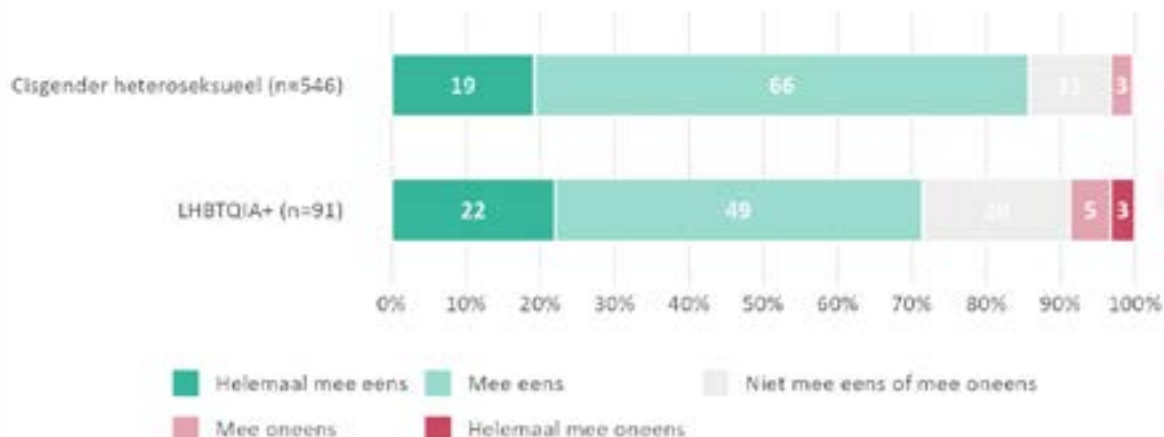
## Bijlage 2: Grafische weergave resultaten

Hieronder volgt een grafische weergave van de resultaten van het vragenlijst onderzoek. In de grafieken zijn de antwoordopties weet ik niet/geen mening niet meegenomen. Daarnaast is er bij percentages sprake van afronding. Het kan daardoor voorkomen dat totalen niet optellen tot exact 100%.

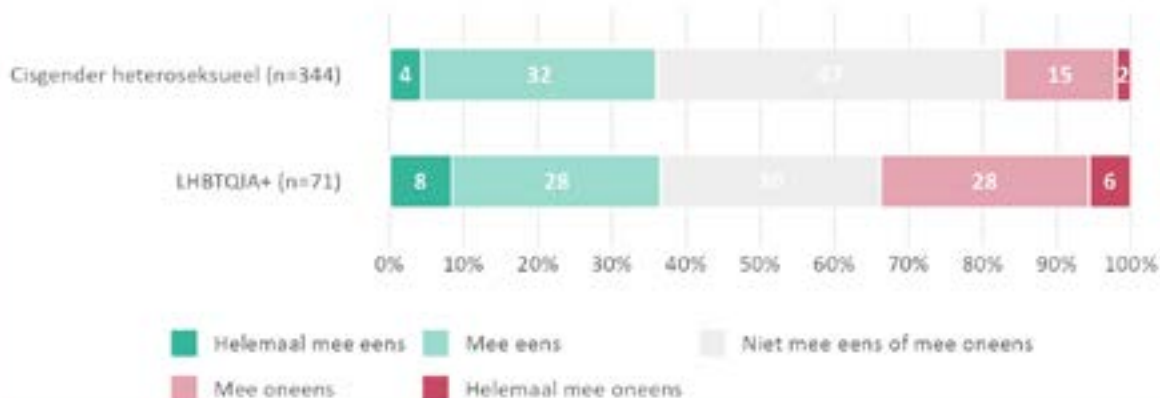
### Ervaren acceptatie in Dordrecht



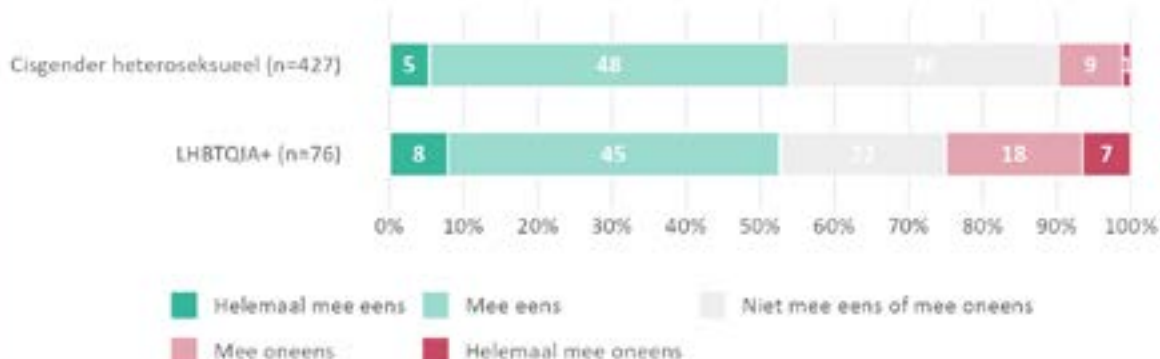
### 1.3 In Dordrecht kan ik volledig mezelf zijn



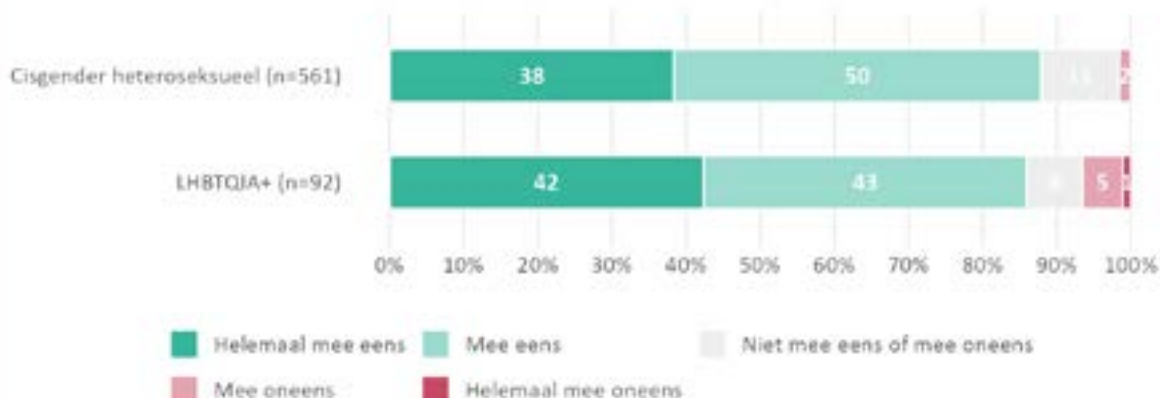
### 1.4 In Dordrecht kunnen LHBTQIA+ personen volledig zichzelf zijn



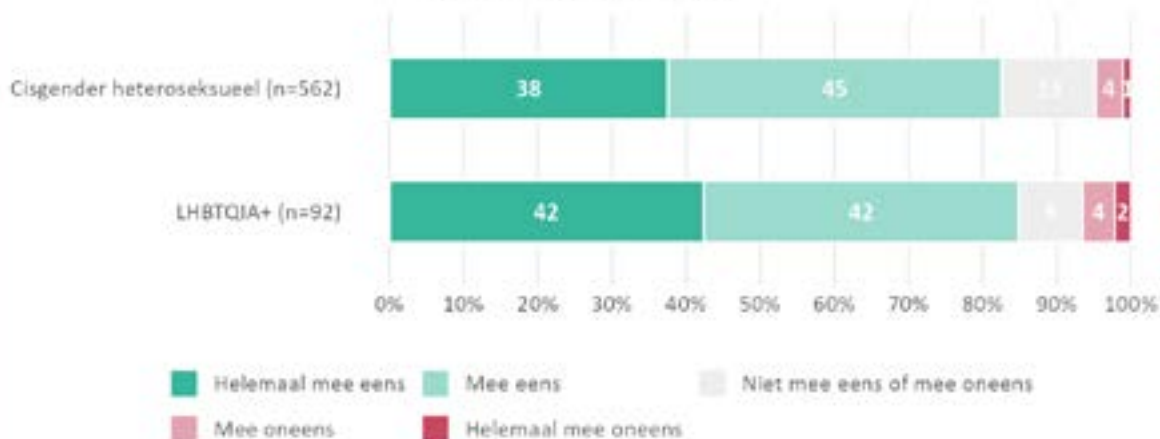
### 1.5 In Dordrecht is er ruimte voor personen om zichtbaar zichzelf te zijn, ook als dit niet stereotiep mannelijk of vrouwelijk is



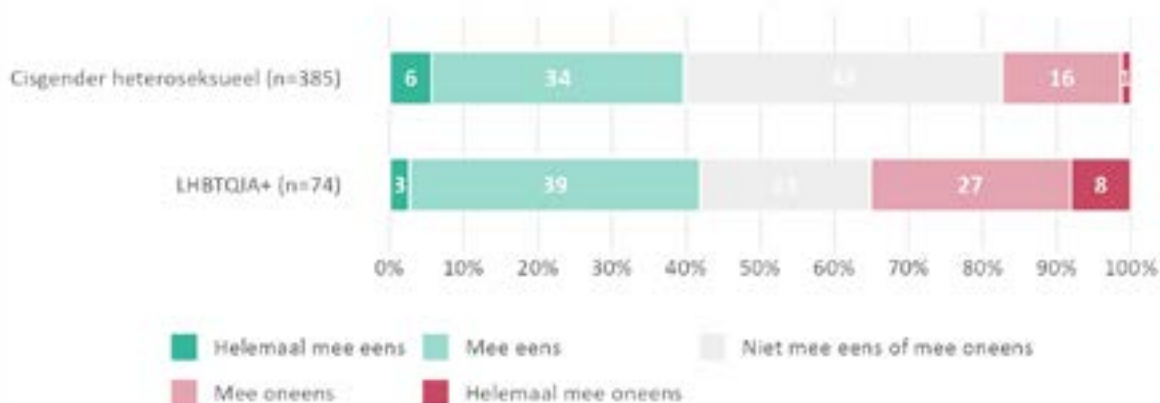
### 1.6 Ik vind het prima als mensen affectie tonen in het openbaar, zoals hand in hand lopen of elkaar een kus geven



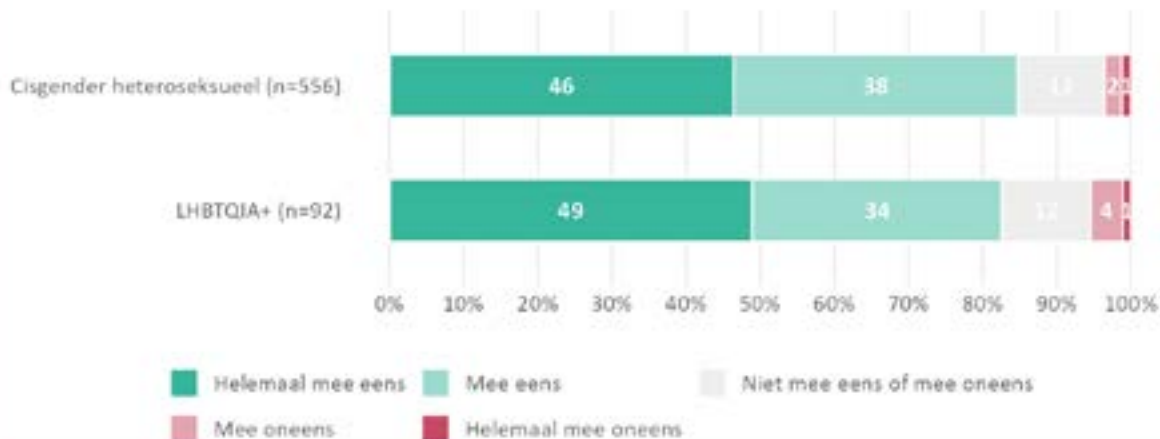
### 1.7 Ik vind het prima als mensen van hetzelfde geslacht affectie tonen in het openbaar, zoals hand in hand lopen of elkaar een kus geven



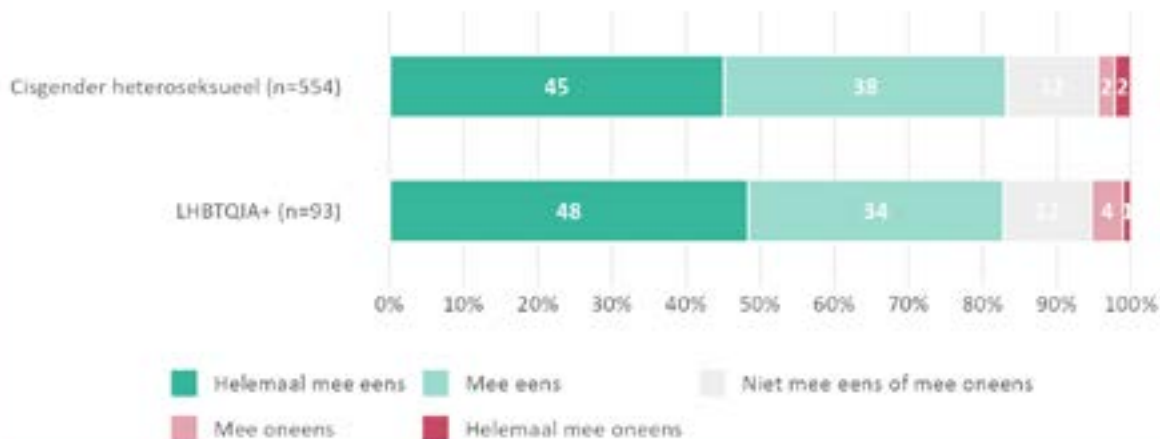
### 1.8 In Dordrecht kunnen mensen van hetzelfde geslacht veilig hand in hand over straat lopen



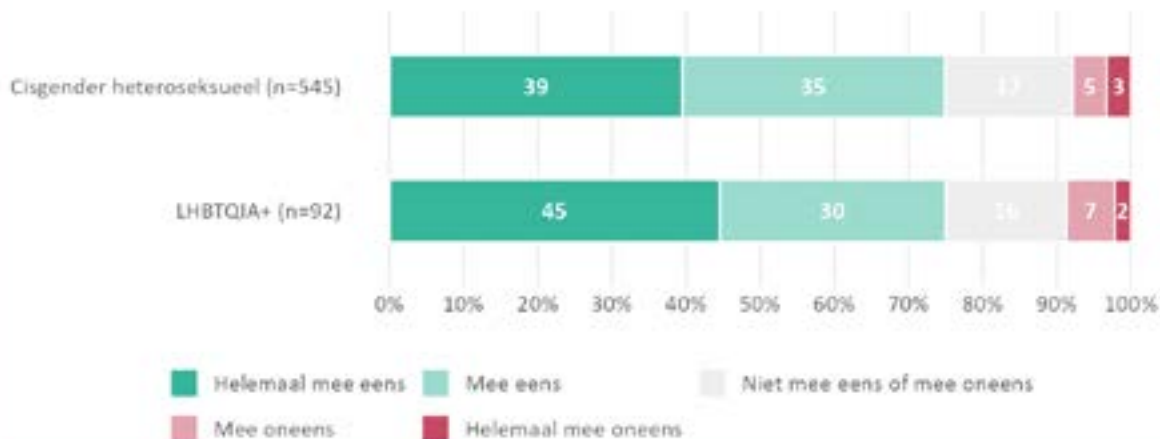
### 2.1 Ik sta positief tegenover homoseksualiteit



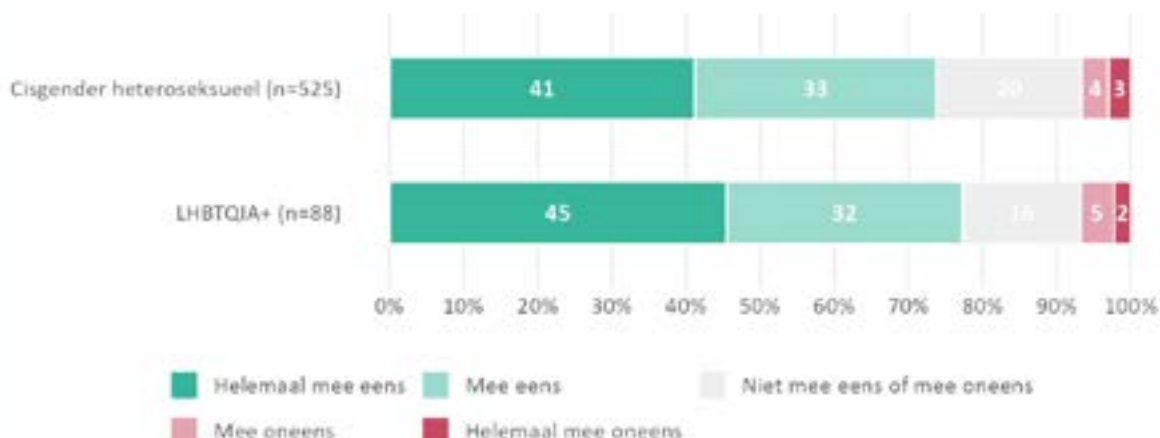
### 2.2 Ik sta positief tegenover biseksualiteit



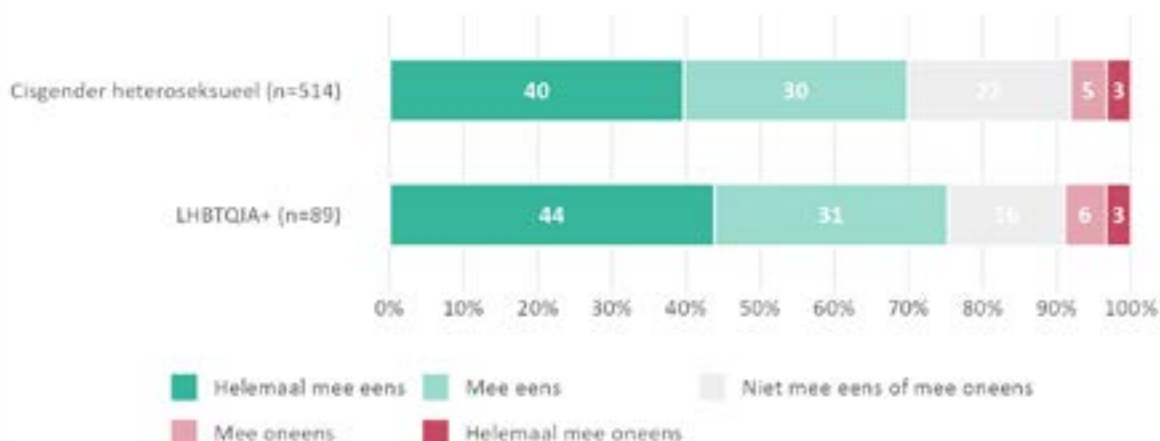
### 2.3 Ik sta positief tegenover transseksualiteit



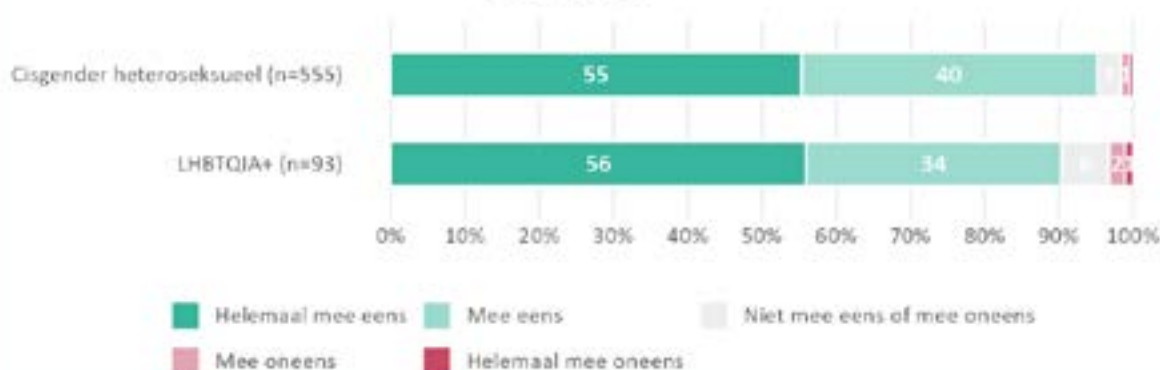
### 2.4 Ik sta positief tegenover interseksualiteit



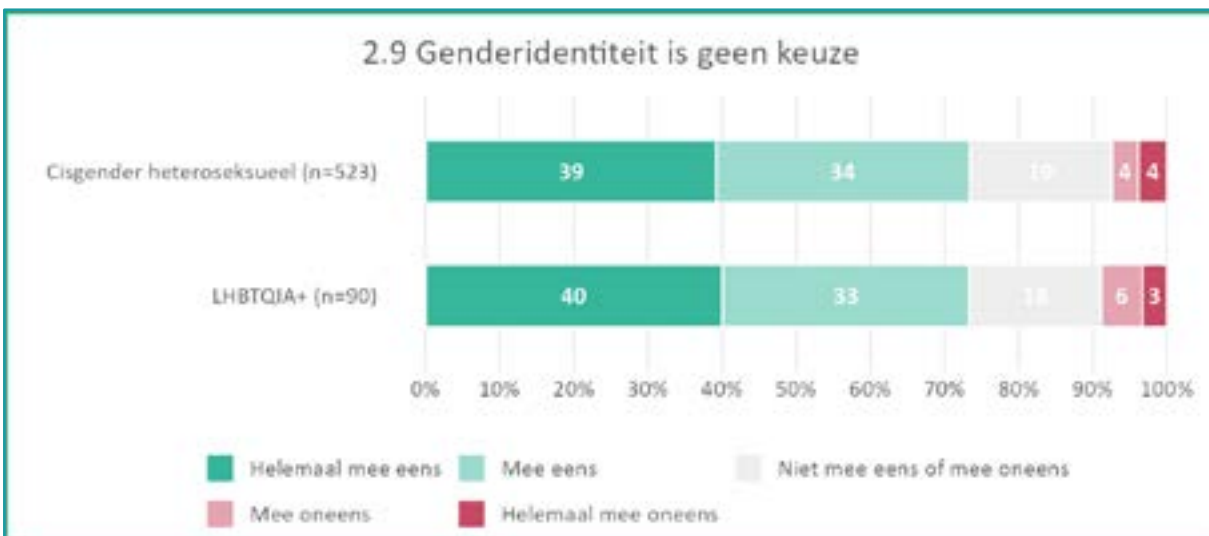
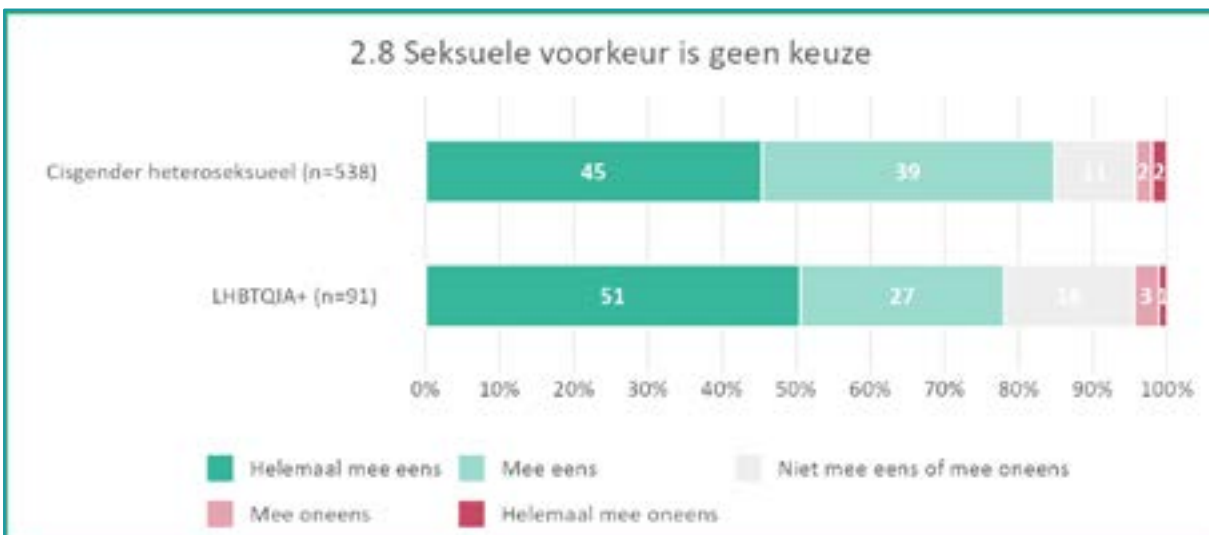
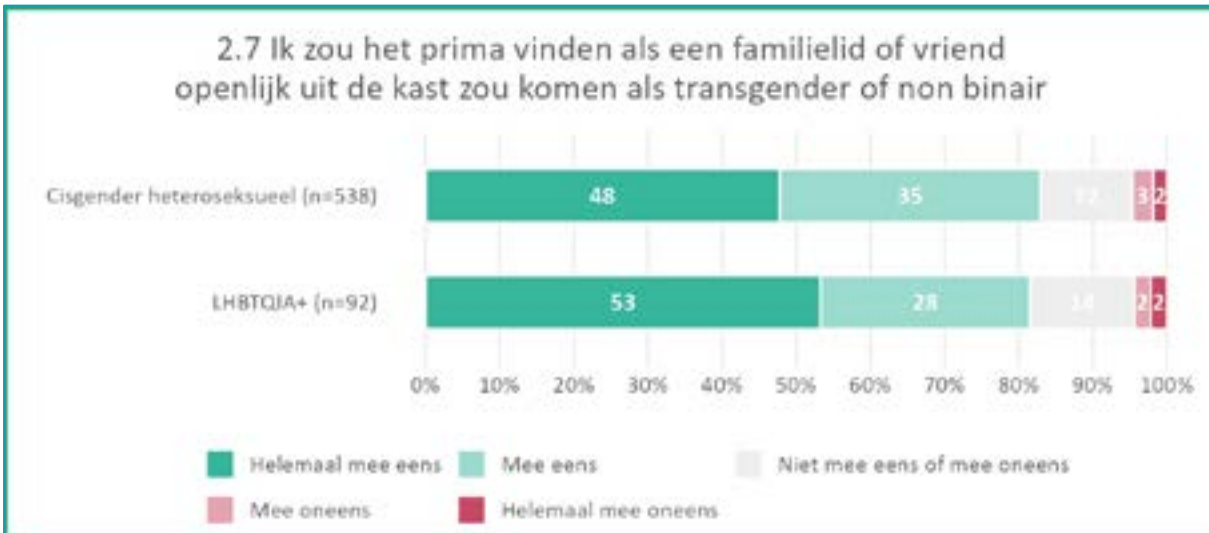
### 2.5 Ik sta positief tegenover non-binariteit



### 2.6 Ik zou het prima vinden als een familielid of vriend openlijk uit de kast zou komen als lesbisch, homo of biseksueel





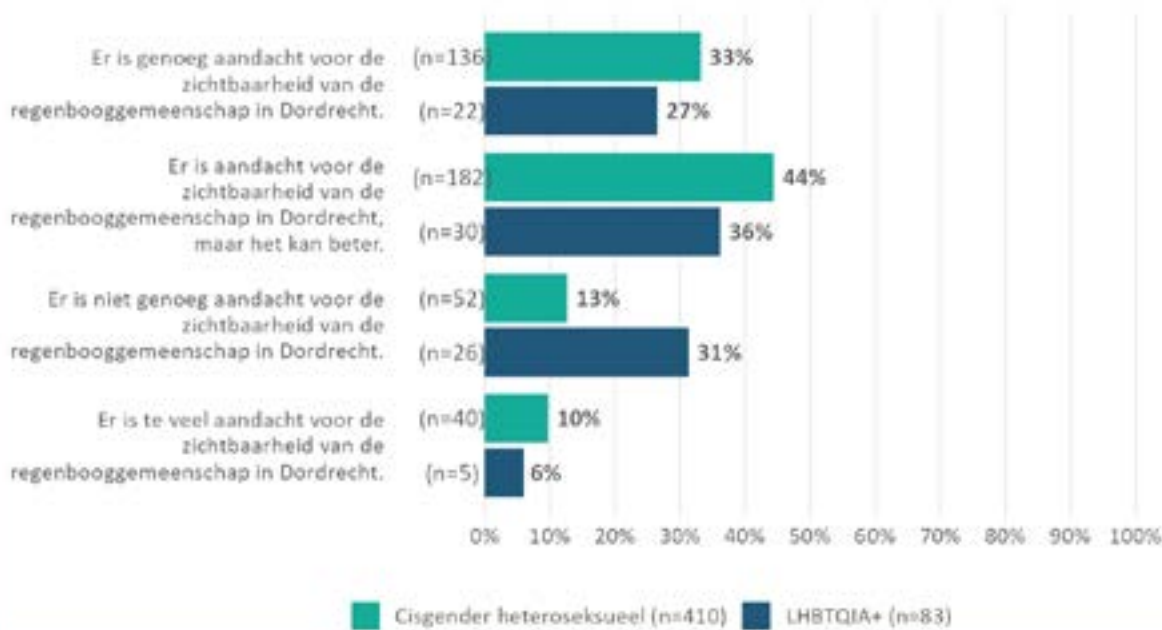


Bij vraag 3 konden respondenten een toelichting geven op bovenstaande vragen.

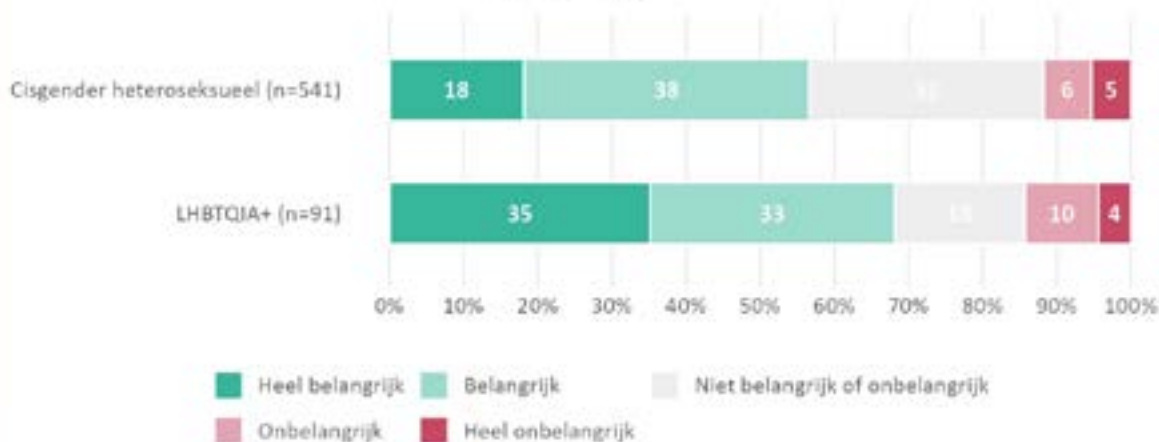
#### 4. In hoeverre vindt u het belangrijk dat er aandacht is voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht?



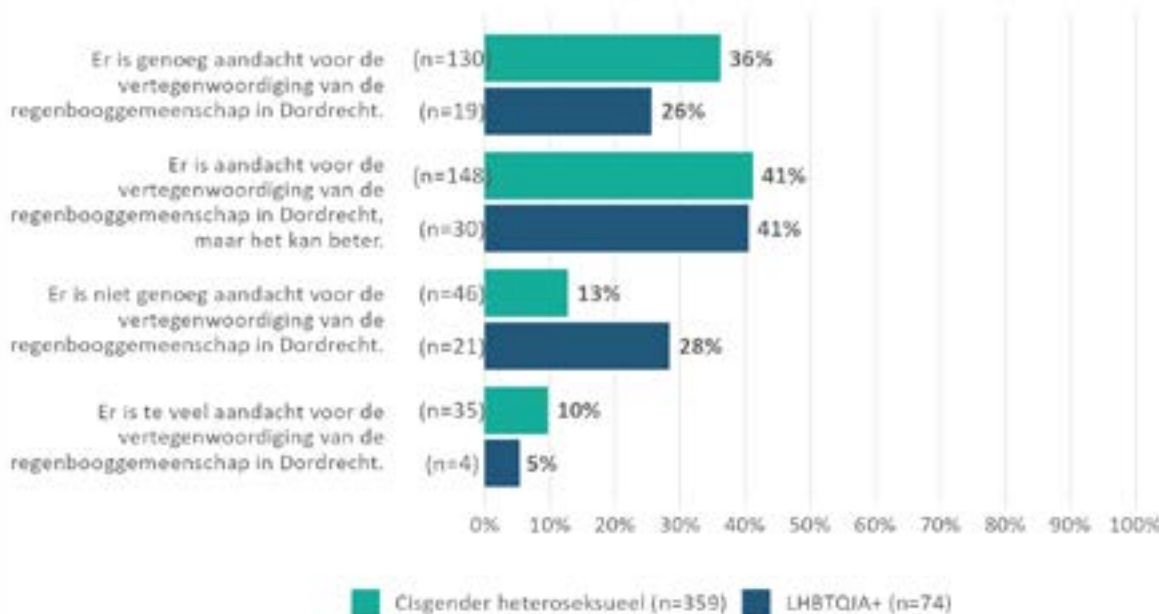
#### 5. In hoeverre vindt u dat er genoeg aandacht is voor de zichtbaarheid van de regenbooggemeenschap in Dordrecht?

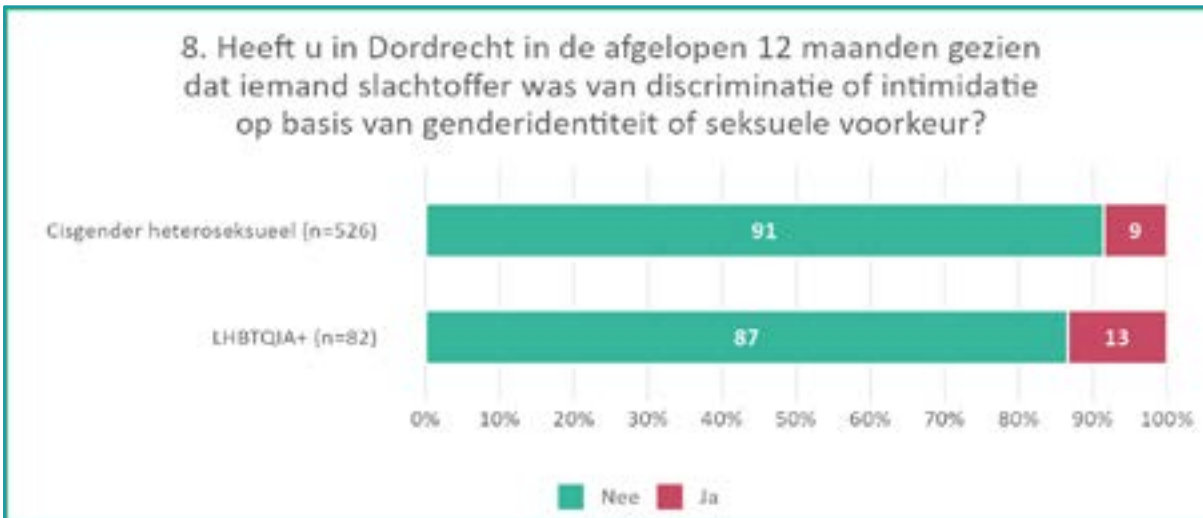


### 6. In hoeverre vindt u het belangrijk dat er aandacht is voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht?

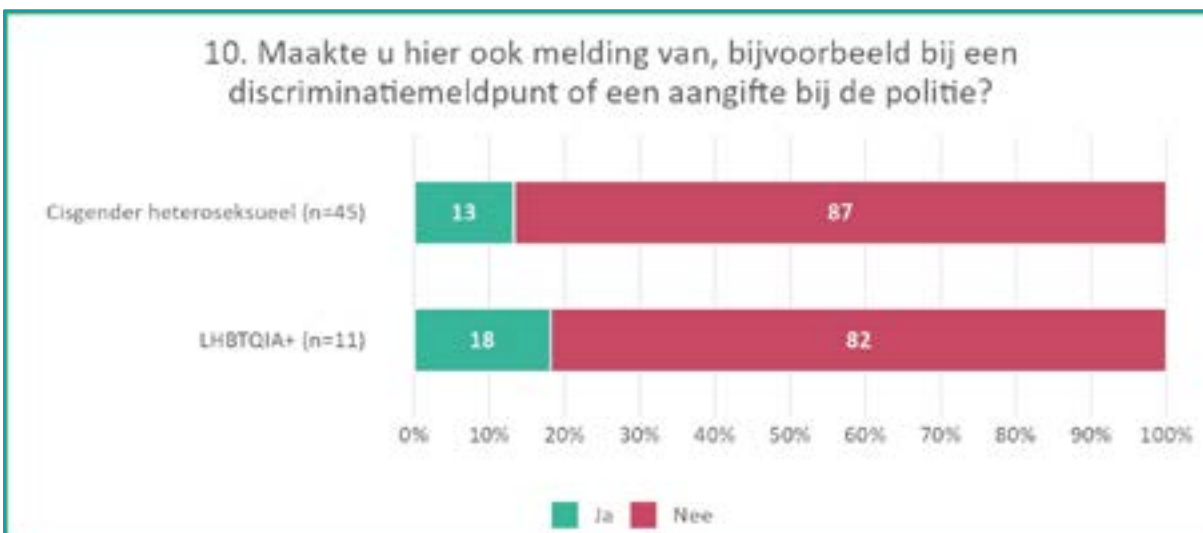


### 7. In hoeverre vindt u dat er genoeg aandacht is voor de vertegenwoordiging van de regenbooggemeenschap in Dordrecht?

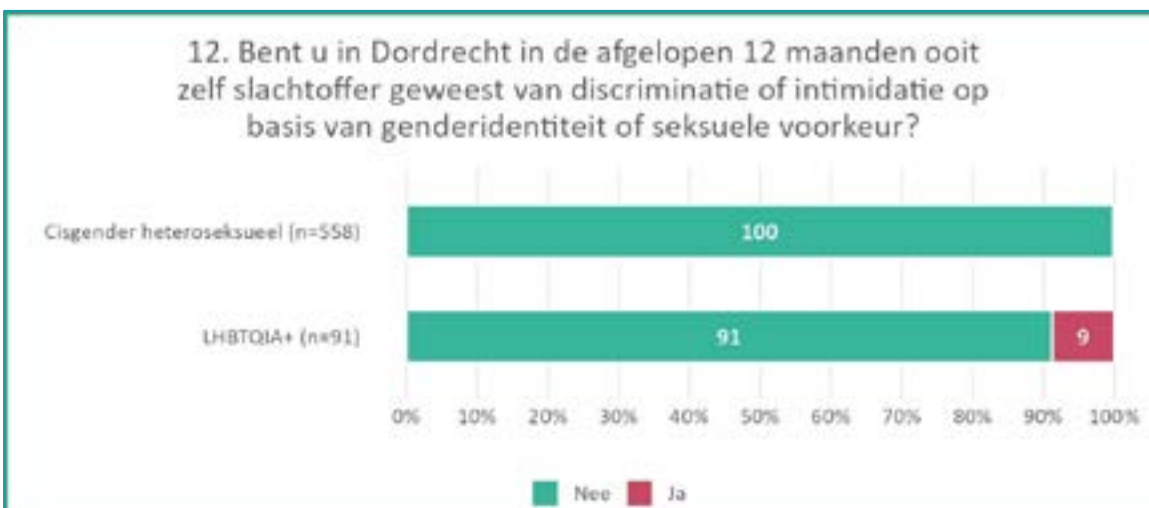




Bij vraag 9 werd gevraagd hoe vaak de respondent heeft gezien dat iemand slachtoffer was van bovenstaande.



Bij vraag 11 konden respondenten een toelichting geven over waarom ze wel/geen melding hebben gemaakt.

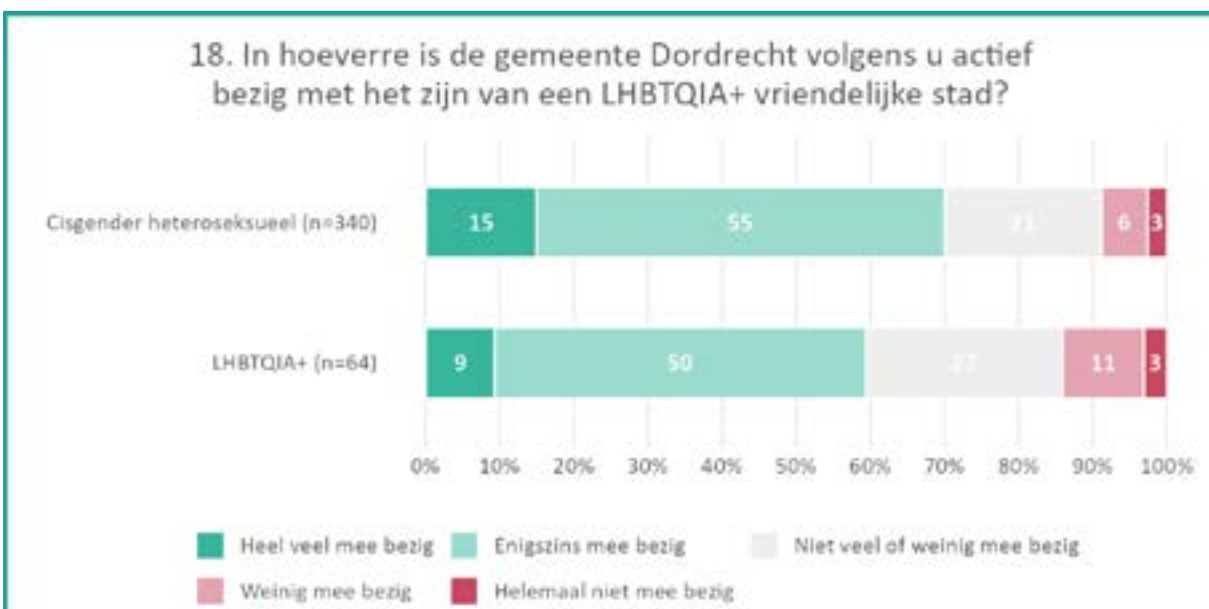
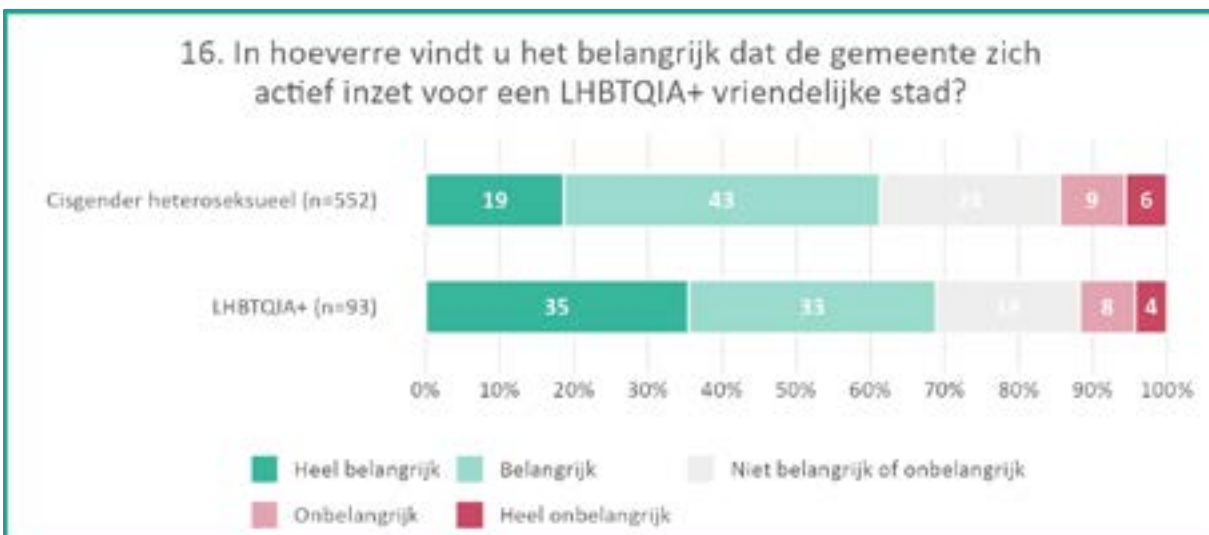


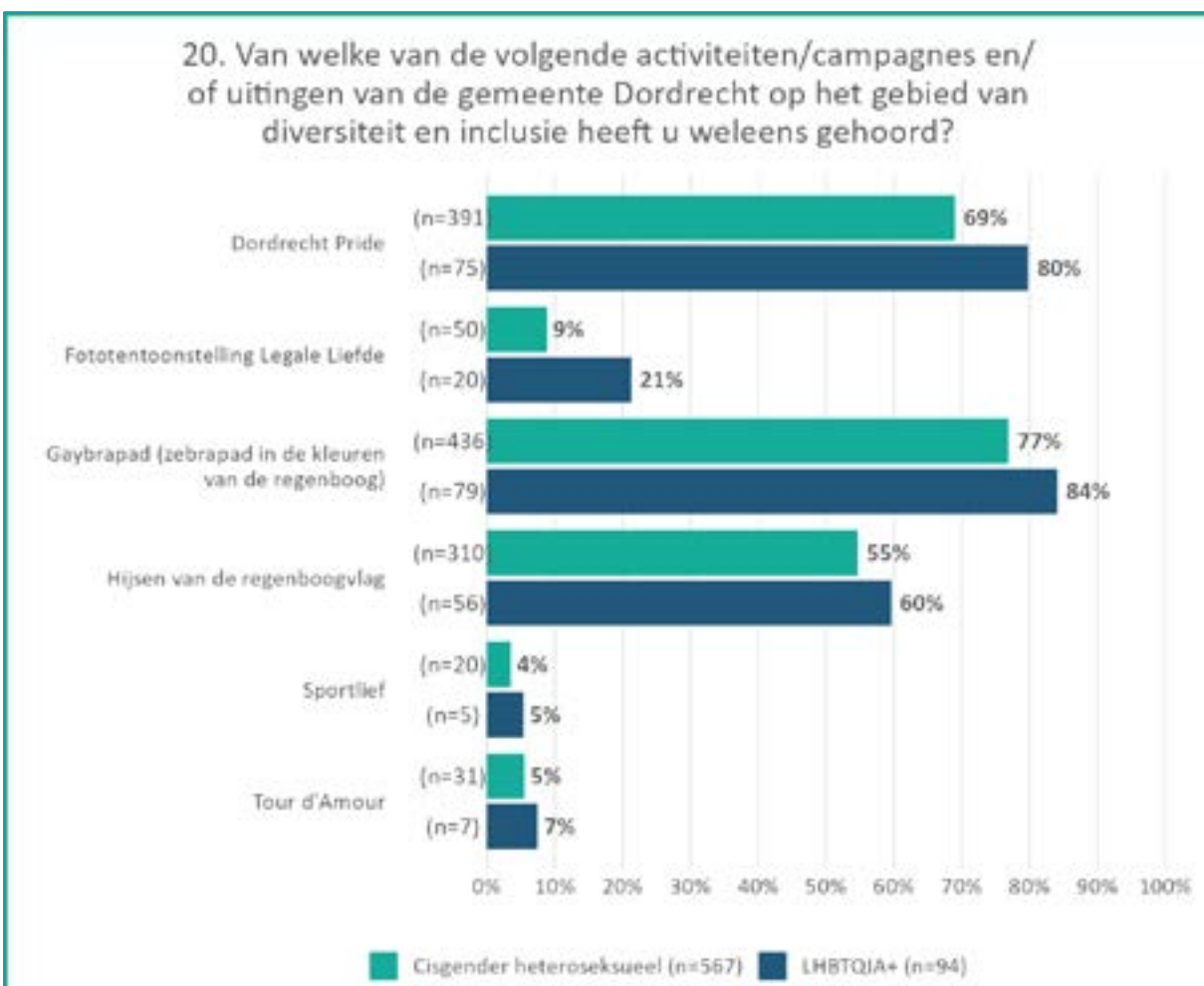
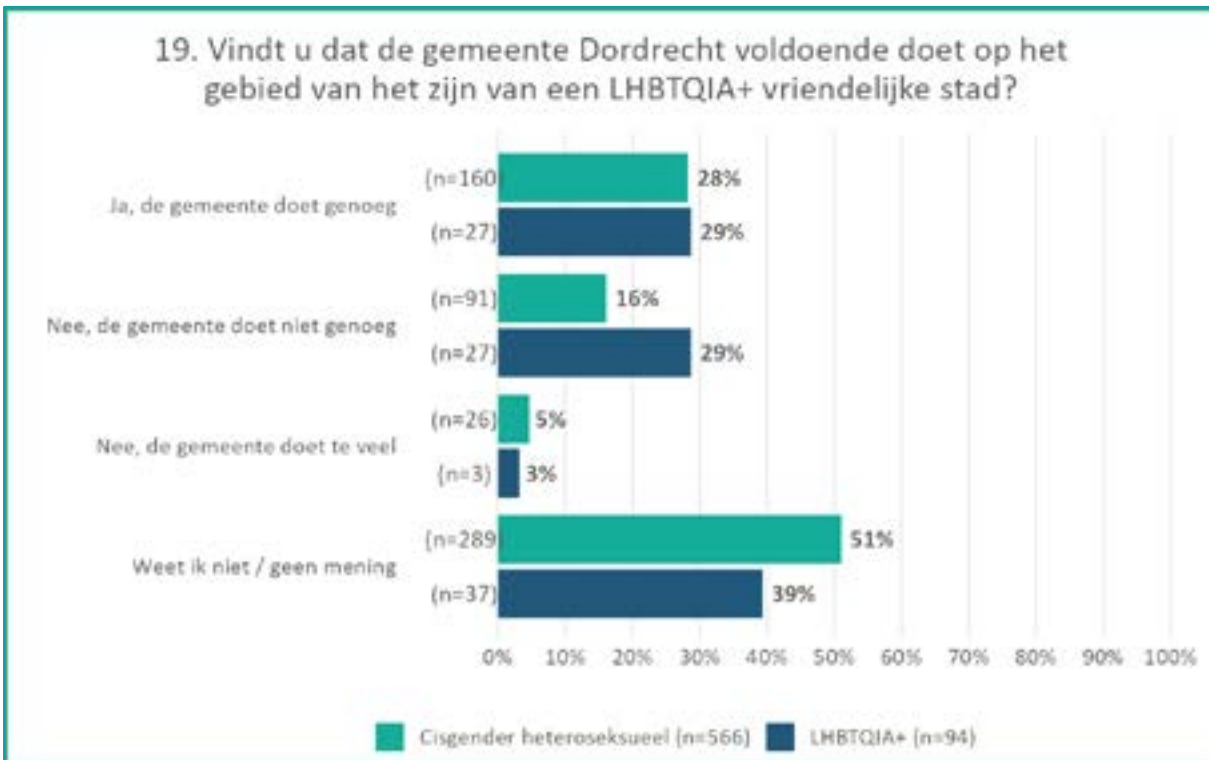
Bij vraag 13 werd gevraagd hoe vaak de respondent slachtoffer is geweest van bovenstaande.



Bij vraag 15 konden respondenten een toelichting geven over waarom ze wel/geen melding hebben gemaakt.

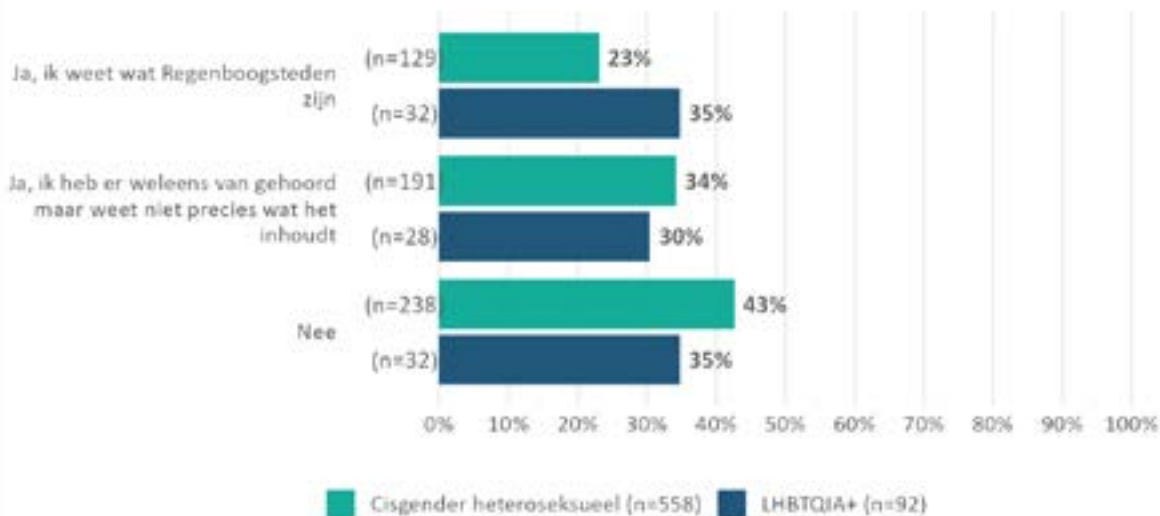
**Zichtbaarheid van de gemeente als het gaat om diversiteit**



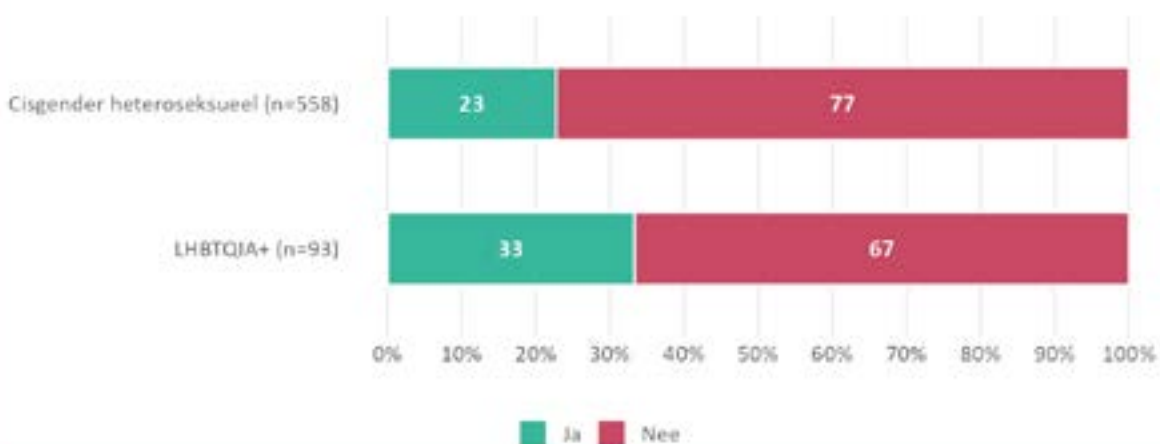


Bij vraag 21 konden respondenten andere activiteiten/campagnes en/of uitingen noemen.

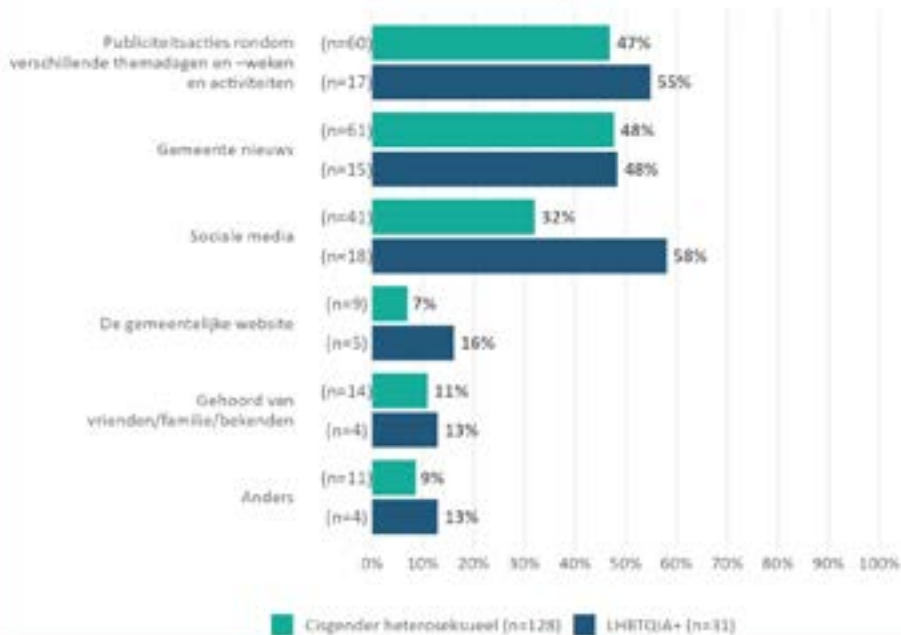
### 22. Bent u bekend met Regenboogsteden?



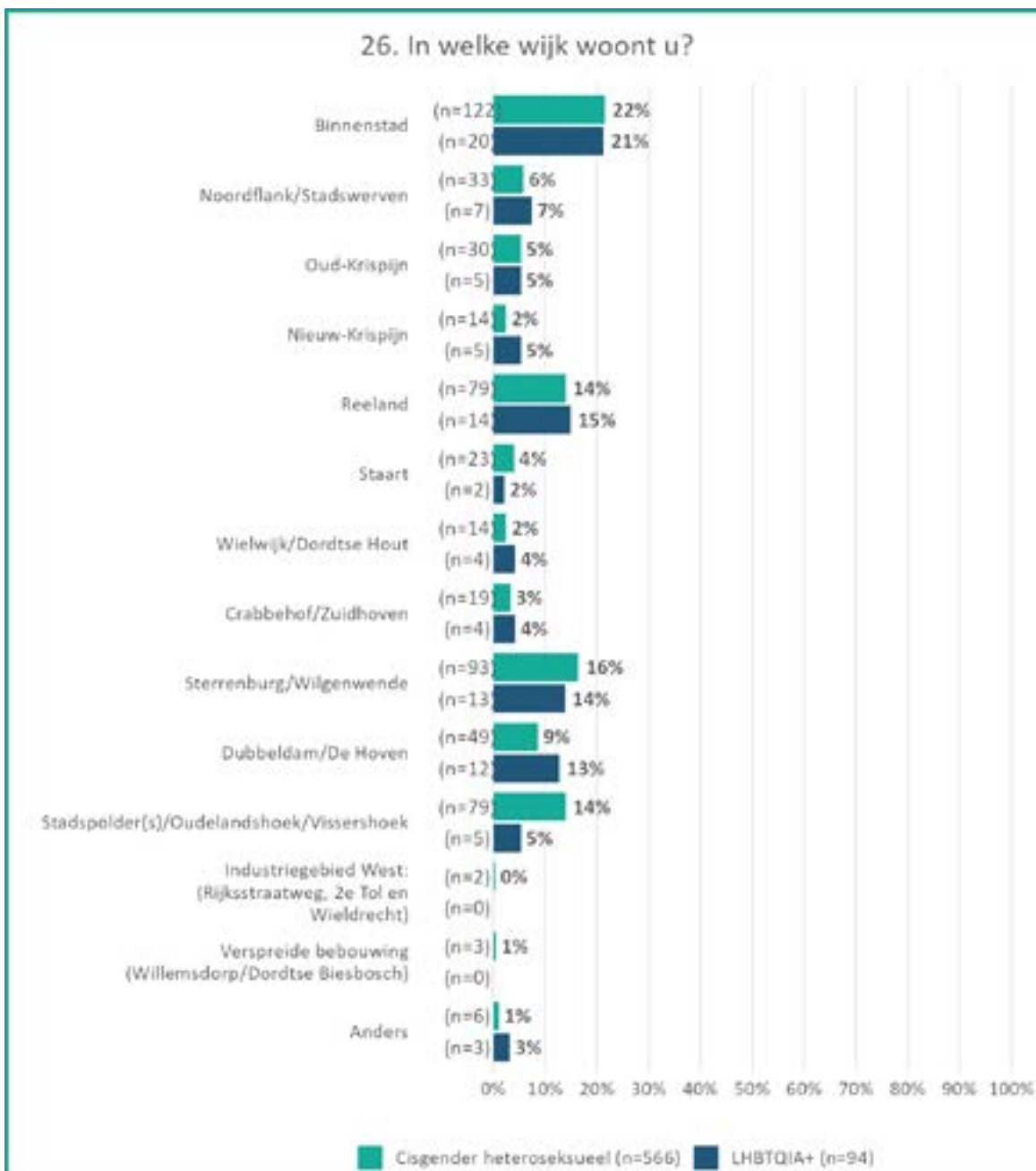
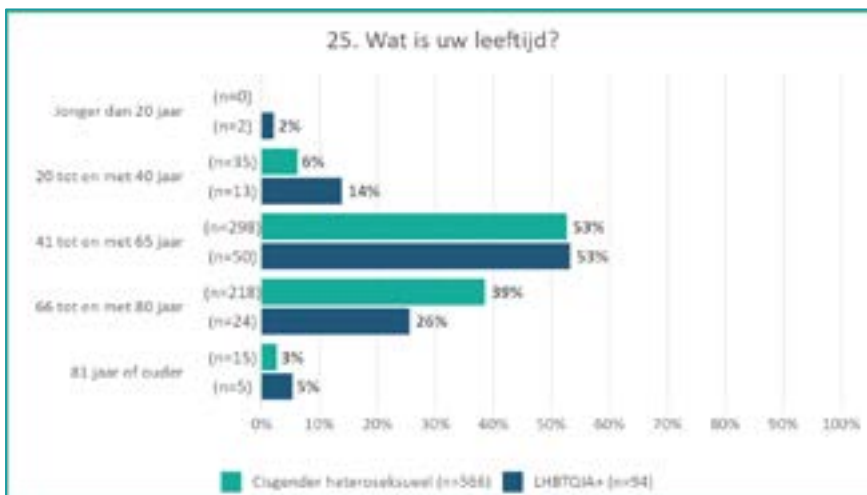
### 23. Wist u dat Dordrecht een Regenboogstad is?



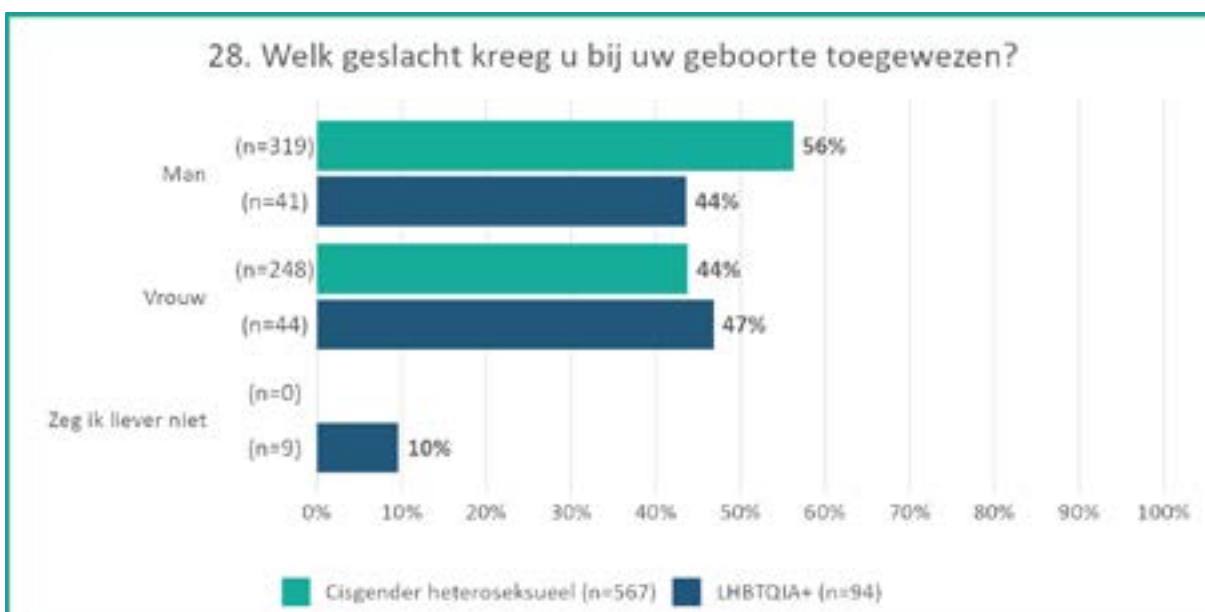
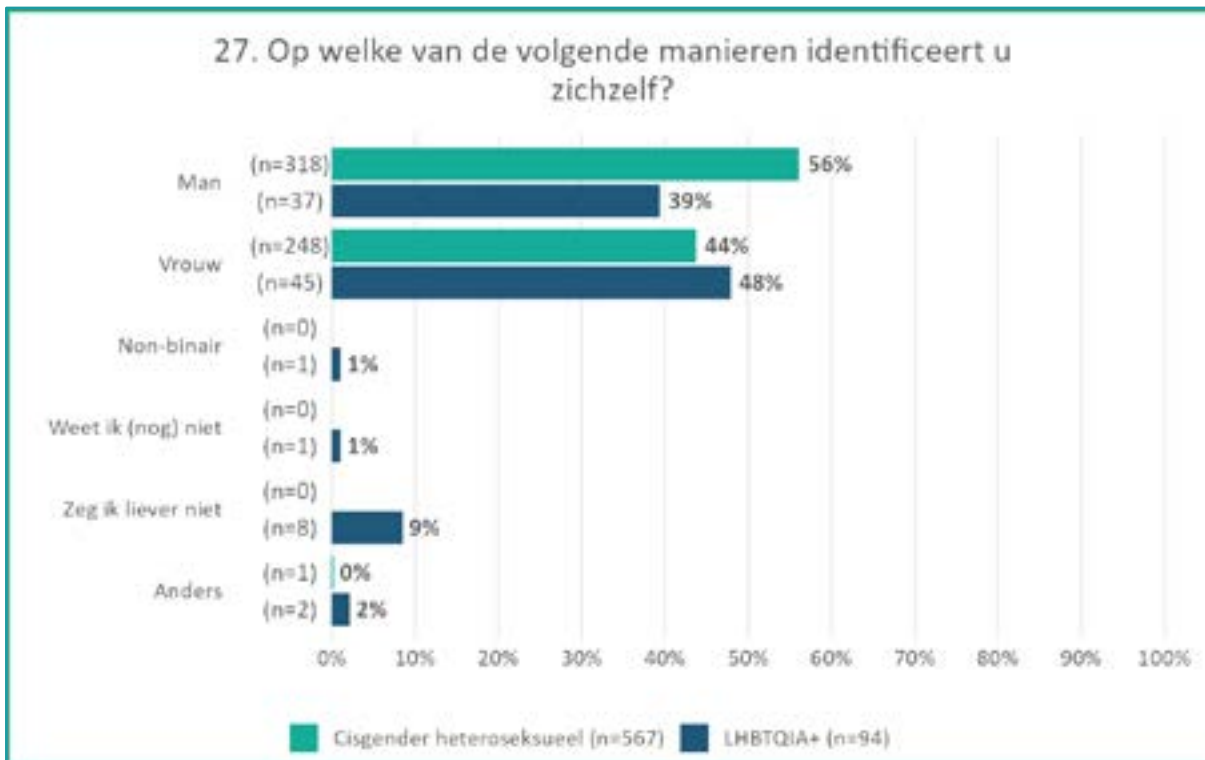
### 24. Hoe wist u dat Dordrecht een Regenboogstad is?

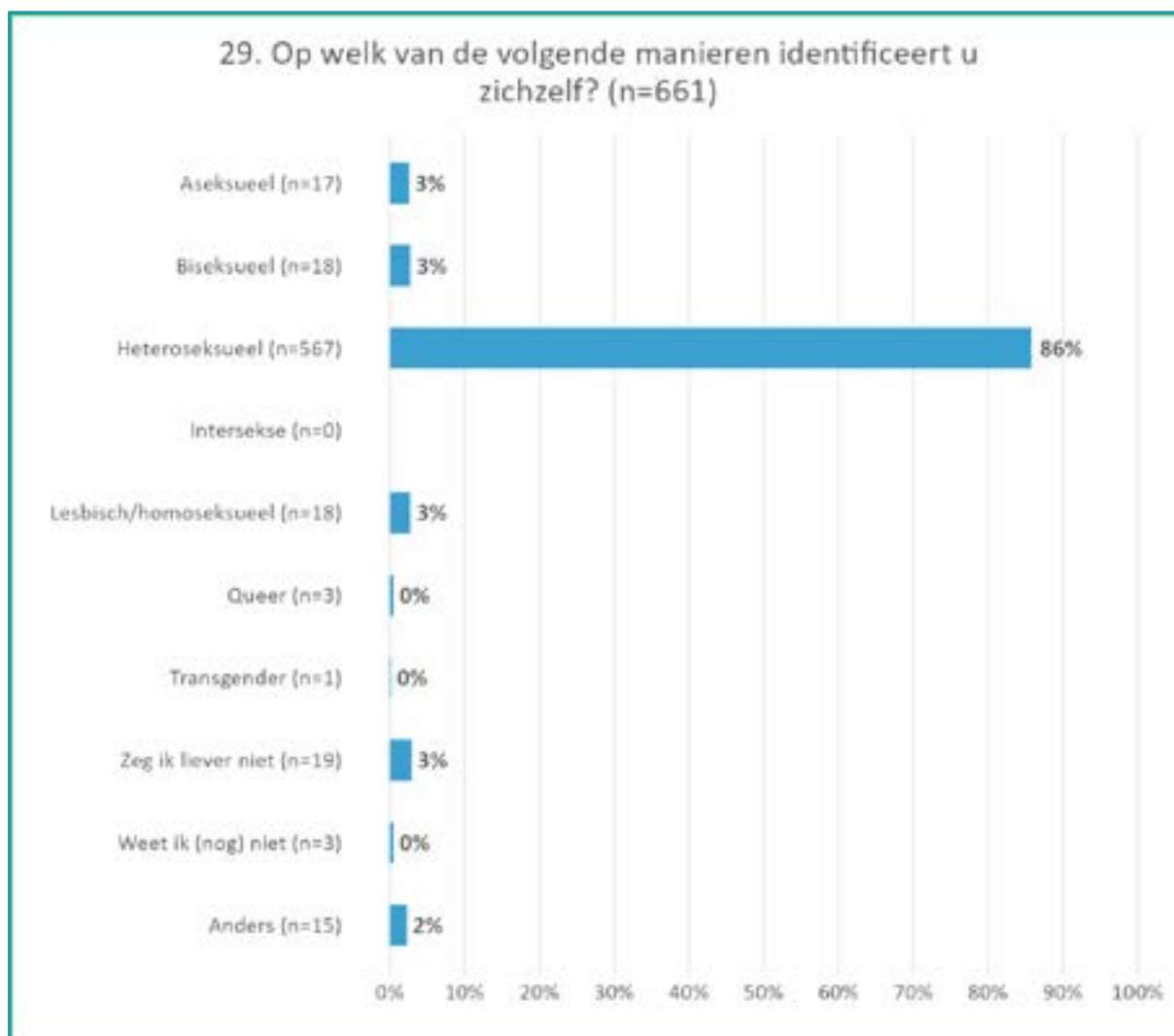


## Achtergrondkenmerken



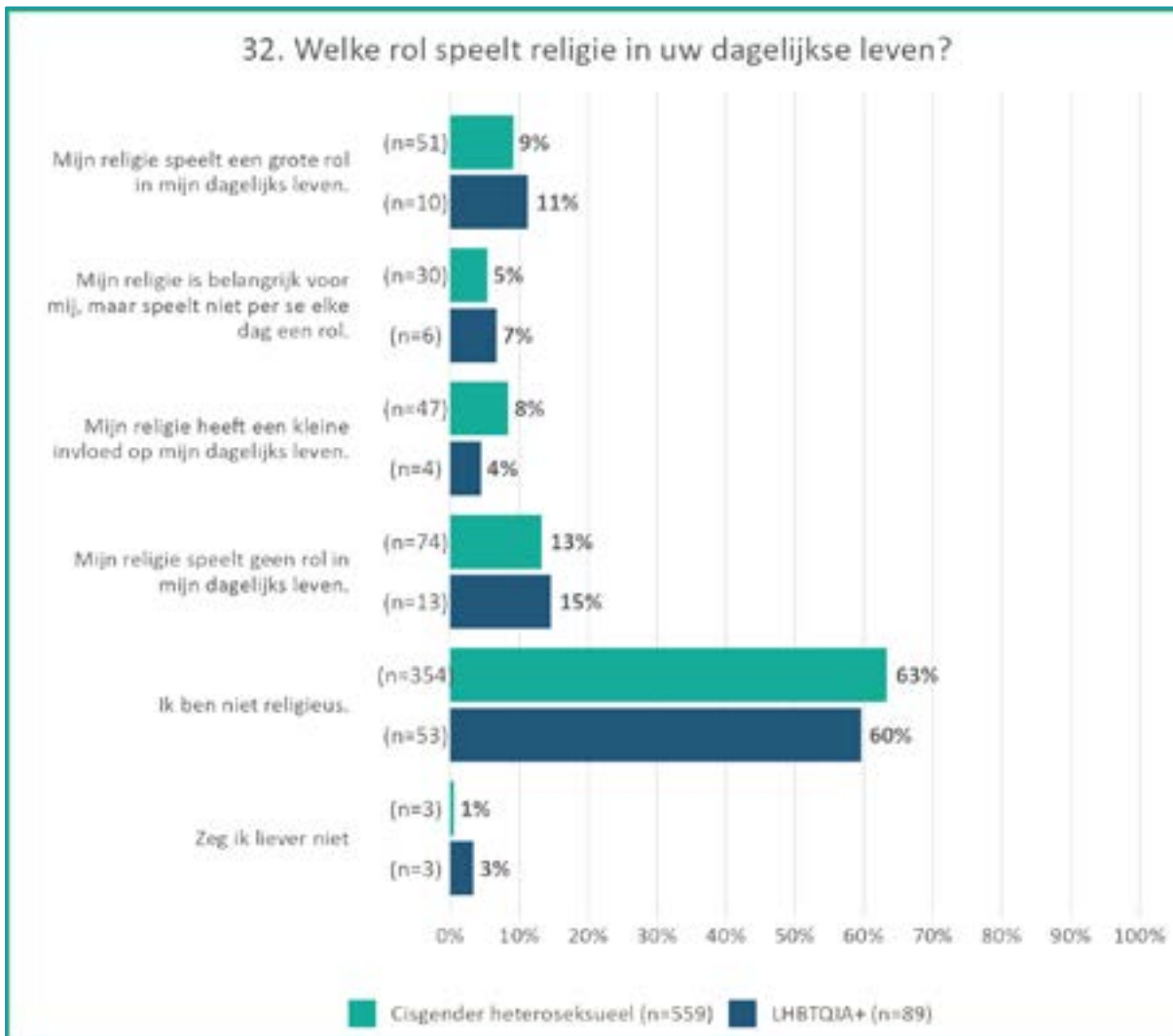






\*Deze vraag is alleen gesteld aan respondenten die vraag 28 hebben beantwoord met 'Aseksueel', 'Biseksueel', 'Intersekse', 'Lesbisch/homoseksueel', 'Queer', 'Transgender', 'Zeg ik liever niet', 'Weet ik (nog) niet' of 'Anders'.

Bij vraag 31 konden respondenten een toelichting geven over waarom ze vinden dat ze geen onderdeel uitmaken van de regenbooggemeenschap.



Bij vraag 33 konden respondenten suggesties of tips geven voor de gemeente Dordrecht als het gaat om inclusie en diversiteit.

Bij vraag 34 konden respondenten opmerkingen naar aanleiding van de vragenlijst achterlaten.



**Gemeente Dordrecht**

Spuiboulevard 300  
Postbus 8  
3300 AA Dordrecht

[www.dordrecht.nl](http://www.dordrecht.nl)

**DORDRECHT**

