

## **Regenboogagenda 2026-2030**

Versie 0.1

Status: Concept

# Inhoudsopgave

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Inleiding</b>                                                                | <b>3</b>  |
| <b>2. Kaderstelling</b>                                                            | <b>4</b>  |
| <b>3. Totstandkoming Regenboogagenda 2026-2030</b>                                 | <b>5</b>  |
| <b>4. Uitvoering en Samenwerking</b>                                               | <b>6</b>  |
| <b>5. Actielijnen</b>                                                              | <b>8</b>  |
| 5.1 Veiligheid                                                                     | 9         |
| 5.2 Zorg en Welzijn                                                                | 10        |
| 5.3 Sport                                                                          | 12        |
| 5.4 Onderwijs                                                                      | 13        |
| 5.5 Culturele Diversiteit                                                          | 15        |
| 5.6 Betekenisvolle zichtbaarheid en inclusieve communicatie                        | 16        |
| 5.7 Gemeenschapsopbouw                                                             | 18        |
| <b>6. Overzicht van maatregelen</b>                                                | <b>19</b> |
| <b>Bijlage 1: Begrippenlijst</b>                                                   | <b>21</b> |
| <b>Bijlage 2: Terugblik Regenboogagenda 2021-2024</b>                              | <b>22</b> |
| Geleerde lessen                                                                    | 22        |
| <b>Bijlage 3: Overzicht belangrijkste resultaten Nijmeegse lhbtq+ monitor 2024</b> | <b>24</b> |

# 1. Inleiding

Nijmegen: een voorbeeldstad als het gaat om regenboogbeleid. Samen met onze Nijmeegse regenbooggemeenschap zorgen we sinds jaar en dag dat Nijmegen een kleurrijke stad is voor iedereen. Of je nu tijdens coming-out dag wil laten zien van wie je houdt, het glas heft tijdens roze woensdag of op paarse vrijdag kleur bekent: de gemeenschap staat achter je.

In de komende jaren blijft de steun uit de gemeenschap voor elkaar van levensbelang. Want ook in Nijmegen neemt sinds decennia de acceptatie af. Dat is voor ons een teken om de schouders eronder te zetten, en ook de komende jaren ons hard te maken voor de kleurrijke stad die Nijmegen is. Iedereen moet zich veilig, geaccepteerd, gezien en gehoord kunnen voelen.

Om dat te bereiken zetten we de lijn van de vorige regenboogagenda voort. Daarbij leren we van wat werkt, en wat beter kan. Waar sommige onderwerpen al verankerd zijn in onze aanpak, zijn er ook onderwerpen die extra aandacht nodig hebben. Door ons hierop te focussen vergroten we de impact waar het nodig is. Zo zorgen we, vanzelfsprekend samen met onze regenbooggemeenschap, voor een inclusief Nijmegen.

## Begrippenlijst

In deze agenda komen verschillende termen aan bod die te maken hebben met het lhbtq+ thema. In de bijlagen kunt u een begrippenlijst met uitleg van deze begrippen vinden.

## 2. Kaderstelling

### Beleidskader Inclusie

Het beleidskader Inclusie (2025) vormt een belangrijk overkoepelend raamwerk voor deze uitvoeringsagenda.

Diversiteit gaat over de verschillende kenmerken die mensen van elkaar onderscheiden. Inclusie gaat over hoe je met die verschillen omgaat. Als je inclusief bent, betekent dat dat iedereen mee kan doen en zich gewaardeerd voelt. Om ervoor te zorgen dat dit breed wordt opgepakt binnen onze gemeente, is het beleidskader Inclusie opgesteld. Dat is een beleidsdocument dat op basis van zes uitgangspunten laat zien hoe we aan een inclusieve stad werken. Die uitgangspunten zijn:

- Algemeen waar kan, maatwerk waar nodig
  - o We willen ons inclusiedoel zoveel mogelijk realiseren in regulier beleid. Maar soms is er een aanvullende agenda nodig voor groepen die het nodig hebben. De regenboogagenda is daar een voorbeeld van.
- Een opgave voor ons allemaal
  - o We werken niet alleen in een specifieke agenda aan inclusie, maar iedereen bij de gemeente heeft hier een verantwoordelijkheid in. Ook als dienstverlener en werkgever. En we doen dit met de mensen en organisaties in de stad, het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Met de mensen om wie het gaat
  - o We maken geen beleid over mensen, maar met mensen. En onder het devies 'niet over ons, zonder ons' blijven we ons ervan bewust dat we inwoners betrekken bij de plannen die we maken.
- Oog voor inclusie en discriminatie
  - o We gaan uitsluiting en discriminatie tegen. Wat we hierin gaan doen staat in een aparte uitvoeringsagenda: de anti-discriminatieagenda.
- Werk in uitvoering
  - o We bouwen voort op wat er al is, en nemen inclusie mee in alles wat we doen. We maken realistische keuzes en communiceren hier helder over.
- Met aandacht voor wie dat extra nodig heeft
  - o We geven groepen met het grootste risico op uitsluiting extra aandacht.

Met behulp van het beleidskader inclusie, beleggen we de verantwoordelijkheid voor inclusie breed binnen onze organisatie. Toch is er nog specifieke aandacht nodig voor de lhbtq+ gemeenschap. Daarom hebben we deze regenboogagenda opgesteld, zodat we ons gericht kunnen inzetten voor de groepen die dat het hardst nodig hebben.

Deze agenda is één van de uitvoeringsagenda's inclusie (naast de uitvoeringsagenda VN-verdrag Handicap en de uitvoeringsagenda tegen discriminatie). Waar nodig leggen we in de uitvoering verbinding tussen deze agenda's. We werken hier vanuit het idee van kruispuntdenken. Diverse factoren zoals beperking, afkomst, gender of andere kenmerken kunnen leiden tot een stapeling van uitsluitingsfactoren.

### 3. Totstandkoming Regenboogagenda 2026-2030

Nijmegen werkt al meer dan dertig jaar aan het zijn van een regenboogvriendelijke stad voor iedereen. Daardoor zijn we een koploper, een positie die we graag willen vasthouden. Dat doen we onder andere door sociale veiligheid op sportclubs en in horeca te vergroten. Ook leggen we de geschiedenis van de lhbtqia+ beweging nauwkeurig vast dankzij LAN, en bieden we lhbtqia+ jongeren een veilige haven dankzij Dito.

#### Input agenda

Een regenboogstad word je niet zomaar, daar heb je een betrokken gemeenschap voor nodig die zich inzet voor de stad. Onze lhbtqia+ aanpak is dan ook verweven met deze gemeenschap. Om te zorgen dat ook de uitvoeringsagenda 2026-2030 door en voor de gemeenschap gemaakt is, hebben we Movisie gevraagd om een proces in te richten waarbij de gemeenschap ons input gaf voor de nieuwe agenda.

In verschillende sessies met het regenboognetwerk is opgehaald waar de Nijmeegse lhbtqia+ inwoners graag op willen inzetten. De input geleverd in deze sessies is samengevoegd met goede voorbeelden uit andere gemeentes en de uitvoerige kennisbron die Movisie heeft als kennisinstituut.

Naast vooruitblikken is het ook belangrijk om terug te kijken, daarom is ook de vorige regenboogagenda geëvalueerd. De belangrijkste lessen zijn te lezen in de bijlagen.

#### Keuzes maken

Werken aan een stad voor iedereen is nooit af. Het is een continu proces waarin we stap voor stap voortbouwen op wat er al is. We beschikken niet over onbeperkte middelen of over een lege stad die we opnieuw kunnen inrichten. Daarom zijn in deze agenda realistische keuzes gemaakt. Door strategisch te prioriteren is deze agenda niet alleen ambitieus, maar ook uitvoerbaar. Dat stelt ons in staat om concrete stappen te zetten richting een stad waarin iedereen kan meedoen.

De activiteiten in deze uitvoeringsagenda zijn opgedeeld in 3 fases, die gepaard gaan met verschillende niveaus van inzet. Om keuzes te maken, is in deze uitvoeringsagenda gekozen voor een goede verdeling tussen activiteiten in verschillende fases:

- Initiatieffase (I): Het gaat om een nieuwe activiteit. Deze activiteiten kosten tijd en/of geld om uit te voeren.
- Ontwikkelfase (O): De activiteit is een doorontwikkeling van een onderwerp waar nieuwe en/of extra inzet voor nodig is. Dit gaat bijvoorbeeld om evaluatie, doorontwikkeling of borging. Er vinden waar nodig gerichte investeringen plaats om bij te sturen.
- Beheerfase (B): De activiteit is verankerd in regulier beleid en/of uitvoering. Werkzaamheden worden zelfstandig verricht. Gedurende de looptijd van de agenda worden werkzaamheden vanaf de zijlijn in de gaten gehouden. Bijsturen is nagenoeg niet nodig.

## 4. Uitvoering en Samenwerking

In deze agenda kiezen we er net zoals in de vorige agenda voor om de acties gezamenlijk met het netwerk op te pakken. Bij de verschillende onderwerpen zoeken we samenwerking met partijen in de stad. En sluiten we zoveel mogelijk aan bij de initiatieven en het dagelijkse leven van de mensen en organisaties in het regenboognetwerk. Om zicht te houden op de voortgang van de regenboogagenda kiezen we voor een stedelijke regiegroep die zorgt voor verbinding met het netwerk.

### Stedelijke regiegroep

De stedelijke regiegroep bestaat uit organisaties die zich sinds jaar en dag inzetten voor de regenbooggemeenschap in Nijmegen. Zij adviseren over de uitvoering en monitoring van de voortgang van de regenboogagenda. Ook voorzien zij de gemeente van advies bij de jaarlijkse lhbtqia+ subsidieronde. De regiegroep bestaat uit:

- COC Regio Nijmegen
- Dito!
- SchoolsOUT
- Een wisselende zetel, bestemd voor een persoon/organisatie die bekend is met de regenbooggemeenschap

### Netwerk

Nijmegen kent een sterk netwerk met een verscheidenheid aan organisaties die zich inzetten voor de lhbtqia+ acceptatie. Dit is een mix van belangenorganisaties, organisaties die niet als hoofddoel lhbtqia+ acceptatie hebben en (georganiseerde) betrokken inwoners. De gemeente staat in nauw contact met de gemeenschap. Zo zorgen we ervoor dat plannen aansluiten bij ontwikkelingen in het netwerk. Ook zijn de lijnen kort om signalen vanuit het netwerk op te vangen die betrekking hebben op werkzaamheden van de gemeente.

### Ervaringsdeskundigheid

Naast een goede band met het regenboognetwerk, is er ook ruimte voor ervaringsdeskundigheid in de plannen die we opstellen. Zo is er in aanloop naar deze agenda een ophaaltraject geweest met het netwerk waarbij lhbtqia+ inwoners, betrokken organisaties en netwerkpartners input konden leveren voor de regenboogagenda. Daarnaast wordt ervaringsdeskundigheid ook als belangrijk element gezien van de uitvoering. Zo worden lhbtqia+ inwoners bijvoorbeeld betrokken bij het vergroten van de veiligheid op straat.

### Financieel kader

Voor de uitvoering van deze agenda is jaarlijks ongeveer € 220.000 beschikbaar in het programma Welzijn, Wijkontwikkeling en Zorg, gelieerd aan het begrotingsdoel 8.4 'Inwoners van Nijmegen kunnen (vrij) zichzelf zijn en worden hierin geaccepteerd'. We kiezen ervoor om het budget op hoofdlijnen op de volgende categorieën in te zetten:

#### *Lhbtqia+ basisinfrastructuur*

Nijmegen kent een basis van lhbtqia+ belangenorganisaties en evenementen. Deze blijven we meerjarig ondersteunen.

### *Lhbtqi+ projectsubsidies*

Het grootste gedeelte van het lhbtqi+ budget reserveren we voor projecten vanuit het regenboognetwerk die dienen ter ondersteuning van de regenboogagenda. We openen hiervoor een jaarlijkse subsidieronde op onze website.

### *Lhbtqi+ programmasubsidies*

Naast projectsubsidies van maximaal één jaar, voegen we ook een categorie programmasubsidies toe, die vaak meerjarig zijn. Dit betreft ontwikkelprojecten die een duurzame bijdrage leveren aan de doelen van de regenboogagenda. Bijvoorbeeld het vervolg op de pilot lhbtqi+ inclusie in de sport.

### *Algemeen budget*

Tot slot reserveren we budget voor ad-hoc activiteiten en algemene inclusieactiviteiten en -ontwikkelingen. Deze hebben ook betrekking hebben op de regenbooggemeenschap, bijvoorbeeld het kennis en leernetwerk IN.

De verdeling over deze categorieën ziet er als volgt uit

|                                         | 2026*          | 2027*          | 2028*          | 2029*          |
|-----------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Totaal lhbtqi+ budget</b>            | <b>218.263</b> | <b>222.228</b> | <b>222.228</b> | <b>222.228</b> |
| Lhbtqi+ basisinfrastructuur             | 74.000         | 74.000         | 74.000         | 74.000         |
| Lhbtqi+ projectsubsidies (eenjarig)     | 100.000        | 80.000         | 80.000         | 80.000         |
| Lhbtqi+ programma subsidies (meerjarig) | 30.000         | 50.000         | 50.000         | 50.000         |
| Algemeen budget                         | 14.263         | 18.228         | 18.228         | 18.228         |

\*Bedragen exclusief indexatie.

## 5. Actielijnen

Hieronder wordt per actielijn op hoofdlijnen beschreven welke signalen we hebben verzameld over het onderwerp, wat er al gebeurt in Nijmegen en waar we in deze agenda extra op gaan inzetten. Er zijn in deze agenda zeven actielijnen:

- Veiligheid
- Zorg & Welzijn
- Sport
- Onderwijs
- Culturele Diversiteit
- Betekenisvolle Zichtbaarheid en Inclusieve Communicatie
- Gemeenschapsopbouw

De fase waarin de bijbehorende maatregelen zich bevinden worden aangegeven met een I (initiatieffase), O (ontwikkelfase) of B (beheer). Nadat de actielijnen besproken zijn, volgt een totaaloverzicht van de besproken maatregelen verdeeld in deze drie fases.



## 5.1 Veiligheid

Lhbtqia+ personen hebben bovengemiddeld veel te maken met onveiligheidsgevoelens en discriminatie. Dat is nog meer het geval voor niet-cis personen en lhbtqia+ personen met een migratieachtergrond. Dit zien we terug in onze eigen lhbtqia+ monitor (bijlage 2). Dat betekent dat lhbtqia+ inwoners nog niet voldoende vrij zijn om te houden van wie zij willen, en zich veilig en vertrouwd voelen. Daarom onderzoeken we hoe we de meldingsbereidheid voor discriminatie kunnen vergroten, en zetten we ons in voor een veilig Nijmegen.

### Signalen

- Onveiligheidsgevoelens nemen toe, vooral bij niet-cis personen en lhbtqia+ personen met een migratieachtergrond.
- Lhbtqia+ personen voelen zich niet altijd veilig in de openbare ruimte.
- De meldingsbereidheid van lhbtqia+ personen bij discriminatie is laag.

### Wat gebeurt er al in Nijmegen?

- Campagnes om mensen bewust te maken van discriminatie, en de mogelijkheid om incidenten te melden.
- Het monitoren van veiligheidsgevoelens en discriminatie via de Nijmeegse lhbtqia+ monitor.

### Welke acties gaan we ondernemen?

- We betrekken lhbtqia+ personen bij het ontwerpen van nieuwe openbare ruimtes, en het herinrichten van bestaande. Samen kijken we naar onveilige plekken, en onderzoeken we hoe we deze veiliger kunnen maken. (I)
- We stimuleren sociale veiligheid tijdens het uitgaan, door horecapersoneel te trainen in het creëren van een veilige en fijne sfeer. (O)
- In samenwerking met Vizeer en de politie, onderzoeken we waarom de meldingsbereidheid laag is. Daarnaast beraden we ons op maatregelen om lhbtqia+ personen te stimuleren om discriminatie te melden. (O)

### Betrokken partijen

- Afdeling Veiligheid Gemeente Nijmegen
- Stadsbeheer Gemeente Nijmegen
- Regenboogorganisaties
- Politie
- Roze in Blauw
- Vizeer
- Horeca en overige maatschappelijke partners

## 5.2 Zorg en Welzijn

Een van de grootste problemen op het gebied van zorg & welzijn voor de regenbooggemeenschap, is de lange wachtlijst voor individuen die wachten op genderbevestigende zorg. Dit is geen taak van de gemeente. Waar we ons wel op kunnen richten is passende zorg en ondersteuning voor niet-cis personen, ook wanneer ze wachten op de genderbevestigende zorg. Omdat er onvoldoende kennis is bij een deel van de huisartsen, sociaal werkers en ggz voor deze groep, worden de actieve vrijwilligers in het netwerk overvraagd. Ook over de intersekse groep is vaak weinig bekend bij zorgprofessionals, waardoor ook zij passende hulp en zorg mislopen. Daarom zetten we ons in op kennisbevordering bij zorgprofessionals, afstemming en coördinatie van zorg en het verbinden van formele zorg aan de informele ondersteuning vanuit het vrijwillige netwerk. Ook lhbtq+ ouderen blijven aandacht nodig hebben om zichtbaar te blijven. Ook trans en intersekse ouderen. Daarom werken we aan bewustwording van hun positie door de bestaande werkgroep roze ouderen te ondersteunen.

### Signalen

- Genderbevestigende zorg voor trans- en non-binaire personen kent grote knelpunten. Vrijwilligers worden overvraagd vanwege een gebrek aan kennis onder zorgprofessionals.
- Er is ook een gebrek aan kennis onder zorgprofessionals over de intersekse groep.
- Personen op de wachtlijst voor genderbevestigende zorg hebben meer ondersteuning nodig terwijl zij wachten.
- Er is behoefte aan professionalisering bij vrijwilligers.
- Lhbtq+ ouderen blijven aandacht nodig hebben zodat het belang van hun positie benadrukt blijft.

### Wat gebeurt er al in Nijmegen?

- Er is een sterk regenboognetwerk aanwezig met veel kennis over transonderwerpen
- Er is een werkgroep 'Roze Ouderen' die zich inzet voor de zichtbaarheid en emancipatie van lhbtq+ ouderen.
- Er is een financiële tegemoetkoming voor bepaalde kosten die gepaard gaan met een wijziging van de geslachtsregistratie
- De buurtteams zorgen voor ondersteuning van verschillende problemen waar transpersonen tegenaan lopen
- De GGD werkt aan seksuele gezondheid van lhbtq+ personen, met aandacht voor PrEPzorg.

### Welke acties gaan we ondernemen?

- We werken aan kennisbevordering over genderbevestigende en passende zorg onder huisartsen, ggz en sociaal werkers over trans- en intersekse onderwerpen. (I)
- We zoeken samenwerking met de GGD en andere organisaties om de afstemming en coördinatie van passende ondersteuning voor trans- en intersekse personen te versterken. (I)
- We onderzoeken hoe we het informele transnetwerk kunnen versterken. (I)

- We continueren onze steun van de werkgroep 'Roze ouderen'. (B)

### **Betrokken partijen**

- Afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling Gemeente Nijmegen
- Regenboogorganisaties en sleutelfiguren
- GGD Seksuele gezondheid
- Buurtteams Jeugd en Gezin, Volwassenen
- Huisartsen
- GGZ

## 5.3 Sport

Nijmegen heeft zich met de Eurogames in 2022 op de kaart gezet als internationale regenboogvriendelijke sportstad. Iets wat onmisbaar is, omdat plezier hebben in sporten en bewegen niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Lhbtqi+-personen voelen zich niet altijd veilig bij sportclubs. Daarom werken we aan een Nijmegen waar iedere inwoner zich welkom voelt en waar sportiviteit, respect en inclusie de norm is.

### Signalen uit inspraak

- Inclusie ontbreekt vaak in reguliere sportclubs.
- Ook bij regenboog sportclubs voelen met name trans- en non-binaire personen zich niet altijd thuis.
- Er is een gebrek aan veilige voorzieningen en sociale veiligheid.
- Afhankelijkheid van enkele vrijwilligers en persoonlijke betrokkenheid voor inclusieve initiatieven.
- Behoeftte aan structurele ondersteuning voor inclusieve sportverenigingen.

### Wat gebeurt er al in Nijmegen?

- Een pilot lhbtqi+ in de sport waarbij enkele sportclubs werken aan het vergroten van de sociale veiligheid voor lhbtqi+-ers op hun club. Met behulp van verschillende interventies vergroten zij de sociale veiligheid zodat iedereen kan sporten.

### Welke acties gaan we ondernemen?

- Vervolg pilot lhbtqi+ in de sport: er zijn verschillende interventies waarmee de sociale veiligheid vergroot kan worden. Buurtsportcoaches van het gemeentelijk sportbedrijf voeren hierover gesprekken met sportaanbieders. Daarnaast zetten we een subsidieregeling op om interventies te subsidiëren. Zo stimuleren we dat ook clubs met minder persoonlijke betrokkenheid kunnen werken aan een veilig sportklimaat voor lhbtqi+-ers. (O). We dragen met deze regeling bij aan
  - o Vergroten van lhbtqi+ inclusie bij reguliere sportaanbieders
  - o Versterken van het aanbod van lhbtqi+ sportclubs

### Betrokken partijen

- Sportbedrijf
- Verschillende sportaanbieders in de gemeente
- NOC\*NSF

## 5.4 Onderwijs

Nijmegen blijft prioriteit geven aan het onder de aandacht brengen van gender- en seksediversiteit in het onderwijs. Met het programma SchoolsOUT wordt ondersteuning geboden aan kinderopvang, primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo-instellingen. Het programma versterkt kennis, acceptatie, sociale veiligheid en handelingsvaardigheid. Op deze manier draagt het bij aan een positief, inclusief en veilig schoolklimaat voor alle leerlingen – ongeacht hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. De gemeente faciliteert de uitvoering van SchoolsOUT via de GGD, waar het programma organisatorisch is belegd.

Voor de periode 2026–2029 is een nieuw regionaal convenant bekrachtigd, waarbij alle regiogemeenten zijn aangesloten. Met dit convenant spreken de gemeenten een gezamenlijke en duurzame inzet uit voor de doelstellingen van SchoolsOUT. De centrale norm is daarbij helder en fundamenteel: op school kun je jezelf zijn en houden van wie je wilt.

### Signalen

- Er is een breed gedeelde wens om het programma voort te zetten en gericht door te ontwikkelen, onder meer via een versterkte ouderaanpak. Het betrekken van ouders is van belang om ook buiten de schoolomgeving bij te dragen aan acceptatie en sociale veiligheid.
- Een aantal groepen blijven onderbelicht. Zo zijn lhbtq+-jongeren met een biculturele of migratieachtergrond nog beperkt in beeld, terwijl juist voor deze jongeren aandacht voor gender- en seksediversiteit van belang is. Het bespreekbaar maken van deze thema's vraagt om een cultuursensitieve benadering en gerichte inzet, zodat het programma beter aansluit bij de diversiteit aan leefwerelden van leerlingen en hun omgeving.
- Lhbtq+-jongeren geven aan behoefte te hebben aan meer zichtbaarheid, erkenning en gerichte ondersteuning. SchoolsOUT speelt hierop in door actief bij te dragen aan een inclusiever schoolklimaat. Tegelijkertijd laten signalen uit de praktijk dat voor veel jongeren het nog niet vanzelfsprekend is om openlijk zichzelf te zijn. Dit benadrukt het belang van structurele aandacht voor inclusie en sociale veiligheid binnen het onderwijs.

### Wat gebeurt er al in Nijmegen?

- SchoolsOUT: een regionaal programma dat gender- en seksediversiteit bespreekbaar maakt van kinderopvang tot mbo.
- Met de nieuwe convenantperiode (2026–2029) wordt de inzet van de afgelopen jaren voortgezet en verder verankerd in de reguliere werkzaamheden. In de nieuwe plannen gaan we door op de ingeslagen weg. Ook nu willen we alle scholen bereiken en hen op maat ondersteunen om aandacht te besteden aan seksuele en genderdiversiteit.

### Welke acties gaan we ondernemen?

- We blijven ons inzetten voor SchoolsOUT om gender- en seksediversiteit bespreekbaar te houden in het onderwijs. Daarbij zetten we in op verdere doorontwikkeling van het programma, onder meer door het versterken van de ouderaanpak en het gericht uitbreiden waar dit meerwaarde heeft. (B)

### **Betrokken partijen**

- SchoolsOUT (GGD)
- Onderwijsinstellingen en kinderopvang
- Gemeenten regio Nijmegen

## 5.5 Culturele Diversiteit

In voorgaande agenda's is er veel aandacht geweest voor biculturaliteit en lhbtq+.

Ondanks de inzet, blijkt het in de praktijk lastig om verbinding te maken tussen lhbtq+ gemeenschappen en cultureel diverse groepen. Daarom onderzoeken we hoe we deze gemeenschappen kunnen bereiken om gender- en seksediversiteit bespreekbaar te maken.

We verkennen de mogelijkheden om in samenwerking met SchoolsOUT ouderbijeenkomsten te organiseren. Dit doen we met specifieke aandacht voor ouders uit gemeenschappen waar het gesprek over gender- en seksediversiteit minder vanzelfsprekend is, bijvoorbeeld sommige migrantengroepen. Daarbij sluiten we aan bij de eigen leefomgeving en netwerken van deze gemeenschappen. We gaan in gesprek en zorgen voor goede informatievoorziening, met als doel dit onderwerp beter toegankelijk te maken in contexten waar dit nog niet vanzelfsprekend is. Dit doen we samen met de gemeenschappen zelf, in samenwerking met ambassadeurs en sleutelfiguren.

### Signalen

- Lhbtq+-personen met een biculturele achtergrond zijn nog beperkt in beeld. Dit betekent dat hun ervaringen en behoeften nog onvoldoende worden meegenomen in beleid en uitvoering.
- Het is belangrijk dat gender- en seksediversiteit ook binnen gemeenschappen met een migratieachtergrond beter bespreekbaar en toegankelijk wordt gemaakt, juist in contexten waar dit minder vanzelfsprekend is.
- Beide ontwikkelingen vragen om een cultuursensitieve benadering die aansluit bij verschillende leefwerelden en bijdraagt aan meer zichtbaarheid, herkenning en dialoog.

### Wat gebeurt er al in Nijmegen?

- SchoolsOUT: een regionaal programma dat gender- en seksediversiteit bespreekbaar maakt van kinderopvang tot ROC.

### Welke acties gaan we ondernemen?

- We zetten in op een combinatie van dialoog, netwerkbenadering en samenwerking met sleutelfiguren om gender- en seksediversiteit beter bespreekbaar te maken in gemeenschappen waar dit nog niet vanzelfsprekend is. (I).

### Betrokken partijen

- Afdeling Onderwijs Gemeente Nijmegen
- SchoolsOUT (GGD)
- Movisie
- Alliantie Verandering van Binnenuit

## 5.6 Betekenisvolle zichtbaarheid en inclusieve communicatie

Zichtbaarheid is onmisbaar bij een emancipatiebeweging, zo ook bij die van lhbtqia+ personen. Door in te zetten op zichtbaarheid laten we zien dat de regenbooggemeenschap bestaat, en dat deze gemeenschap ook dezelfde ruimte verdient als ieder ander. We zetten daarom in op betekenisvolle zichtbaarheid: wanneer we aandacht vragen voor de lhbtqia+-gemeenschap, doen we dat met een bijbehorende boodschap waarom we dat doen. Ook beraden we ons op voorhand op normstellende reacties op discriminerende haatreacties, zodat we duidelijk laten zien waar Nijmegen als gemeente voor staat.

Daarnaast is het belangrijk dat we zelf het goede voorbeeld geven. Daarom werken we door aan het inclusief maken en houden van onze communicatie. Ook zorgen we ervoor dat onze communicatie de lhbtqia+-gemeenschap representeert.

### Signalen

- Er is binnen de gemeenschap behoefte aan zichtbaarheid
- Zichtbaarheid moet betekenisvol zijn, voorbij alleen symbolische uitingen.
- Gemeentelijke communicatie is nog niet altijd inclusief.
- Er is behoefte aan communicatie die diversiteit binnen de lhbtqia+-gemeenschap representeert.

### Wat gebeurt er al in Nijmegen?

- Jaarlijks wordt er tijd en financiële middelen gestoken om een divers programma rondom de jaarlijkse Coming-Out Dag mogelijk te maken.
- Tijdens de roze woensdag van de vierdaagsefeesten wordt er aandacht gevraagd voor de lhbtqia+-gemeenschap.
- Inclusie is als dienstverleningswaarde opgenomen in de visie op dienstverlening. We zetten in op *design for all*, ook in onze communicatie.
- Er is een jaarlijkse lhbtqia+-projectsubsidieronde die activiteiten gericht op zichtbaarheid stimuleert.

### Welke acties gaan we ondernemen?

- We actualiseren het interne inclusie en diversiteitsbeleid, waarin we onder andere onze werving- en selectieprocessen verder professionaliseren. (O)
- We leren via het leernetwerk Inclusie Nijmegen (IN) van andere organisaties hoe we onze werkomgeving inclusiever kunnen maken. (O)
- Inclusieve communicatie blijft aandacht krijgen in onze gemeentelijke schrijfwijzer. (B)
- Deze schrijfwijzer nemen we mee in het onboardingsproces om nieuwe medewerkers vanaf hun start inclusief te laten communiceren. (B)
- We nemen inclusieve communicatie mee in het ontwikkelplan dat managers met hun werknemers bespreken. Zo blijven we het onderwerp aandacht geven. (B)
- We onderzoeken hoe ervaringsdeskundigheid kan bijdragen aan toetsing op inclusie van onze dienstverlening. (O)
- We stimuleren zichtbaarheid van de lhbtqia+ gemeenschap met behulp van de jaarlijkse lhbtqia+ subsidieronde. (O)



### **Betrokken partijen**

- Afdeling Communicatie Gemeente Nijmegen
- Afdeling Dienstverlening Gemeente Nijmegen
- Verschillende betrokken organisaties die mee-organiseren rond Coming-Out Dag
- Roze Woensdag

## 5.7 Gemeenschapsofbouw

We hebben in Nijmegen een sterk regenboognetwerk met een veelvoud aan organisaties die allemaal op hun eigen manier een bijdrage leveren aan lhbtq+ inclusie. Toch ontvangen we ook signalen dat organisaties elkaar niet altijd weten te vinden, met versnippering en losse initiatieven als gevolg. We vinden het belangrijk dat we de gemeenschap hierin sterker gaan ondersteunen. En dat het een gemeenschap wordt voor iedereen. We zien namelijk dat btq+ personen zich binnen het regenboognetwerk niet altijd thuis voelen. We stellen middelen beschikbaar om deze groepen te ondersteunen in het opbouwen van een hechte community. We stimuleren met regelmaat netwerkbijeenkomsten voor de gemeenschap.

### Signalen

- Bestaande netwerken worden door sommigen als versnipperd ervaren, samenwerking tussen organisaties kan beter.
- Professionals, vrijwilligers, gemeente en aanbieders zijn niet altijd bekend met elkaars werk en weten elkaar niet altijd goed te vinden.

### Wat gebeurt er al in Nijmegen?

- Het inclusienetwerk IN stimuleert werkgevers om meer aandacht te hebben voor inclusie in de organisatie en op de werkvloer.
- Er is een jaarlijkse lhbtq+-projectsubsidieronde die samenwerking tussen partijen stimuleert.

### Welke acties gaan we ondernemen?

- We investeren in het netwerk en netwerkbijeenkomsten om het regenboognetwerk te versterken. (O)
- We stellen subsidiebudget beschikbaar voor community-projecten, met aandacht voor de participatie van alle groepen binnen de regenbooggemeenschap. (B)
- We faciliteren/bevorderen community building vanuit bestaande netwerken zoals IN. (B)

### Betrokken partijen

- Regenboognetwerk
- IN inclusienetwerk

## 6. Overzicht van maatregelen

Na het bespreken van de actielijnen volgt hieronder een overzicht van de besproken maatregelen. Deze maatregelen zijn ingedeeld naar de fases waarin zij zich bevinden.

### Initiatieffase

- We betrekken lhbtqia+-personen bij het ontwerpen van nieuwe openbare ruimtes, en het herinrichten van bestaande. Samen kijken we naar onveilige plekken, en hoe we deze veiliger kunnen maken.
- We werken aan kennisbevordering over genderbevestigende en passende zorg onder huisartsen, ggz en sociaal werkers (waaronder medewerkers van onze buurtteams) over trans- en intersekse onderwerpen.
- We zoeken samenwerking met de GGD en andere organisaties om de afstemming en coördinatie van passende ondersteuning voortrans- en intersekse personen te versterken.
- We onderzoeken hoe we het informele transnetwerk kunnen versterken.
- We zetten in op een combinatie van dialoog, netwerkbenadering en samenwerking met sleutelfiguren om gender- en seksediversiteit beter bespreekbaar te maken in gemeenschappen waar dit nog niet vanzelfsprekend is.

### Ontwikkelfase

- We stimuleren sociale veiligheid tijdens het uitgaan, door horecapersoneel te trainen in het creëren van een veilige en fijne sfeer.
- In samenwerking met Vizeer en de politie, onderzoeken we waarom de meldingsbereidheid laag is, en beraden we ons op maatregelen om lhbtqia+-personen te stimuleren om discriminatie te melden.
- We hebben aandacht voor het versterken van het informele transnetwerk. (I)
- Vervolg pilot lhbtqia+ in de sport: Het vergroten van sociale veiligheid voor lhbtqia+ sporters op sportclubs is afhankelijk van persoonlijke betrokkenheid. Er zijn verschillende interventies waarmee de sociale veiligheid vergroot kan worden. We zetten een subsidieregeling op om interventies te subsidiëren. Zo stimuleren dat ook clubs met minder persoonlijke betrokkenheid werken aan een veilig sportklimaat voor lhbtqia+ sporters.
- We actualiseren het interne inclusie en diversiteitsbeleid, waarin we onder andere onze werving- en selectieprocessen verder professionaliseren.
- We leren via het leernetwerk Inclusie Nijmegen (IN) van andere organisaties hoe we onze werkomgeving inclusiever kunnen maken.
- We onderzoeken hoe ervaringsdeskundigheid kan bijdragen aan toetsing op inclusie van onze dienstverlening.
- We stimuleren zichtbaarheid van de lhbtqia+ gemeenschap met behulp van de jaarlijkse lhbtqia+ subsidieronde.
- We investeren in het netwerk en netwerkbijeenkomsten om het regenboognetwerk te versterken.

### Beheerfase

- We continueren onze steun van de werkgroep 'Roze ouderen'.

- We blijven ons inzetten voor SchoolsOUT om gender- en seksediversiteit bespreekbaar te houden in het onderwijs. Daarbij zetten we in op verdere doorontwikkeling van het programma, onder meer door het versterken van de ouderaanpak en het gericht uitbreiden waar dit meerwaarde heeft.
- Inclusieve communicatie blijft aandacht krijgen in onze schrijfwijzer.
- Deze schrijfwijzer nemen we mee in het onboardingsproces om nieuwe medewerkers vanaf hun start inclusief te laten communiceren.
- We nemen inclusieve communicatie mee het ontwikkelplan dat managers met hun werknemers bespreken. Zo blijven we het onderwerp aandacht geven.
- We stellen subsidiebudget beschikbaar voor community-projecten, met aandacht voor de participatie van alle groepen binnen de regenbooggemeenschap.
- We faciliteren/bevorderen community building vanuit bestaande netwerken zoals IN.

## Bijlage 1: Begrippenlijst

In deze uitvoeringsagenda komen verschillende begrippen aan bod die te maken hebben met lhbtqia+ inclusie. Deze begrippen worden hier uitgelegd en zijn van A tot Z gerangschikt.

- Aseksueel: iemand voelt zich niet of weinig seksueel aangetrokken tot een ander persoon. Verschillende gradaties zijn mogelijk.
- Cisgender: een term waarmee mensen worden aangeduid van wie de genderidentiteit overeenkomt met het geslacht man of vrouw dat hen bij hun geboorte is toegewezen (met 'niet-cis' worden mensen bedoeld bij wie dit dus niet het geval is)
- Culturele diversiteit: hieronder verstaan we personen
  - Mensen met meerdere culturele achtergronden (bicultureel)
  - Mensen met een migratieachtergrond (zelf of via familie)
- Genderdiversiteit: er zijn meer mogelijkheden in gender dan alleen man of vrouw
- Homoseksueel: iemand voelt zich uitsluitend aangetrokken tot personen van hetzelfde gender (man op man)
- Inclusie: iedereen kan zijn wie die is, kan houden van wie die willen wordt gewaardeerd om wie die is
- Lesbisch: iemand voelt zich uitsluitend aangetrokken tot personen van hetzelfde gender (vrouw op vrouw)
- Lhbtqia+: de term lhbtqia+ staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, interseks, queer en aseksueel. De 'plus' staat voor alle andere vormen van identiteit die niet heteroseksueel en cisgender zijn
- Niet-cis: zie cisgender
- Non-binair: een genderidentiteit die niet past binnen het hokje man of vrouw
- Seksediversiteit: het biologische geslacht is een spectrum met veel variaties
- Sociale veiligheid: de mate waarin mensen zich veilig voelen in hun omgeving, zowel fysiek als mentaal. Ze voelen zich niet bedreigd of buitengesloten. In een sociaal veilige omgeving is er ruimte voor openheid, vertrouwen en respect en durft iedereen zichzelf te zijn zonder angst voor intimidatie of uitsluiting
- Transgender: een term voor personen die zich niet thuis voelen in het geslacht wat ze toegewezen hebben gekregen bij hun geboorte

## Bijlage 2: Terugblik Regenboogagenda 2021-2024

Samen met het regenboognetwerk hebben we teruggekeken naar de afgelopen regenboogagenda. Op basis daarvan hebben we gezien wat werkt, waar we mee door willen gaan en wat we willen veranderen voor een volgende agenda. Dit hebben we gedaan door middel van vragenlijsten en interviews.

Dankzij de terugblik op de regenboogagenda 2021-2024 hebben we aanbevelingen opgehaald voor de nieuwe agenda.

### Geleerde lessen

In de regenboogagenda 2021-2024 hebben we met acht actielijnen gewerkt. Per actielijn werd er een onderwerp behandeld, van zorg & welzijn, tot veiligheid, tot sport. Elke actielijn had een werkgroep waarin gewerkt werd aan de doelen uit deze actielijn. Een stedelijke regiegroep hield zicht op de voortgang van de werkgroepen, en adviseerde bij subsidieaanvragen. Hieronder volgen de geleerde lessen uit het hanteren van deze werkwijze.

#### **Bestaande structuren ondersteunen werkt beter dan nieuwe structuren introduceren.**

In sommige actielijnen waren werkgroepen overbodig, omdat partijen in deze lijnen al in bestaande werkzaamheden aan hun bedachte taken voldeden. Het is beter om te kijken naar wat er al is, om zo deze reeds bestaande structuren te ondersteunen. Dan kan er voortgeborduurd worden op wat er al is.

#### **Het benoemen van aandachtsgebieden biedt richting en focus voor subsidiemogelijkheden**

Vanwege het benoemen van actielijnen, kon er in het uitzetten van de lhbtq+ projectsubsidie voorgesorteerd worden op de voor de gemeente/gemeenschap belangrijke onderwerpen. Hierdoor zijn er meer gerichte aanvragen binnengekomen op de verschillende actielijnen. Dit biedt richting en focus voor aanvragers.

#### **Minder actielijnen leidt tot meer aandacht en focus voor bestaande actielijnen met een stevige agenda tot gevolg**

Te veel actielijnen zorgen voor diffuse aandachtsverdeling. Door minder actielijnen te benoemen met onderwerpen die de komende jaren de grootste prioriteit hebben voor de gemeenschap, kan er nog gericht en gefocust te werk worden gegaan. Dit is ook in lijn met het beleid in het brede inclusiekader. Daarin is één van de uitgangspunten ‘algemeen waar kan, specifiek waar nodig’. De nieuwe agenda biedt daarbij de mogelijkheid om de specifieke gevallen waar ondersteuning het hardst nodig is, te bieden.

#### **De regiegroep is een waardevolle partner bij subsidiebeoordelingen.**

De regiegroep heeft gedurende de looptijd van deze agenda, de taak gekregen om mee te besluiten over de lhbtq+ projectsubsidie. Hierbij representeerde zij de regenbooggemeenschap met genoeg betrokkenheid om te weten hoe geprioriteerd

diende te worden, en genoeg afstand om objectief te blijven in de beoordeling. Dit is een taak die we ook graag in een volgende agenda voorgezet zien worden.

### **Netwerkgelegenheden mogelijk maken biedt ondersteuning voor een sterk regenboognetwerk.**

In Nijmegen is er al een sterk regenboognetwerk dat elkaar goed weet te vinden. De schakel maken naar de schil van organisaties daarbuiten is soms nog een uitdaging. Hoe zorg je ervoor dat ook algemene maatschappelijke organisaties zich geroepen voelen om een bijdrage te leveren aan de lhbtqia+ emancipatie in Nijmegen? Daar kunnen netwerkgelegenheden enorm bij helpen. In een volgende agenda willen we daarom meer inzetten op het creëren van vaste netwerkmogelijkheden.

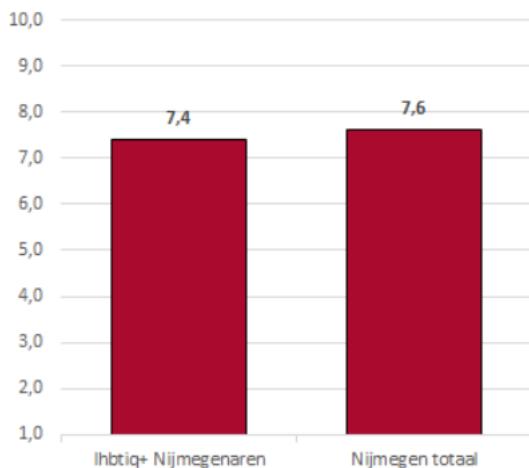
### **De emancipatie van lhbtqia+ inwoners is nog niet klaar.**

In deze evaluatie staan talloze voorbeelden van organisaties, activiteiten en betrokken inwoners die zich inzetten om Nijmegen lhbtqia+-vriendelijker te maken. Er is al een hoop gebeurd om dit te bewerkstelligen. Maar met een afnemende acceptatie in de maatschappij, is het werk nog lang niet klaar. Het blijft van groot belang om deze lijn door te blijven zetten zolang de lhbtqia+ inwoner niet op gelijke voet staat met de rest van de gemeente.

## Bijlage 3: Overzicht belangrijkste resultaten Nijmeegse lhbtqia+ monitor 2024

De gemeente voert periodiek vragenlijstonderzoek uit over onder andere welzijn en veiligheid, om aandacht te blijven houden voor de inclusie van lhbtqia+ inwoners.<sup>1</sup> De belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek op een rij gezet:

- 1) Het welzijn van lhbtqia+ Nijmegenaren ligt op verschillende punten lager dan gemiddeld in Nijmegen. Lhbtqia+ inwoners geven een iets (maar statistisch significant) lager cijfer aan hun levensgeluk en zijn minder tevreden over de hoeveelheid sociale contacten die zij hebben. Meer over verschil in uitkomsten binnen de groep van lhbtqia+ inwoners staat onder punt 6.



Figuur: Rapportcijfer voor levensgeluk

Bron: Nijmeegse lhbtqia+ Monitor 2024

- 2) De mensen die de vragenlijst invulden (de respondenten) zijn overwegend negatief over hoe de acceptatie van lhbtqia+ gemeenschap zich ontwikkelt. In 2022 was men hierover nog overwegend positief. Met name over de acceptatie van genderdiversiteit is men pessimistisch. Een voorbeeld van hoe (ervaren) acceptatie doorwerkt op het dagelijks leven van inwoners, is de sportdeelname van lhbtqia+ personen. 8% van de respondenten geeft aan niet aan sport te doen vanwege diens seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

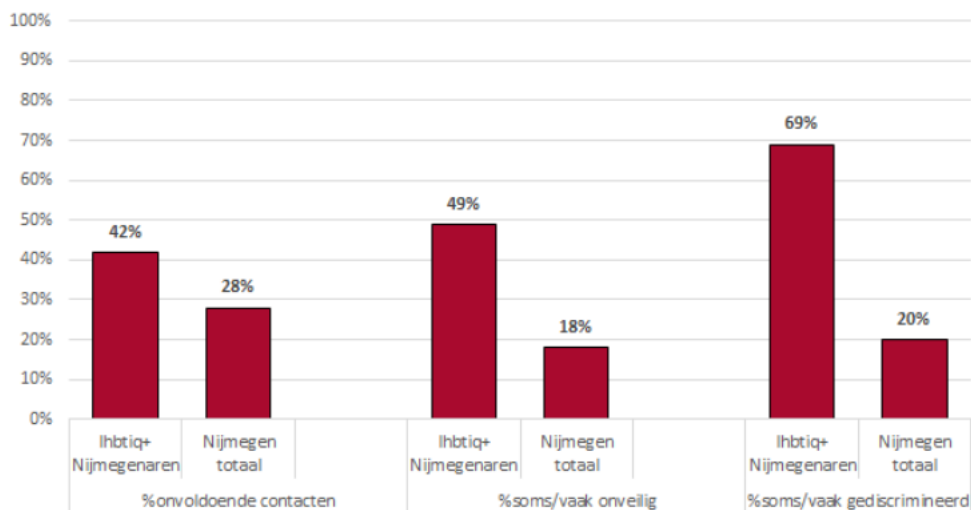




Figuur: Hoe vinden lhbtqia+ inwoners dat de acceptatie zich ontwikkelt van...

Bron: Nijmeegse lhbtqia+ Monitor 2024

- 3) Het minst geaccepteerd voelen respondenten zich in hun geloofsgemeenschap, tijdens het uitgaan en online.
- 4) Lhbtqia+ Nijmegenaren gaven bijna 4 keer vaker dan gemiddeld aan dat zij te maken hadden met discriminatie. Dit speelt nog sterker voor lhbtqia+ gemeenschap met een bi-culturele achtergrond; ruim 4,5 keer vaker dan gemiddeld.
- 5) Lhbtqia+ Nijmegenaren voelen zich veel vaker onveilig dan gemiddeld. Veelgenoemde plekken waar men zich onveilig voelt zijn op straat, online en in de horeca



Figuur: Tevredenheid over hoeveelheid contacten, ervaren veiligheid en gerapporteerde discriminatie

Bron: Nijmeegse lhbtqi+ Monitor 2024

- 6) Binnen de groep lhbtqi+ Nijmegenaren, scoren niet-cisgender personen het minst gunstig. Dit is zo bij openheid over en acceptatie van genderidentiteit, ervaren discriminatie, gevoelens van onveiligheid en levensgeluk. Binnen deze groep wordt veel vaker niet gesport vanwege de seksuele oriëntatie of genderidentiteit, namelijk 18%. Daarnaast scoren biseksuele inwoners negatiever als het gaat om zelfacceptatie en openheid over seksuele voorkeur, en levensgeluk. Tot slot hebben bi-culturele lhbtqi+ inwoners vaak te maken met discriminatie.
- 7) De meerderheid van de respondenten – 70% - had de afgelopen jaren te maken met ongewenst gedrag. Ruim drie kwart van deze inwoners heeft dit niet gemeld bij een meldpunt als Vizeer, de politie of de organisatie waar het ongewenste gedrag plaats vond. Als ongewenst gedrag wordt gemeld binnen de organisatie waar het plaats vindt, is men meestal neutraal over hoe het wordt opgelost. Ook valt op dat veel respondenten onbekend zijn met de mogelijkheid om te melden bij Vizeer en Roze in Blauw.
- 8) Zo'n 4 op de 10 respondenten vindt dat de gemeente genoeg doet om de acceptatie van seksuele diversiteit te bevorderen. Voor genderdiversiteit is dat 1 op de 4. En over organisaties binnen de gezondheidszorg, zoals huisarts, ziekenhuis en buurtteam, oordeelt men stelselmatig neutraal tot negatief over de sensitiviteit rond lhbtqi+ thema's.

