



gemeente harderwijk



Uitvoeringsagenda Regenboogbeleid 2024-2027

Inhoud

Doelen en ambities in het kort	3
Invloed van de ombuigingen.....	4
Hoe de uitvoeringsagenda 2024-2027 is gemaakt.....	4
Pijlers en acties	5
Pijler 1: Een duidelijk inzicht krijgen in de behoeften en vragen van inwoners en professionals met betrekking tot sekse en genderidentiteit.....	5
Pijler 2: Dat de gemeente zichtbaar en voelbaar inclusief is.....	6
Pijler 3: We bouwen gezamenlijk aan een duurzaam netwerk	8
Bijlagen	9
Denktank Onderwijs en jongeren	9
Denktank Sport.....	10
Denktank Welzijn en Zorg	11
Denktank Vlucht- en migratieachtergrond	12
Routekaart.....	13
Intentieverklaring	14

Doelen en ambities in het kort

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

Het college wil duidelijk maken dat lhbtqi+ inwoners geen speciale hulp nodig hebben, maar wél het recht hebben om zichzelf te zijn. Discriminatie op basis van gender of seksediversiteit is niet toegestaan. Toch blijkt dat lhbtqi+ inwoners zich op sommige vlakken nog steeds kwetsbaar, niet welkom of niet begrepen voelen. Er is dus ook nog veel werk te doen om ervoor te zorgen dat iedereen, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit, de vrijheid heeft om te leven zoals ze dat willen, zonder angst voor discriminatie, geweld of uitsluiting. In het Regenboogbeleid 2024-2027 richten we ons veel meer op aandacht en waardering voor de verschillen tussen mensen en niet om automatisch problemen te koppelen aan specifieke groepen. Dit is iets waar we allemaal als inwoners en/of professional een rol en een verantwoordelijkheid in hebben.

We kijken hierbij naar plekken die al bestaan, zoals:

- sportclubs
- scholen
- zorginstellingen
- de gemeente zelf

Bij dit soort plekken wordt aandacht besteed aan de vraag: “In hoeverre voelt iedereen zich welkom, ongeacht gender of seksediversiteit?” Samen willen we hier aan werken. Zo willen we ervoor zorgen dat iedereen zich geaccepteerd voelt.

Hoe willen we dit realiseren?

Door aan de volgende pijlers te werken. Deze staan beschreven in het Regenboogbeleid 2024-2027.

1. Een duidelijk inzicht krijgen in de behoeften en vragen van inwoners en professionals met betrekking tot sekse- en genderidentiteit.
2. De gemeente zichtbaar en voelbaar inclusief maken.
3. Gezamenlijk werken aan de opbouw van een duurzaam netwerk.

Aandachtspunten die naar voren kwamen vanuit inwoners en professionals in september 2023 waren de volgende:

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

Invloed van de ombuigingen

Het Regenboogbeleid is een deel van een groter plan van het college: Inclusie en Diversiteit en de Inclusieagenda. De komende twee jaar kijkt het college goed waar de doelen en acties van deze thema's elkaar overlappen. Zo wil het college slimmer en efficiënter werken. Toch zorgt het college ervoor dat gender- en seksediversiteit genoeg aandacht krijgt.

Hoe de uitvoeringsagenda 2024-2027 is gemaakt

In 2024 is deze uitvoeringsagenda gemaakt. Begin vorig jaar heeft adviesbureau Spectrum een aantal gesprekken gevoerd met de regenboogambassadeurs en de gemeente. Het doel van deze gesprekken was om er achter te komen hoe we de komende jaren vorm willen geven aan ons beleid. De conclusie was om verder te bouwen op bestaande contacten en netwerken. Ook willen we organisaties en inwoners meer betrekken en verantwoordelijkheid laten nemen.

Werken met Denktanks

Uit de gesprekken kwam het advies om met denktanks te werken. Een denktank is een groep mensen die samen nadenkt over een onderwerp. Rondom de volgende thema's van de ambassadeurs zijn denktanks gevormd:

- Onderwijs en jongeren
- Sport
- Welzijn en zorg
- Vlucht- en migratieachtergrond

De denktanks bestaan uit regenboogambassadeurs, organisaties, professionals, betrokken inwoners en medewerkers van de gemeente.

Hoe zijn de doelen gemaakt?

Met een routekaart (zie bijlage) hebben de denktanks tijdens een aantal bijeenkomsten doelen en acties bedacht. Adviesbureau Spectrum heeft deze bijeenkomsten georganiseerd en begeleid. In de bijlage staat een overzicht van de doelen en resultaten.

Wie doet wat?

De gemeente is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de agenda. Elk jaar maakt de gemeente samen met de denktanks een jaarplanning. Hierin staat:

- wie welke actie uitvoert;
- wat we willen bereiken.

Door samen te werken zorgen we voor verandering. Binnen alle denktanks is het de bedoeling dat we als Harderwijk leren van deze processen. Dit doen we door:

- het delen van informatie met het brede netwerk;
- het toezien op de voortgang, monitoren en evalueren van de behaalde resultaten.

Pijlers en acties

In het schema hieronder staan de pijlers en doelen uit het beleid. Per jaartal staat wat we willen bereiken. Onder elke pijler staat ook een aantal prestatie-indicatoren. Aan de hand hiervan wordt getoetst of doelen en acties zijn behaald. Een aantal vakjes is groen. Dat betekent dat de taak is voltooid. Als een doel of actie gepland stond maar nog niet is voltooid, is de achtergrond in het vakje geel.

Pijler 1: Een duidelijk inzicht krijgen in de behoeften en vragen van inwoners en professionals met betrekking tot sekse en genderidentiteit

Hoe gaan we het doen (doelen)	2024	2025	2026	2027
A. Voortdurend in dialoog blijven met lhbtqi+ inwoners.	Een nieuwe intentieverklaring opstellen met de regenboog-ambassadeurs. (zie bijlage).	Opnieuw ondertekenen met wethouder.		
B. Blijven werken aan de verbetering van dienstverlening op basis van feedback en gesprekken met inwoners en professionals.	Acties opgesteld binnen de denktanks samen met de regenboogambassadeurs en belangrijkste stakeholders per thema (zie bijlage).	Het uitvoeringsplan delen met de stad door middel van een bijeenkomst.	Hier uitvoering aan geven.	Hier uitvoering aan geven.
		Elk jaar word hier een jaarplanning opgesteld met de denktanks.		
		Gender en seksediversiteit opnemen binnen met antidiscriminatie en inclusie beleid.		
C. Blijven faciliteren en uitbreiden van ontmoetingsplekken voor lhbtqi+ inwoners.		Een inventarisatie en evaluatie naar ontmoetings/dialoogmogelijkheden onder inwoners en professionals.	Aan de uitkomsten ervan uitvoering geven.	Aan de uitkomsten ervan uitvoering geven.
		Initiatieven van betrokkenen faciliteren die bijdrage aan de doelstellingen van het Regenboogbeleid.		Evalueer half 2017.
	Stichting Village People faciliteert diverse ontmoetingen in de Mess *in ieder geval tot de verbouwing van de Mess.			
Prestatie indicatoren	- Resultaten beschreven in de jaarplannen van de denktanks zijn behaald. - Er zijn voldoende aansprekende (ontmoetings)gelegenheden voor jong en oud om dialoog te kunnen voeren, informatie op te kunnen halen en brengen over het onderwerp gender en seksediversiteit. Doelstelling bepalen aan de hand van de inventarisatie gedaan in 2025.			

Pijler 2: Dat de gemeente zichtbaar en voelbaar inclusief is

Vanaf 2025 zal Inclusie, Diversiteit en Anti-discriminatie meer met elkaar verbonden worden. Hier vallen de Inclusieverbeteragenda en de Regenboogagenda onder. Een aantal doelen hieronder worden gezamenlijk uitgewerkt. Deze staan in het schema in het blauw

Hoe gaan we het doen (doelen)	2024	2025	2026	2027
D. Zichtbaar symbolen uitdragen binnen de gemeente Harderwijk, zoals het regenboogzebrapad, vlaggen op specifieke dagen en via www.gekleurder.nl .	Doorlopend: De gemeente hangt 5x per jaar de process pride vlag uit en plaatst een informatief bericht op social media kanalen over de betekenis van die dag.	www.gekleurder.nl op inhoud herzien: voor september is er een beslissing gemaakt.		
			Onderwerpen rondom gender en sekse diversiteit verwerken in een bredere issue kalender.	
	Op alle (buiten)locaties (oude stadshuis, werf, Sypel) van de gemeente hangt de regenboogvlag in de week rondom Coming Out in oktober.			
E. Bewust een diverse representatie van de samenleving weergeven in berichten en foto's.		Strategie bepalen op eigen hoofdkanalen communicatie betreft diverse representatie van de samenleving in berichten en afbeeldingen.	Uitvoering geven van gemaakte keuzes.	
F. De gemeente wil haar inzet tonen om lhbtq+ vriendelijk te zijn in haar dienstverlening, inclusief brieven en de manier waarop inwoners aan de balie en aan de telefoon worden aangesproken	Er worden doorlopend trainingen en workshops voor alle medewerkers aangeboden over inclusie en diversiteit ophet interne ontwikkelplein (Leer!plein).			
	Als onderdeel van de leer en verbeteragenda 2023-2026 word het gesprek gevoerd met collega's over diversiteit onder inwoners. Bewustwording en kennis over inclusieve dienstverlening word op deze manier gestimuleerd onder; met name, de teams die direct in contact staan met inwoners.			
	Een start met brieven en formulieren genderneutraal formuleren: Mails vanuit het subsidiebureau. Alle standaard mailreplies op: info@harderwijk.nl , info@ermelo.nl , info@zeewolde.nl zijn gendernautraal.		Als onderdeel van de leer- en verbeteragenda worden er stapsgewijs brieven, formulieren en documenten aangepast op meer inclusieve toon.	

Hoe gaan we het doen (doelen)	2024	2025	2026	2027
	Opgeschoven naar 2025 Training over gender- en seksediversiteit aan het team KCC en burgerzaken.		Kijken of de teams die veel met inwoners werken extra steun nodig hebben op het gebied van gender- en seksediversiteit.	
		Zicht krijgen op hoe de servicenorm momenteel word ingezet. Hierin samenwerking zoeken met gemeenten Ermelo en Zeewolde.	Een standpunt innemen op hoe de servicenorm zou moeten worden ingezet.	Uitvoering geven aan het standpunt ontwikkeld rondom de servicenorm.
G. De gemeente wil als werkgever en organisatie meer inclusief zijn.	De gemeente werkt intern aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG). Hoe de gemeente dit doet, staat beschreven in het Uitvoeringsplan Inclusieve Organisatie 2024-2027. Jaarlijks worden de afgesproken resultaten en ontwikkeling besproken.			
H. Samenwerking en versterking met andere beleidsvelden binnen de gemeente bevorderen	Dit gebeurt door actief aan te sluiten bij de nota Sociaal Domein 2023-2028. - In de uitvoeringsagenda 2024-2026 onder de opgave Op weg naar Samenredzaamheid is het derde strategisch doel Gelijke kansen in de inclusieve samenleving bevorderen. - Overkoepelend zorgen de Inclusieagenda en het Regenboogbeleid ervoor dat inclusie en diversiteit binnen alle opgaven op de agenda staat.			
Prestatie indicatoren	Gemeente Harderwijk laat zien en weten dat ze gender- en seksediversiteit als onderdeel van het bredere gegeven inclusie en diversiteit belangrijk vindt. Dit is te merken aan: - de aandacht die geschonken wordt aan bepaalde herdenkingsdagen, - aan de representatie en uitstraling van de gemeente in communicatie-uitingen. - aan het feit dat gender- en seksediversiteit aandacht heeft binnen de dienstverlening van de gemeente Harderwijk. Dit is opgenomen in een servicenorm die actief wordt uitgedragen binnen de organisatie op toetsbare resultaten.			

Pijler 3: We bouwen gezamenlijk aan een duurzaam netwerk

Hoe gaan we het doen (doelen)	2024	2025	2026	2027
I. Onderhouden en versterken van de samenwerkingsstructuur tussen de gemeente, Stichting Village People, eventuele andere betrokken partijen en de regenboogambassadeurs	Zie pijler 1.A,B,C	Rollen, taken en afspraken met de leden van de denktanks zijn afgestemd. Voortgang word op regelmatige basis besproken.		
		De denktanks komen minstens een keer per jaar samen in groter verband om ervaring en kennis uit te wisselen.		
J. Opstellen van duidelijke doelstellingen met betrekking tot inclusiviteit en diversiteit in samenwerking met partners waarmee de gemeente een subsidierelatie heeft.		Een toevoeging ‘inclusie’ plaatsen in de Algemene Subsidie Verordening.	Hier uitvoering aangeven.	Hier uitvoering aangeven.
H. Stimuleren van bewustwording bij alle partners omtrent inclusief beleid, waaronder ondernemers, werkgevers en geloofsgemeenschappen			De denktanks faciliteren om hun bereik te vergroten.	
Prestatie indicatoren:	- Gender- en seksediversiteit als onderdeel van het aandachtsgebied Inclusie en diversiteit wordt in toenemende maat opgenomen in subsidieafspraken tussen gemeente en partners. - Er is een netwerk aan organisaties en inwoners die met elkaar samenwerken, van elkaar kunnen leren en naar elkaar kunnen verwijzen rondom het onderwerp gender- en seksediversiteit.			

Bijlagen

Denktank Onderwijs en jongeren

Er is al een goede samenwerking tussen de jongerenwerkers op school en het Talenhouse buiten school. Dit helpt jongeren goed verder. Toch zien we dat jongeren en hun ouders die vragen hebben over hun (gender-/seks-) identiteit vaak lang moeten zoeken om de juiste hulp te vinden.

Veel professionals zeggen ook dat ze meer kennis willen over deze onderwerpen, zodat ze jongeren beter kunnen begeleiden. Er is ook behoefte om te weten waar de vragen van jongeren liggen. Dit geldt vooral voor jongeren die niet in beeld zijn bij school of jongerenwerkers, zoals dak- en thuisloze jongeren of jongeren die weinig buiten komen.

Er zijn ontmoetingsplekken bij Village People en Talenhouse. De vraag is of jongeren deze plekken makkelijk kunnen vinden en of ze echt helpen bij hun vragen over gender- en seks-identiteit.

Doelen 2025-2027

- de behoeftes en vragen van de jongeren zelf zijn in beeld.
- er is meer samenwerking vanuit de scholen, CJG, Talenhouse, GGD. Als jongeren of hun ouders met een vraag komen bij een instantie, wordt deze goed opgepakt en is er duidelijkheid over waarnaar ze doorverwezen worden.
- professionals binnen het jongerenwerk, jeugdhulp en op school zijn deskundig en handelingsbekwaam als het gaat om vraagstukken over genderidentiteit en seksuele diversiteit.
- er is een toegankelijke en laagdrempelige vindplaats voor hulp en informatie.

Realiseren door

- huidige ontmoetingsplekken en activiteiten voor jongeren rondom het thema gender- en seksediversiteit te onderzoeken. Aan de hand van de behoeftes van de jongeren worden nieuwe vormen van ontmoeting en activiteiten opgezet. Er wordt voldoende bekendheid gegeven aan deze ontmoetingsplekken via kanalen die jongeren aanspreken.
- contact te leggen met GSA's. Er wordt gekeken hoe deze kunnen worden ondersteund.
- scholen en professionals die werken met jongeren te ondersteunen. Er komt een onafhankelijke regievoerder. De regievoerder stimuleert deskundigheidsbevordering en borging van aandacht voor gender- en seksediversiteit binnen scholen. Tegelijkertijd is deze regievoerder een centrale vraagbaak en verbinder tussen scholen, jongeren en jongerenwerkers gemeente breed.
- een passende vindplaats te realiseren met informatie en hulp voor ouders, jongeren en professionals.

Denktank Sport

Het meedoen en het ervaren van plezier aan sporten en bewegen, is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Uit diverse onderzoeken blijkt dat lhbtqi+-personen hinder ervaren op het gebied van sporten en bewegen. Gelijke kansen om te sporten en een beweegomgeving waar iedereen kan meedoen, beginnen met een inclusieve sport- en beweegomgeving. De ambitie om sport voor iedereen toegankelijk en prettig te maken, staat ook in het Sportbeleid en de Uitvoeringsagenda Sport 2023-2026. Daarnaast zijn Inclusie en Diversiteit én Sociaal Veilig Sporten in het Sportakkoord 2023-2026 opgenomen als twee van de zes thema's waar de gemeente en de sportaanbieders aandacht aan willen besteden.

Doelen 2025-2027

- het doel is dat iedereen is blij op de vereniging. Om hier achter te komen is het nodig om een manier te vinden om te meten hoe spelers, trainers en leden van de vereniging zich voelen.
- meer representatie van diversiteit binnen de verenigingen.
- meer bewustwording en kennis bij het bestuur, de trainers, ouders en spelers over inclusie en diversiteit.
- afspraken maken, implementeren en nakomen.

Realiseren door

- vier verenigingen als voorbeeld te laten beginnen aan een veranderingsproces. Deze verenigingen krijgen een procesbegeleider aangeboden. De begeleider helpt de vereniging om haar zelf-geformuleerde doelen te halen.
- samen met de leden van de denktank word er elk jaar gezocht naar een campagne voor verenigingen. De campagne heeft als doel: bewustwording en zichtbaarheid.

Denktank Welzijn en Zorg

Mensen moeten de regie over hun eigen leven kunnen houden, ook als het niet makkelijk gaat. In onze gemeenten wordt er gewerkt aan een goede sociale basis waarbij dat mogelijk is. Er wordt van inwoners verwacht dat zij eerst hulp vragen aan vrienden en familie.

Als deze steun niet genoeg is, is het belangrijk om dat snel op te merken. Mensen moeten makkelijk vragen kunnen stellen en goede informatie krijgen, zodat ze weer zelf verder kunnen. Het is belangrijk dat iedereen zich welkom voelt bij hulpinstanties.

Ook is het belangrijk dat mensen open kunnen zijn over hun gender en sekse als dit een deel is van hun vraag. Professionals moeten zich bewust zijn van de diversiteit van mensen en hier rekening mee houden.

Doelen 2025-2027

- 24/7-zichtbaarheid binnen de welzijns- en zorgorganisaties. Mensen kunnen zien dat de betreffende organisatie oog heeft voor gender- en seksediversiteit en daar rekening mee houdt als onderdeel van de dienstverlening.
- Betere informatievoorziening. Er bestaat een groot netwerk. Professionals en inwoners weten waar ze hun vragen kunnen stellen over gender en seksediversiteit.
- Het personeelsbestand van welzijns- en zorgorganisaties maar ook het cliëntenbestand zijn een afspiegeling van de maatschappij. Iedereen voelt zich welkom en gerepresenteerd.
- Meer draagvlak binnen de welzijns- en zorgorganisaties: alle medewerkers binnen dergelijke organisaties weten wat gender en seksediversiteit inhoudt. Ze voelen zich verantwoordelijk om inclusief te handelen. In het contact met cliënten houden ze hier dan ook rekening mee.

Realiseren door

- deel te nemen aan de intervisiesessies 2x per jaar.
- om het draagvlak te vergroten bij welzijns- en zorgorganisaties, nodigen deze organisaties elke keer collega's uit om mee te komen naar de intervisiesessies.
- meer aandacht te schenken (door de gemeente) aan inclusie en diversiteit in de subsidie-afspraken richting welzijns- en zorgorganisaties.

Denktank Vlucht- en migratieachtergrond

Mensen die vluchten, wellicht vanwege hun genderidentiteit of seksuele identiteit, zoeken hier veiligheid. Het is belangrijk dat ze, nu ze op het punt staan een nieuw leven te beginnen, weten waar ze heen kunnen voor contact en informatie. Zowel het COA en Vluchtelingenwerk in Harderwijk hebben aandacht voor gender- en seksediversiteit. Toch komt het voor dat mensen met een vluchtachtergrond niet goed weten waar informatie te vinden is. Ze weten vaak niet waar ze hier in Harderwijk heen kunnen om gelijkgestemden te ontmoeten. Ook hebben ze te maken met discriminatie.

Doelen 2025-2027

- veiligheid en acceptatie.
- rolmodellen en queer- en transrepresentatie.
- toegankelijke informatie.
- continuïteit in contact met COA en Vluchtelingenwerk.

Realiseren door

- een toegankelijke vindplaats of sociale kaart.
- verwachtingsmanagement COA en Vluchtelingenwerk.
- meer informatie over gender- en seksediversiteit, ook bijvoorbeeld bij de algemene PVT lessen.
- *voorlichting op scholen over micro-racisme/Campagne op sociale media: dit is iets om op te pakken met de jongeren denktank.*

Routekaart

REGENBOOGAGENDA 2024-2027

01 **THEMA**
Vul in:

02 **DOELSTELLING**
Vul in:

03 **VOOR WIE?**
Vul in:

04 **WELKE ACTIVITEITEN?**
Vul in:

05 **WELKE ACTIVITEITEN?**
Vul in:

06 **MET WIE?**
Vul in:

07

08 **RESULTATEN**
Vul in:

09 **CONTACTPERSOON WERKGROEP**
Vul in:

WAT KAN JE ZELF BIJDAGEN?
Vul in:

BORN THIS WAY

Intentieverklaring



Intentieverklaring regenboogambassadeurs 2025-2027

Aanleiding

Na een evaluatie op het Regenboogbeleid in 2023 komt er nu een doorstart met het inzetten van Regenboogambassadeurs. In deze intentieverklaring staat het doel en de omschrijving van een regenboogambassadeur.

De gemeente hecht veel waarde aan het inwonersperspectief. Er zijn meerdere vormen en onderwerpen waarop inwoners meedenken, advies geven of aanjagen. Binnen de bredere paraplu 'inclusie en diversiteit' vormt het Regenboogbeleid een apart onderdeel. In het beleid is opgenomen dat we willen samenwerken met Regenboogambassadeurs. Sinds 2022 zijn er vier regenboogambassadeurs actief.

Wat is een regenboogambassadeur

Een regenboogambassadeur is een inwoner van Harderwijk¹ die zich intrinsiek verbonden voelt met het onderwerp gender- en seksediversiteit. Een regenboogambassadeur zet zich vrijwillig in voor een periode van minimaal 1 jaar. Bij voorkeur committeert een ambassadeur zich voor 2 jaar. En maximaal 2 termijnen van 2 jaar. De huidige ambassadeurs committeren zich begin 2025 aan een nieuwe termijn. Nieuwe ambassadeurs worden vanaf eind 2026 door een nog nader te bepalen wervingsprocedure gekozen.

Elke twee jaar tekenen de regenboogambassadeurs een intentieverklaring samen met de wethouder inclusie en diversiteit. Hiermee committeren gemeente en regenboogambassadeurs zich aan de hieronder beschreven doelen en werkstructuren.

Het streven is om een minimum van 4 en een maximum van 6 regenboogambassadeurs aan te stellen.

Bij voorkeur zijn minstens 4 van de volgende onderwerpen vertegenwoordigd:

- sport, zorg & welzijn, ouderen, jongeren & onderwijs, inwoners met een multiculturele- of vlucht/migratie achtergrond, geloof, kunst en cultuur.
- ook de verschillende sekse en gender identiteiten; lhbtqi+² worden zoveel mogelijk vertegenwoordigd.

Rol van de regenboogambassadeur

De regenboogambassadeur onderschrijft de doelen in het beleid. Het hoofddoel is dat iedereen in Harderwijk en Hierden, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit, de vrijheid heeft om te leven zoals ze dat willen, zonder angst voor discriminatie, geweld of uitsluiting.

De regenboogambassadeur heeft verschillende rollen. Dat zijn:

1) Signaleren

Als betrokkene van Harderwijk ziet en hoort de regenboogambassadeur uit eerste hand wat er gebeurt. Zorgen, ideeën en signalen kan de ambassadeur kwijt bij de gemeente en bij andere instanties.

Het is dan wenselijk dat de regenboogambassadeur namens diens netwerk of achterban spreekt en niet alleen namens zichzelf.

2) Meedenken aan de voorkant

Er wordt aan de regenboogambassadeur gevraagd om mee te denken over welke kant de gemeente opgaat met het regenboogbeleid. Welke prioriteiten er liggen en waarop in te zetten. Ook op andere beleidsterreinen is het belangrijk dat de regenboogambassadeur zichtbaar en vindbaar is. De beleidsadviseur inclusie en diversiteit kan hier in faciliteren. De regenboogambassadeur is ook zelf aan zet om bekendheid te maken voor diens rol.

3) Aanjagersrol

Inwoners die vragen hebben over sekse of genderidentiteit of contact zoeken weten de ambassadeurs te vinden. Ook kan de ambassadeur gevraagd worden op uitnodiging van andere instanties om mee te denken over beleid en uitwerking.

Werkstructuur 2025-2027

1. Het aanspreekpunt met de gemeente voor de regenboogambassadeur is de beleidsadviseur inclusie en diversiteit. Regenboogambassadeurs kunnen altijd terecht voor het delen van signalen en ideeën en/of uiten van zorgen.
2. De regenboogambassadeurs en de beleidsadviseur van de gemeente voeren 4x per jaar overleg. De overleggen worden gepland door de beleidsadviseur. Er wordt verwacht dat alle regenboogambassadeurs hierbij aanwezig zijn.

In de overleggen worden in ieder geval de volgende onderwerpen besproken:

- het voorbereiden van de brede inwoner- en partnerbijeenkomst³.
- een evaluatie van het jaar. Hierbij is ook de wethouder aanwezig.
- het doorspreken van plannen voor het komende jaar.

3. Een wisselende afgevaardigde van de regenboogambassadeurs wordt gevraagd om aanwezig te zijn bij ten minste 1 bijeenkomst van het inclusienetwerk per jaar.
4. De regenboogambassadeurs worden gevraagd om aanwezig te zijn en eventueel een actieve rol te spelen bij de brede inwoner- en partnerbijeenkomst.
5. De uitvoeringagenda 2024-2027 is opgesteld door middel van denktanks rondom een aantal thema's. Bij elk thema is minstens 1 regenboogambassadeur actief betrokken. Wat diens rol hierin precies is, is afhankelijk van wat er nodig is en wordt besloten binnen de denktank. Het is belangrijk dat dit in gezamenlijkheid binnen de denktank besproken en vastgelegd wordt. De regenboogambassadeur zal in samenspraak met de beleidsadviseur afstemmen welke taken die oppakt als onderdeel van de plannen van de denktanks.

³ mogelijk als een onderwerp op een grotere inwonersbijeenkomst

¹ Of iemand die betrokken is op Harderwijk en Hierden

² Lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer, asexueel, etc.

Wat biedt de gemeente?

6. De regenboogambassadeurs krijgen een jaarlijks bedrag van € 200,- als vergadervergoeding.
7. De gemeente biedt de mogelijkheid voor kennisdeling en uitwisseling waar de regenboog-ambassadeurs aan deel kunnen nemen. Regenboogambassadeurs kunnen suggesties aandragen.
8. Jaarlijks vindt er een persoonlijk gesprek plaats tussen de regenboogambassadeurs en de beleidsadviseur inclusie en diversiteit. Het doel is om de invulling van de ambassadeursrol en de samenwerking met de gemeente te bespreken.

Deze intentieverklaring wordt getekend door de wethouder Inclusie en Diversiteit, namens de gemeente Harderwijk en de regenboogambassadeur. Hiermee committeren beide partijen zich aan deze intentieverklaring.

Datum:

*Wethouder Inclusie en Diversiteit,
Martijn Pijnenburg*

*Regenboog ambassadeur,
vertegenwoordigt [onderwerpen]*

Handtekening

Handtekening



Stadhuis

Havendam 56
3841 AA Harderwijk
Postbus 149
3840 AC Harderwijk

Bel of whatsapp

0341 411 911

Stuur een e-mail

info@harderwijk.nl

Volg ons op



Bezoek de website

harderwijk.nl