



**SAMEN ZIJN WE LEIDEN**

# **EEN FIJNE STAD VOOR IEDEREEN**

Actieplan welzijn en veiligheid LHBTIQ+ personen



**Leiden**

## Beste Leidenaren,

We willen dat iedereen in Leiden zichzelf kan zijn, zich veilig voelt en met vertrouwen deel kan nemen aan het leven in onze stad. Daarbij moet het niet uitmaken wat je geaardheid of genderidentiteit is. Iedereen verdient het om zich geaccepteerd, gerespecteerd en welkom te voelen, thuis, op straat en in het openbare leven.

Toch weten we dat LHBTIQ+ discriminatie in Leiden nog voorkomt. Het doet pijn wanneer mensen beoordeeld of uitgesloten worden om wie ze zijn. Dit raakt niet alleen het individu, maar schaadt ook het samenleven en de diversiteit die onze stad zo mooi maken. Onveiligheid en uitsluiting kunnen een grote invloed hebben op het welzijn van mensen en leiden tot emotionele of psychische klachten. Dat is onacceptabel, en we willen dit dan ook actief aanpakken.

Aanleiding voor dit actieplan was het onderzoek naar ervaren acceptatie, veiligheid en welzijn van LHBTIQ+ personen. Hierin kwam onder andere naar voren dat mensen niet met hun partner hand in hand in Leiden durven te lopen. Het raakte me toen ik dat las. De hand van je geliefde kunnen vasthouden is zoiets vanzelfsprekends. Dat een deel van de Leidenaren hierover moet nadenken betekent dat zij zich niet veilig voelen om zichzelf te zijn in onze stad.

We willen een inclusieve samenleving in Leiden waarin iedereen volwaardig kan deelnemen, ertoe doet en van waarde is ongeacht de verschillen. Daarom zetten we ons als gemeente in om discriminatie en uitsluiting tegen te gaan, en het welzijn en de veiligheid van LHBTIQ+ personen in Leiden te verbeteren. Dit actieplan LHBTIQ+ discriminatie vormt een belangrijke stap: het legt de basis voor structurele aandacht voor inclusie

en veiligheid binnen alle beleidsterreinen van de gemeente. Samen met partners, inwoners en betrokkenen uit de stad werken we er hard aan om gelijke rechten en kansen voor iedereen te borgen.

Ik wil iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit plan: de beleidsmedewerkers en alle inwoners van Leiden die hun verhalen en ideeën hebben gedeeld. Hun moed en openheid inspireren ons om verder te gaan.

Samen willen we een Leiden waarin iedereen zich fijn en veilig voelt. Een stad waarin je jezelf kunt zijn, zonder angst, met ruimte voor ieders unieke verhaal en identiteit. Want alleen als iedereen meetelt en zich welkom voelt, wordt Leiden een fijne stad voor iedereen.

Ik wens u veel leesplezier. Mede namens het college van B&W van Leiden.

Abdelhaq Jermoumi  
Wethouder Kansengelijkheid,  
Jeugd en Onderwijs



# Inhoudsopgave

<b>Woordenlijst .....</b>	<b>5</b>	<b>2.3. Cultuur .....</b>	<b>17</b>
Over wie gaat het? .....	5	Wat is de rol van cultuur? .....	17
Wat betekenen deze woorden? .....	6	Waar is de gemeente verantwoordelijk voor bij cultuur? .....	17
<b>1. Waar dit actieplan over gaat.....</b>	<b>7</b>	Wat doen we al om uitsluiting tegen te gaan in de Leidse cultuur? .....	17
<b>1.1. Wanneer doe je mee?.....</b>	<b>7</b>	Wat komt er uit het onderzoek over cultuur? .....	18
Hoe leren we van ervaringen?.....	8	Wat gaan we daarmee doen binnen de Leidse cultuur? .....	19
Wat staat er in het actieplan? .....	8	Wanneer gaan we dit doen? .....	19
<b>2. Actieplan .....</b>	<b>9</b>	<b>2.4. Sport.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1. Gemeentelijke organisatie .....</b>	<b>9</b>	Wat is de rol van sport? .....	20
Wat doen we al om uitsluiting in de gemeentelijke organisatie tegen te gaan? .....	10	Waar is de gemeente verantwoordelijk voor in de sport? .....	20
Wat komt er uit het onderzoek over de gemeente?.....	10	Wat doen we al om uitsluiting bij sportverenigingen tegen te gaan? .....	20
Wat gaan we daarmee doen in de gemeentelijke organisatie?...	10	Wat komt er uit het onderzoek over de Leidse sport?.....	21
Wanneer gaan we dit doen? .....	12	Wat gaan we daarmee doen in de Leidse sport? .....	21
<b>2.2. Onderwijs .....</b>	<b>13</b>	Wanneer gaan we dit doen? .....	22
Wat is de rol van het onderwijs? .....	13	<b>2.5. Welzijn.....</b>	<b>23</b>
Waar is de gemeente verantwoordelijk voor binnen het onderwijs? .....	13	Wat is de rol van welzijn?.....	23
Wat doen we al om uitsluiting in het onderwijs tegen te gaan? ..	13	Waar is de gemeente verantwoordelijk voor als het gaat om welzijn? .....	23
Wat komt er uit het onderzoek over scholen in Leiden? .....	14	Wat doen we al om het welzijn van Leidenaren te verbeteren? ..	23
Wat gaan we daarmee doen met het Leidse onderwijs?.....	14	Wat komt er uit het onderzoek over welzijn? .....	24
Wanneer gaan we dit doen? .....	16	Wat gaan we daarmee doen voor het welzijn van Leidenaren? ..	24
		Wanneer gaan we dit doen? .....	25

<b>2.6. Ouderenzorg</b> .....	<b>26</b>
Wat is de rol van ouderenzorg? .....	26
Waar is de gemeente verantwoordelijk voor in de ouderenzorg? .....	26
Wat komt er uit het onderzoek over de Leidse ouderenzorg? ....	26
Wat doen we al om uitsluiting in de ouderenzorg tegen te gaan? .....	27
Wat gaan we daarmee doen voor de Leidse ouderenzorg? .....	28
Wanneer gaan we dit doen? .....	29
<b>2.7. Veiligheid</b> .....	<b>30</b>
Wat is de rol van veiligheid en handhaving? .....	30
Waar is de gemeente verantwoordelijk voor als het gaat om veiligheid? .....	30
Wat doen we al om de veiligheid in Leiden te verbeteren? .....	30
Wat komt er uit het onderzoek over veiligheid in Leiden? .....	31
Wat gaan we daarmee doen om de veiligheid te verbeteren? ....	32
Wanneer gaan we dit doen? .....	33

<b>3. Hoe dit actieplan is gemaakt</b> .....	<b>34</b>
Hoe zijn we gestart? .....	34
Hoe zijn we ermee aan de slag gegaan? .....	34
Hoe hebben we dit gedeeld? .....	35
<b>4. Wat er nog meer uit het onderzoek komt</b> .....	<b>36</b>
Hoe open kun je zijn over jezelf? .....	36
Door wie wordt je geaccepteerd zoals je bent? .....	37
Hoe gelukkig ben je? .....	37
Hoe veilig voel je je? .....	38



# Woordenlijst

## Over wie gaat het?

**LHBTIQ+:** de afkorting van lesbisch, homo, bi+, transgender, non-binair, intersekse en queer. Het plusteken staat voor mensen die zichzelf anders noemen dan waar deze letters voor staan, zoals asexueel of panseksueel.

**Lesbisch:** vrouwen die zich aangetrokken voelen tot vrouwen. Ook sommige non-binaire personen zijn lesbisch.

**Homo:** mannen die zich aangetrokken voelen tot mannen. Ook sommige non-binaire personen zijn homoseksueel.

**Hetero:** je aangetrokken voelen tot het andere geslacht.

**Bi+ personen:** mensen die zich aangetrokken voelen tot meer dan één gender. Sommige bi+ personen noemen zichzelf biseksueel, bi+, pan, queer of fluïde.

**Transgender personen:** mensen die zich niet identificeren met het geslacht dat hen bij de geboorte is gegeven. Wordt ook wel 'transpersonen' genoemd.

**Non-binaire personen:** mensen die zich niet thuis voelen binnen de identiteit man of vrouw. Non-binaire personen vallen ook onder de term 'transgender'.

**Intersekse personen:** mensen die geboren worden met een lichaam dat zowel mannelijke als vrouwelijke kenmerken heeft.

**Queers:** mensen die zich niet in een bepaald hokje willen plaatsen.

**Cisgender personen:** mensen die zich wel identificeren met het geslacht dat hen bij de geboorte is toegewezen.

### Wat betekenen deze woorden?

**Inclusie:** het tegenovergestelde van buitensluiten. Een samenleving waarin iedereen dezelfde kansen en rechten heeft en dus iedereen kan meedoen.

**Diversiteit:** verschillen tussen mensen, bijvoorbeeld in uiterlijk, afkomst, beperking, leeftijd, gender of seksuele voorkeur.

**Gelijkwaardigheid:** mensen zijn van gelijke waarde, maar niet altijd gelijk. Omdat er verschillen zijn tussen personen. Zo heeft een persoon in een rolstoel iets anders nodig dan iemand die kan lopen. De behandeling kan anders zijn, maar de kansen zouden hetzelfde moeten zijn.

**Toegankelijkheid:** dit gaat over in hoeverre gebouwen en de openbare ruimte door iedereen gebruikt kan worden. Ook door mensen met een beperking, zoals mensen in een rolstoel, mensen met een loopstok of door mensen die doof of slechthorend zijn.

**Gender:** gaat over eigenschappen, gedragingen en rollen die cultureel bepaald zijn voor elk geslacht. In Nederland vinden de meeste mensen het normaal dat een vrouw een jurk of een broek draagt. Andersom geldt dit meestal niet voor mannen.

**Genderidentiteit:** dit gaat over je lichaam en hoe je je daarbij voelt. Ben je in een vrouwelijk lichaam geboren, voel je je vrouw, dan heet dat cisgender. Ben je in een mannelijk lichaam geboren, maar voel je je vrouw, dan heet dat transgender. Of voel je je niet echt mannelijk of vrouwelijk, dan kun je je identificeren als non-binair.

**Genderexpressie:** een manier om je persoonlijke identiteit te uit te drukken door hoe je eruitziet en welke kleding je draagt. Dit hoeft niet altijd overeen te komen met iemands gender of geslacht.

**Genderfluiditeit:** een woord dat aangeeft dat iemands genderidentiteit niet vastligt. Genderfluide personen kunnen zich de ene dag meer mannelijk voelen, de andere dag meer vrouwelijk, of ergens daartussenin.

**Straight passing:** je aanpassen naar de hetero en cisgender norm in kleding en gedrag om je veiliger te voelen in het openbare leven.

**Welzijn:** het gevoel van tevreden zijn, gezondheid en geluk van een persoon.

**GSA:** staat voor Gender Sexuality Alliance. Dit is een groep leerlingen van een school die zich inzet voor een veilige school voor iedereen. Dit wordt **gesteund door COC**.

**Grensoverschrijdend gedrag:** gedrag dat de persoonlijke grenzen van een persoon over gaat. Dit kan in verschillende vormen: Dit kan seksueel zijn door ongewenste seksuele opmerkingen of aanrakingen. Dit kan fysiek zijn door geweld of verbaal door schelden. Het kan ook misbruik zijn van iemands financiële situatie.

**Subsidie:** een financiële vergoeding die organisaties, stichtingen en verenigingen kunnen aanvragen bij de gemeente voor bijvoorbeeld een project, evenement of initiatief.

**Genderinclusief:** een genderinclusieve ruimte (bijvoorbeeld toilet of kleedkamer) is een ruimte die mensen van alle genders mogen en kunnen gebruiken.

Samen  
Leiden





# 1. Waar dit actieplan over gaat

## 1.1. Wanneer doe je mee?

In Leiden vinden we het belangrijk dat iedereen meetelt en zichzelf kan zijn. Met respect voor wat je kan, voelt, wat je afkomst, cultuur, geloof en uiterlijk is. Want als iedereen meetelt en zich thuis, geaccepteerd en veilig voelt, wordt Leiden een fijne stad voor iedereen.

Leiden is sinds 2008 Regenboogstad en maakt en voert plannen uit om LHBTIQ+-discriminatie tegen te gaan. In 2016 heeft Nederland het VN-Verdrag handicap geratificeerd. Gemeenten zijn daarom sinds 2017 verplicht om aan te geven hoe zij de ervaringen van mensen met een beperking opnemen in hun beleid. Daarnaast speelden in de Leidse samenleving andere inclusie vraagstukken over racisme en discriminatie. Door deze onderwerpen samen te voegen is het programma Leiden Inclusief ontstaan. Dit programma zet zich in om verschillende vormen van discriminatie tegen te gaan tot en met 2025:

- LHBTIQ+-discriminatie tegengaan
- Toegankelijkheid verbeteren
- Racisme en discriminatie tegengaan
- Gendergelijkheid verbeteren
- Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) in de gemeentelijke organisatie verbeteren

Voor deze onderwerpen hebben wij drie doelen opgesteld:

1. De gemeentelijke organisatie is divers, inclusief en gelijkwaardig
2. Ons beleid en dienstverlening is inclusief en gelijkwaardig
3. Onze samenleving is bewuster van **diversiteit**, inclusie en gelijkwaardigheid

Dit actieplan gaat over de lijn LHBTIQ+-discriminatie tegengaan. De gemeenteraad heeft bij de verkiezingen in 2022 het Regenboogstembusakkoord getekend. De thema's van het Regenboogstembusakkoord zijn: inclusief beleid uitvoeren, jongeren steunen, kwetsbare groepen steunen, gezien kunnen worden in de stad en veiligheid verbeteren. Zij heeft daarmee aangegeven zich tot 2026 in te zetten voor een diverse en inclusieve gemeente waarin iedereen zichzelf kan zijn. We vinden het daarom belangrijk te weten wat de ervaringen zijn van Leidenaren. Om die reden hebben wij in 2023 onderzoek laten doen naar de ervaringen van LHBTIQ+ Leidenaren. Dit onderzoek ging over geaccepteerd worden door anderen, persoonlijke veiligheid in de stad en welzijn. Bureau51 heeft voor ons 65 jongeren, volwassenen en ouderen geïnterviewd. Zijn hebben de resultaten opgenomen in een rapport, dat in september 2023 is gepubliceerd.

### Hoe leren we van ervaringen?

De ervaringen van Leidse LHBTIQ+ mensen laten zien wat er goed gaat, maar ook waar het nog beter kan. Dit geeft ons informatie over wat mensen tegenkomen als het gaat om wonen, leven en werken in Leiden. We kunnen ervan leren op welke onderwerpen er nog stappen gezet kunnen worden. Zoals op de onderwerpen sport, onderwijs, welzijn en veiligheid. Voor deze onderwerpen maken wij beleid. Met de resultaten en adviezen van dit onderzoek hebben we gekeken wat we als gemeente anders kunnen doen. Wij hebben dit ook met ons netwerk gedeeld. Zo kunnen ook clubs, scholen en organisaties in Leiden hiermee aan de slag.

### Wat staat er in het actieplan?

In dit actieplan bekijken we per onderwerp welke acties we nog in willen gaan zetten. We geven aan waar we als gemeente verantwoordelijk voor zijn en wat we al doen om uitsluiting tegen te gaan. In de volgende hoofdstukken kun je lezen hoe dit actieplan is gemaakt, wat er uit het onderzoek is gekomen en wat we daarmee gaan doen.





## 2. Actieplan

In dit actieplan bespreken wij zeven verschillende onderwerpen. Dit zijn de gemeentelijke organisatie, onderwijs, cultuur, sport, welzijn, ouderenzorg en veiligheid. Bij elk van deze onderwerpen leggen we de rol van inclusie uit. Ook laten we zien wat de verantwoordelijk van onze gemeente daarin is. Daarnaast delen we wat we al doen om uitsluiting van LHBTIQ+ personen tegen te gaan. We delen de belangrijkste resultaten van het onderzoek voor dat onderwerp. En geven aan wat we met die resultaten gaan doen.

### 2.1. Gemeentelijke organisatie

#### Wat is de rol van de gemeentelijke organisatie?

Wij zetten ons in om zowel onze organisatie als ons beleid en dienstverlening inclusiever en gelijkwaardiger te maken.

Vandaar dat één van de programmalijnen zich richt op het verbeteren van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in onze gemeentelijke organisatie. Ook willen we de Leidse samenleving bewust maken van de ervaringen van Leidenaren die discriminatie ervaren. Het onderzoek laat ook de ervaringen van gemeentelijke LHBTIQ+ medewerkers zien.

#### Waar is de gemeente verantwoordelijk voor?

Met het programma Leiden Inclusief zetten wij ons dus ook in voor onze eigen medewerkers. We willen als gemeente graag een goede en inclusieve werkgever zijn. Iedereen hoort gelijkwaardig behandeld te worden en er moet een fijne en veilige werkcultuur zijn. Het programma geeft advies aan verschillende afdelingen in de organisatie. We bespreken hoe zij discriminatie kunnen aanpakken en de diversiteit op de afdeling kunnen verbeteren.

### Wat doen we al om uitsluiting in de gemeentelijke organisatie tegen te gaan?

Het is onze ambitie dat iedereen meetelt in Leiden en dat iedereen zichzelf kan zijn. Dit geldt natuurlijk ook voor de medewerkers van de gemeentelijke organisatie van Leiden. Om die reden hebben wij onszelf in de programmalijn gemeentelijke organisatie tot en met 2025 een aantal doelen opgelegd. Dit zijn:

- In 2026 zijn **inclusie** en gelijkwaardigheid de regel voor de cultuur in de gemeentelijke organisatie.
- In 2026 zijn de gemeentelijke gebouwen toegankelijk. We onderzoeken hoe toegankelijk de gebouwen van de gemeente zijn. We willen zorgen voor zoveel mogelijk **genderinclusieve** toiletten.
- Tot 2026 nemen we ieder jaar, meer mensen aan uit doelgroepen waarvan er nu weinig in de organisatie zijn. Vooral in beleids- en managementfuncties willen we dit doen.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen erbij hoort en gelijkwaardig behandeld wordt. Zo zorgen we voor een eerlijke samenleving en werkt onze organisatie goed.

### Wat komt er uit het onderzoek over de gemeente?

Uit het onderzoek komen een aantal punten die we als gemeentelijke organisatie kunnen verbeteren:

- Communicatie over LHBTIQ+ en **inclusie** kan voor iedereen begrijpelijker en toegankelijker. Actief informatie geven over discriminatie helpt bij het vergroten van het besef van mensen op dit onderwerp.
- Een interne adviesgroep opzetten.
- Bijhouden hoe het gaat met acties die ingezet worden om discriminatie tegen te gaan.
- Leren van de vier grote gemeenten (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht).

- Aangeven hoe de gemeente als organisatie inkoop bij bedrijven die diensten leveren aan de gemeente. Als voorwaarde kan opgenomen worden dat deze bedrijven ook inclusief zijn.
- Voorbeeldrol van de gemeente op belangrijke momenten.
- Activiteiten en trainingen om het besef van mensen te vergroten.

### Wat gaan we daarmee doen in de gemeentelijke organisatie?

Deze resultaten uit het onderzoek gebruiken we om ons bestaande programma voor de gemeentelijke organisatie te verbeteren.

Onze actiepunten zijn:

- Opleiden en trainen
- Andere manier van aannemen van nieuwe medewerkers
- Leiderschap en inclusieve cultuur
- Netwerk van ambassadeurs versterken

### Opleiden en Trainen

We willen dat iedereen zich welkom en ondersteund voelt in onze organisatie. Daar is ook kennis van elkaar voor nodig. We organiseren het hele jaar door bijeenkomsten voor medewerkers. Elk kwartaal organiseren we bijvoorbeeld een pubquiz. Deze quizzen geven meer informatie over wat verschillende groepen mensen meemaken. Ze helpen ons om van omstander in een situatie, een medestander te worden. Met andere woorden: van iemand die discriminatie van een collega meemaakt tot iemand die ingrijpt en de collega helpt. Ook gaan teams zelf aan de slag met onderwerpen als (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en racisme. Ze gaan hierover met elkaar in gesprek. Ook krijgen balie-medewerkers een training over het aanspreken van transgender en non-binaire personen. Daarnaast komt er een opleiding in ons trainingsaanbod, zodat het mogelijk is om meer kennis op te doen.

Ook komt er een training van Movisie en Transgender Netwerk voor baliemedewerkers die veel contact hebben met inwoners van de stad. In deze training doen zij kennis op over genderinclusiviteit. Daarnaast leren ze waarop ze kunnen letten wanneer ze in gesprek zijn met een transgender of non-binair persoon.

### **Andere manier van aannemen nieuwe medewerkers**

We zijn gestart met het opschrijven van het proces dat we gebruiken bij het zoeken en aannemen van nieuwe medewerkers. Zo kunnen we beoordelen waar we dit proces inclusiever kunnen maken. Ondertussen oefenen we ook in de praktijk met andere vacatureteksten en andere manieren en plekken waar we medewerkers kunnen vinden. We willen ook personen uit de samenleving aantrekken die we nu minder terugzien in ons personeelsbestand. Zo kunnen we een betere afspiegeling zijn van Leiden. Hierbij richten we ons eerst op de vacatures voor leidinggevenden en beleidsmedewerkers, omdat hier de minste **diversiteit** is.

We ondersteunen en trainen medewerkers in het voeren van gesprekken door bijvoorbeeld dezelfde vragen te stellen bij alle kandidaten. Als we iets nieuws uitproberen beoordelen we achteraf hoe dit was afgelopen en hoe we het beter kunnen doen. Zo kunnen we ervan leren en wordt duidelijker wat helpt om inclusiever nieuwe medewerkers aan te nemen.

### **Leiderschap en een inclusieve cultuur**

Naast meer diversiteit in ons personeel willen we ook dat de cultuur in onze organisatie inclusiever is. Daarvoor is het belangrijk om te weten hoe onze cultuur door medewerkers wordt ervaren. Hierover hebben we al wat informatie via het tevredenheidsonderzoek voor medewerkers. We zijn aan het onderzoeken hoe we deze informatie kunnen aanvullen met ervaringen van medewerkers zelf. Met deze informatie kunnen we bepalen wat er nog verbeterd kan worden om een inclusievere organisatiecultuur te bereiken.

Leiderschap in de organisatie is belangrijk omdat het gedrag van leiders belangrijk is voor de cultuur in een organisatie. We willen een veilige omgeving voor alle medewerkers. Daarom hebben we speciaal aandacht voor leidinggevenden. We bieden trainingen en workshops aan om hen te helpen bij het maken van een omgeving waarin iedereen meetelt.

Als er duidelijke signalen zijn van ongewenst gedrag van medewerkers op het werk, wordt onderzoek gedaan. Dit kan gedaan worden door de integriteitscoördinator of met een adviseur van buiten de organisatie. Afgelopen jaar is het beleid hierover bijgewerkt en onze gedragscode aangepast. Dit is ook gedaan op het gebied van inclusie en **gelijkwaardigheid**. Daarnaast is de regeling voor het melden van een vermoeden van een negatieve situatie vernieuwd. In 2025 willen we dat deze regels, ons meldpunt en de vertrouwenspersonen bekender worden.



## 2.2. Onderwijs

### Wat is de rol van het onderwijs?

We vinden het belangrijk dat je op school jezelf kunt zijn en kunt houden van wie je wilt.

Scholen kunnen een belangrijke rol spelen binnen inclusie. Bijvoorbeeld door leerlingen en studenten voor te lichten en met elkaar te laten praten. Sinds augustus 2021 zijn scholen volgens de wet verplicht om ervoor te zorgen dat leerlingen actief deelnemen aan de samenleving. In de wet staat heel duidelijk dat scholen kennis moeten bijbrengen over respect voor verschillen. Als voorbeeld noemt de overheid de verschillen in 'geslacht' en 'seksuele voorkeur'. De leiding moet zorgen voor een schoolcultuur waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd voelen.

### Waar is de gemeente verantwoordelijk voor binnen het onderwijs?

Een gemeente heeft geen directe invloed op het onderwijsbeleid van een school of onderwijsinstelling. Scholen in Nederland hebben de vrijheid om het onderwijs in te richten zoals ze zelf willen. Dit mag zolang zij hierin aan de landelijke eisen voldoen. Wel kan de gemeente samenwerken op thema's als veiligheid en gezondheid. In Leiden heeft de gemeente met de schoolbesturen en kinderopvang doelen en acties opgesteld in de Leidse Educatieve Agenda 2024-2028.

### Wat doen we al om uitsluiting in het onderwijs tegen te gaan?

In de Leidse Educatieve Agenda staat opgenomen dat we willen dat elk kind in Leiden gezond kan opgroeien. We willen ons ervoor inzetten om scholen toegankelijker en inclusiever te maken. Daarom heeft de gemeente in 2022 met het onderwijs en studentenorganisaties een

actieplan opgesteld om het welzijn van studenten te verbeteren. Ook hebben we in 2023 een plan van aanpak voor het tegengaan van racisme en discriminatie in het onderwijs opgesteld. Hier zijn we op dit moment mee aan de slag.



Dit gebeurt er al:

- De GGD adviseert scholen (basis- en middelbare scholen, mbo) hoe zij kunnen omgaan met gender- en seksuele diversiteit. De GGD biedt op dit moment in het basis- en voortgezet onderwijs schoolbegeleiding. Ook helpen ze bij nieuwe plannen voor beleid en houden ze ouderavonden over relaties en seksualiteit. Er is ook scholing voor leraren over relaties en seksualiteit, grensoverschrijdend gedrag en omgaan met de meldingen van bijvoorbeeld mishandeling. Scholen met een 'Gezonde School-certificaat voor seksualiteit en relaties' hebben een aanpak om hier vanuit verschillende vakken mee bezig te zijn. Een aantal scholen in Leiden heeft dit certificaat al of hebben een doorlopende leerlijn over seksualiteit en relaties.
- Het COC Leiden krijgt een subsidie van de gemeente. Deze subsidie wordt ook gebruikt om voorlichting te geven op scholen over LHBTIQ+.

- Met **ons plan** van aanpak tegengaan van discriminatie en racisme onderzoeken we hoe we het meldpunt toegankelijker kunnen maken en versterken.
- De gemeente ondersteunt activiteiten zoals Pride in Leiden. Dit doen we om de zichtbaarheid en het accepteren van LHBTIQ+ personen in Leiden te vergroten. Scholen worden aangemoedigd om hieraan mee te doen.
- Ook het hoger onderwijs is aan de slag met het verbeteren van **diversiteit** en **inclusie**. In samenwerking met de GGD verspreidt de gemeente het hulpaanbod dat zij aanbieden via de website [younginleiden.nl](http://younginleiden.nl).
- Op verschillende middelbare scholen zijn Gender and Sexuality Alliances (**GSA's**) actief waarbij leerkrachten en leerlingen zich inzetten om geaccepteerd te worden.

### Wat komt er uit het onderzoek over scholen in Leiden?

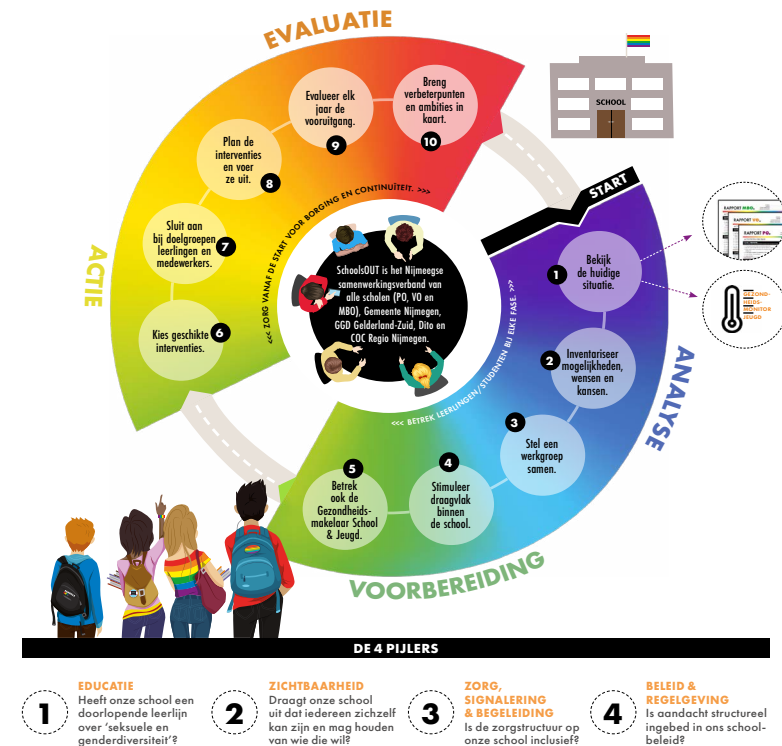
Uit de gesprekken kwam naar voren dat veel LHBTIQ+ leerlingen zich niet prettig of veilig voelen in en om de school. Er wordt gepest en sommige leerlingen gaan niet meer naar school. Eenmalige voorlichting op school heeft de situatie voor de leerling soms verergerd. Jongeren en LHBTIQ+ ouders merkten de verschillen hierin op tussen de scholen.

### Wat gaan we daarmee doen met het Leidse onderwijs?

Daarom willen we, in samenwerking met het COC en de GGD, gaan kijken wat de situatie is op scholen. En daarna bekijken wat de mogelijkheden en kansen zijn om dit te verbeteren.

Daarom willen we het volgende gaan doen:

- We bekijken of het **SchoolsOut**-programma past bij Leidse scholen en volgen hierin het stappenplan van SchoolsOut. Dit voorbeeld kennen we uit de gemeente Nijmegen, waar het al jaren goed werkt. Het uiteindelijke doel van dit programma is een sterke samenwerking



Het stappenplan van SchoolsOut en de vier pijlers van de Gezonde School | Bron: SchoolsOut

tussen scholen, kinderopvang en de gemeente. Zodat er een veiligere schoolomgeving komt voor alle kinderen. We bekijken eerst de situatie zoals het nu is en onderzoeken de wensen en kansen in het onderwijs. We starten klein met een onderzoek en kijken of er voldoende steun is. Dan kunnen we de grootte en kosten van het programma bepalen. Het doel is een inclusieve schoolomgeving waar alle leerlingen zich thuis voelen, met respect voor hun achtergrond.

- Wij gaan met het COC onderzoeken hoe we het GSA-netwerk op scholen en de GSA contacten tussen scholen zouden kunnen ondersteunen.
- Wij gaan bij overleggen aandacht vragen voor diversiteit in seksualiteit en gender in het sociaal veiligheidsplan en pestprotocol van de school.
- Wij gaan met middelbare scholen regels op veiligheid ontwikkelen. Zo weten ze wat zij kunnen doen bij discriminatie, pesten en geweld tegen LHBTIQ+ personen in het onderwijs. Hierin worden ook acties opgenomen, zodat ze weten wat ze kunnen doen als er vervelende gebeurtenissen ontstaan. Zo kunnen ze ook ingrijpen als er sociale onveiligheid is bij LHBTIQ+ jongeren binnen de school.
- Wij bespreken met schoolbesturen bij nieuwbouw, vernieuwbouw en renovatie de mogelijkheden voor genderinclusieve toiletten en/of kledruimtes.
- Wij gaan goede voorbeelden van onderwijs over gender- en seksuele diversiteit van en op Leidse scholen zichtbaarder maken op onderwijsindeidseregio.nl.
- We kijken hoe we onze activiteiten nog meer samen met het onderwijs kunnen uitvoeren. Bijvoorbeeld bij het hijsen van de LHBTIQ+ vlag op paarse vrijdag.





## 2.3. Cultuur

### Wat is de rol van cultuur?

Cultuur biedt iedereen die hier woont of werkt de mogelijkheid om mee te doen in onze Stad van Ontdekkingen.

Cultuur geeft iedereen de mogelijkheid tot ontwikkeling en ontmoeting, tot genieten en ontdekken. Voor iedereen, met respect voor leeftijd, afkomst, gender, seksuele voorkeur, opleiding, talent en/of hoeveelheid energie.

### Waar is de gemeente verantwoordelijk voor bij cultuur?

In februari 2020 heeft de gemeenteraad van Leiden de Cultuurvisie vastgesteld. In de Cultuurvisie staan drie doelen centraal:

- **Cultuur op Sterke Benen:** Zorgen voor een goede culturele basis die van hoge kwaliteit is, divers en toegankelijk voor veel mensen.
- **Cultuur met Hart en Ziel:** Cultuur gebruiken om doelen in de samenleving te bereiken, met speciale aandacht voor sociale inclusie.
- **Cultuur met Kop en Schouderaars:** De unieke kennis en cultuur van Leiden gebruiken om de stad lokaal en internationaal te laten opvallen.

Met de doelen die hier boven staan, geven we subsidie uit aan cultuurorganisaties. De organisaties die een cultuursubsidie aanvragen, zijn zelf verantwoordelijk voor het regelen van een ruimte.

De bevolking is de afgelopen jaren steeds diverser geworden. Dit is nog niet goed terug te zien op de podia, in de zalen of musea. Voor niet alle Leidenaren is het culturaanbod altijd even toegankelijk. Hier willen we iets aan doen.

Vanuit de Cultuurvisie is er een Uitvoeringsagenda Cultuur 2023 en 2024 vastgesteld. Om de kunst- en cultuursector te versterken, zetten we samen met het veld in op 10 thema's. Die thema's geven invulling aan de drie ambities uit de Cultuurvisie. Een belangrijk thema daarbinnen is: meer mensen bereiken, diversiteit en inclusie.

### Wat doen we al om uitsluiting tegen te gaan in de Leidse cultuur?

We willen dat iedereen kan genieten van kunst en cultuur. We werken eraan om cultuur voor iedereen toegankelijk te maken, met aandacht voor diversiteit en inclusie. We willen dat mensen van verschillende achtergronden en groepen zich welkom voelen en in het aanbod meedoen. Dit is één van de redenen dat we als gemeente subsidie verlenen aan culturele organisaties. Er is o.a. de subsidieregeling, "Leiden Lokaal en Inclusief". Met deze subsidie kunnen organisaties tot € 11.000,- aanvragen. Dit kunnen zij bijvoorbeeld doen voor projecten die door middel van cultuur het accepteren van LHBTIQ+ personen willen. We proberen om met deze projecten mensen te bereiken die een afstand ervaren van het standaard kunst- en culturaanbod. Ook kunnen de projecten het welzijn van mensen verbeteren en een divers publiek aantrekken. Veel culturele instellingen doen ook mee aan de Pride in Leiden. Dit helpt om de LHBTIQ+-gemeenschap zichtbaar te maken en meer geaccepteerd te laten voelen.



### **Culturele instellingen: werken actief aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid**

Iedere instelling werkt op haar eigen manier aan een diverse organisatie als het gaat om hun publiek, programma, en personeel. Dit geldt ook voor de partners met wie ze samenwerken. De grote culturele instellingen in Leiden (Leidse Schouwburg - Stadsgehoorzaal LSSGZ, Museum De Lakenhal, BplusC, Nobel, Theater Ins Blau en De Pieterskerk Leiden) bieden samen een programma rond diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Ze organiseren lezingen en workshops om hun eigen personeel meer bewust te maken. Ook bieden ze workshops aan voor de hele sector: voor zowel de grote als de kleine organisaties. Zo krijgen medewerkers presentaties van mensen met ervaring op verschillende onderwerpen, zoals werving, selectie, taal, onderwijs en onderzoek. Bijvoorbeeld bij een nagesprek bij een film. Of bij een workshop die gaat over communicatie op de vloer met mensen met een beperking.

De volgende activiteiten binnen de cultuursector om uitsluiting tegen te gaan, vinden al plaats en worden gesteund door gemeente Leiden:

- **Theater de Generator** behandelt in hun voorstellingen verschillende vragen die spelen in de samenleving. Ze werken aan onderwerpen zoals LHBTIQ+, racisme, en afschaffing van slavernij. Het is belangrijk voor het theater om te werken met verschillende makers, waaronder LHBTIQ+ makers.
- **Rainbow Society Leiden** heeft gekeken naar de resultaten van het onderzoek naar de ervaren acceptatie, veiligheid en welzijn van LHBTIQ+ personen in Leiden. Zij richten zich op het benaderen van jongeren en ouderen. Ze willen door kunst een safe space (veilige ruimte) maken voor LHBTIQ+ jongeren, volwassenen en ouderen. Tijdens de Pride maand in Leiden houden zij een tentoonstelling.

- **Pride Leiden 2024**, een groot aantal culturele organisaties namen actief deel aan het programma rondom de Pride. Zo vond er Pride Comedy plaats in Nobel. Las de Leidse drag queen Dina Diamond voor bij BplusC. En draaiden er LHBTIQ+ films in de Leidse bioscopen.
- **De Nobel** heeft met LHBTIQ+ gemeenschap uit de stad het feest *Euphoria* opgezet. Er zijn 4 edities geweest en ze gaan na zomer verder. Ook is er The Drag Queen Disco Bingo. Daarnaast gaan ze een groep jongeren samenbrengen om activiteiten te bedenken die te maken hebben met de samenleving en cultuur.
- **BplusC** zorgt ervoor dat hun aanbod altijd inclusief en gevarieerd is. Ze hebben een impuls gegeven aan hun boekencollectie. Zo nemen zij meer boeken met diversiteit in hun collectie op.

### **Wat komt er uit het onderzoek over cultuur?**

Uit het onderzoek blijkt dat:

- LHBTIQ+ mensen veilige ruimtes (safe spaces) willen waar ze zichzelf kunnen zijn zonder angst voor discriminatie of vooroordelen.
- Er meer openbare plekken moeten zijn waar ze samen kunnen komen, zoals cafés, restaurants of clubs die zich vooral richten op de LHBTIQ+-gemeenschap.

### Wat gaan we daarmee doen binnen de Leidse cultuur?

Wij hebben twee keer per jaar bijeenkomsten met de cultuursector. Hier bespreken we samen belangrijke onderwerpen uit de Uitvoeringsagenda Cultuur 2023 en 2024 en bedenken we nieuwe acties. Zo is op 22 maart onder andere het LHBTIQ+-actieplan besproken met de cultuursector. De uitkomsten zijn gedeeld met de projectgroep die de een ander subsidiesysteem aan het bedenken zijn.

We werken dus aan een aanpassing van het subsidiesysteem voor Cultuur. Dit is een nieuw subsidiestelsel dat duidelijker werkt en eenvoudiger is voor aanvragers. Dit stelsel is bedoeld om culturele organisaties gelijke kansen te bieden om subsidie aan te vragen. Binnen de nieuwe subsidie-regelingen zal ook de Code Diversiteit en Inclusie een plek krijgen. Dit is een stappenplan van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector over diversiteit en inclusie. Hiermee kunnen culturele organisaties inclusiever aan het werk gaan. Ze kunnen met de Code laten zien hoe belangrijk diversiteit en inclusie is in cultuur. En hoe belangrijk dit is voor de Nederlandse samenleving.

### Wanneer gaan we dit doen?

CULTUUR		2024				2025			
Actie	Omschrijving	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Nieuwe subsidieregelingen	We kijken hoe we in de nieuwe subsidieregelingen de Code Diversiteit en Inclusie kunnen meenemen. Hiermee kunnen organisaties die subsidie bij de gemeente aanvragen, laten zien hoe zij met inclusie omgaan.					x	x	x	x
Gesprekken met culturele organisaties over diversiteit en inclusie	We blijven in gesprek met culturele organisaties in Leiden. Ook over hoe we een breder publiek kunnen bereiken en hoe we diversiteit en inclusie beter kunnen laten zien.	x	x	x	x	x	x	x	x
Nieuwe Uitvoeringsagenda voor Cultuur 2025 en 2026.	Resultaten uit gesprekken met culturele organisaties meenemen in de nieuwe Uitvoeringsagenda voor Cultuur 2025 en 2026.					x	x	x	x

## 2.4. Sport

### Wat is de rol van sport?

Iedereen moet zich veilig voelen om bij een vereniging te kunnen sporten en zichzelf te kunnen zijn.

In Leiden zijn 118 sportverenigingen actief. Sociaal veilige sport is een belangrijk onderwerp binnen de Leidse sport. Sociale veiligheid gaat over het voorkomen en tegengaan van racisme, discriminatie, uitsluiting en zorgen dat het toegankelijk is voor iedereen.

### Waar is de gemeente verantwoordelijk voor in de sport?

Binnen de sport is veel aandacht voor een sociaal veilig sportklimaat. Dit is breder dan alleen het tegengaan van LHBTIQ+-discriminatie of racisme, maar de aanpak is positief voor iedereen. Sportverenigingen zijn een eigen organisatie met eigen regels. De gemeente heeft dan ook geen invloed op de bedrijfsvoering van de verenigingen. De verenigingen hebben een eigen bestuur en maken zelf beleid. De gemeente helpt de verenigingen hierbij door de inzet van een breedtesportcoördinator. Daarnaast huren de sportverenigingen velden of zaaldelen van de gemeente.

### Wat doen we al om uitsluiting bij sportverenigingen tegen te gaan?

De Leidse sport besteedt aandacht aan een sociaal veilige sport. Om voor veilig sporten in Leiden te zorgen, zijn al verschillende acties opgestart. Dit wordt er al gedaan:

- Opleiden van vertrouwenscontactpersonen (VCP) binnen de sportverenigingen. De VCP leert wat voor soort meldingen binnen kunnen komen en naar welke organisatie zij deze moeten doorsturen. Hiervoor is een stroomschema gemaakt.

- Als een vereniging aangeeft ondersteuning nodig te hebben, biedt de gemeente dit aan vanuit het Leids Sportakkoord. Er zijn op dit moment 100 VCP's opgeleid.
- Iedere vrijwilliger die met een kwetsbare doelgroep werkt, moet een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aanvragen. Verenigingen kunnen gebruik maken van de gratis vrijwilligers VOG via het NOC\*NSF.
- We bieden begeleiding aan voor de inrichting van een veilig sportklimaat bij de sportvereniging. Op dit moment krijgen onder andere DOCOS en ZVL 1886 ondersteuning bij de oprichting van een commissie sportiviteit en respect.
- De website 'veilig sporten in Leiden' is online. Op deze website is informatie te vinden over een veilig sportklimaat in de gemeente.
  - Er komt een campagne rond de lancering van de website. Daarnaast wordt er een keurmerk ontwikkeld voor een veilig sportklimaat.
- Het project 'Help een crisis': De gymnsport is een project opgestart met als doel verenigingen of organisaties om te leren gaan met een crisis binnen de sportvereniging. Doordat Gymnsport zelf om moest gaan met een crisis rond veiligheid, hebben zij van de leerpunten nu een stappenplan gemaakt. Zo kunnen andere verenigingen hier ook van leren.
- De buurtsportcoaches hebben onderzocht welke verenigingen op de website aandacht besteden aan de gedragscode. Een gedragscode geeft aan wat de verwachting is van hoe leden zich gedragen binnen de vereniging. Zo weet iedereen die zich aanmeldt bij een vereniging hoe zij zich horen te gedragen langs de lijn, in de kantine of de kleedkamer. Er is een analyse gemaakt en dit zijn de resultaten:

Aantal verenigingen:	<b>118</b>
Aantal met gedragscode:	<b>36</b>
Aantal met info Veilig Sportklimaat:	<b>24</b>
Aantal met vertrouwenscontactpersonen:	<b>32</b>
Aantal met beleid Verklaring omtrent Gedrag:	<b>11</b>

### Wat komt er uit het onderzoek over de Leidse sport?

De geïnterviewden geven aan dat **straight passing** nodig is om te kunnen sporten. Er zijn vaak alleen kleedruimtes voor mannen of vrouwen en als je **transgender** of **non-binair** bent, is douchen en sporten ongemakkelijk. Vooral mannelijke **queers** mijden teamsporten in Leiden. Vrouwen spelen wel vaker in een team en kunnen ook vaker zichzelf zijn.

Daarnaast reageren bestuurders van sportverenigingen vaak pas achteraf op vervelende gebeurtenissen. En laat de vereniging vaak niet zien LHBTIQ+-positief te zijn.

### Wat gaan we daarmee doen in de Leidse sport?

Naast de inspanningen om het Leidse sportklimaat sociaal veiliger te maken, worden door de resultaten en aanbevelingen van het rapport nog extra stappen gezet:

- Tijdens de Week van Respect een actieweek organiseren met rolmodellen die praten namens hun organisatie.
- We kijken verder naar de resultaten van de buurtsportcoaches over het hebben van een gedragscode en we kijken welke vereniging of sporttak nog extra ondersteuning kan en wil krijgen.
- Er is al een keer voorlichting gegeven aan sportcoaches. Dit wordt doorgezet. Hierbij werken onderwijs en sport samen.
- De samenwerkingspartners van de gemeente zijn de sportaanbieders.
  - Bij gesprekken met de sportaanbieders staat het thema LHBTIQ+ **inclusie** op de agenda. Ook de mogelijkheden die de gemeente en het Sportakkoord bieden op dit vlak worden besproken.
  - De resultaten van het **onderzoek** worden gedeeld samen met de resultaten van het onderzoek van de buurtsportcoaches.
  - We gaan in gesprek met de vertrouwenscontactpersonen en deelnemers van het LHBTIQ+ netwerk over het inclusiever maken van de verenigingen. Hoe kunnen zij laten zien dat ze LHBTIQ+ inclusief zijn? En wat kunnen zij bieden? Dit gesprek voeren we samen met ervaringsdeskundigen van het LHBTIQ+ netwerk.



### Wanneer gaan we dit doen?

SPORT		2024				2025			
Actie	Omschrijving	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Week van Respect	Van 11 tot en met 17 november (Week van Respect), vonden de acties van de werkgroep "Veilig Sporten in Leiden" plaats.				x				x
Voorlichting sportcoaches	De voorlichting voor sportcoaches via Inluzio en MBO Rijnland vindt plaats in het schooljaar 2024 – 2025.			x	x	x	x		
Resultaten delen met Vertrouwenscontactpersonen	De resultaten van het onderzoek zijn gedeeld met de vertrouwenscontactpersonen van de sportverenigingen in het najaar 2024. Er is nagedacht over verschillende manieren om sporten voor LHBTIQ+ personen in Leiden fijner te maken. Verder blijft het onderwerp een vaste agendapunt van de vertrouwenscontactpersonen in de sportverenigingen.				x				

## 2.5. Welzijn

### Wat is de rol van welzijn?

Het is belangrijk voor de gemeente dat LHBTIQ+ mensen zich geestelijk en lichamelijk goed voelen.

Zo willen we iedereen gelijke kansen geven en gezondheidsproblemen verminderen. Wanneer de gemeente meewerkt aan een veilige omgeving waar LHBTIQ+ mensen zich gesteund voelen, helpt dat om stress en eenzaamheid te verminderen. Eenzaamheid heeft namelijk een duidelijk effect op ons welzijn. Mensen zijn over het algemeen gelukkiger als ze meer mensen om zich heen hebben. En mensen die gelukkig zijn, gaan vaker sociale relaties aan. Eenzaamheid heeft dus een versterkend effect. Het wordt daardoor steeds moeilijker om contact met anderen te maken en om in de samenleving mee te kunnen doen.

Cijfers laten zien dat LHBTIQ+ personen gemiddeld een groter risico lopen om zich eenzaam te voelen. Dit is anders dan iemand die zich identificeert als hetero en/of cisgender. Er zijn tegelijkertijd grote verschillen tussen LHBTIQ+ personen. Vooral jongeren, ouderen, bi+ en LHBTIQ+ personen met een vluchtelingenachtergrond hebben het risico vaker eenzaam te zijn.

### Waar is de gemeente verantwoordelijk voor als het gaat om welzijn?

De zorgverzekeraars zijn verantwoordelijk voor de geestelijke gezondheidszorg in Leiden. Als gemeente zorgen we ervoor dat organisaties die geestelijke gezondheidszorg aanbieden goed kunnen samenwerken. Daarnaast kunnen we voorstellen doen om veranderingen te versnellen. We vinden het bijvoorbeeld belangrijk dat er een aanpak komt om de groeiende eenzaamheid en verslechterende mentale gezondheid in Leiden om te keren. We begrijpen dat het een groot probleem is en dat we dit

alleen samen kunnen doen. Dus samen met organisaties en Leidenaren. Daarom gaan we, naast wat we als gemeente zelf kunnen doen, in gesprek met de stad. Daarbij willen wij met inwoners bespreken hoe we naar elkaar kunnen omzien. En roepen we organisaties op om het onderwerp eenzaamheid en mentale gezondheid hoog op hun agenda te zetten.

Natuurlijk beseffen we ons dat er andere zaken zijn die aan eenzaamheid kunnen bijdragen waar wij als gemeente geen invloed op hebben. Wij richten ons op die zaken waarop we wel invloed kunnen hebben. We kijken hierbij naar een brede groep van jong tot oud, van scholier tot student. En hebben ook aandacht voor de ervaringen van LHBTIQ+ personen.

### Wat doen we al om het welzijn van Leidenaren te verbeteren?

#### Publiekscampagne Eenzaamheid

Met een publiekscampagne, bijvoorbeeld door posters, willen we het thema eenzaamheid en mentale gezondheid op de agenda zetten. We vragen daarmee aan inwoners om meer naar elkaar om te kijken. Deze campagne werken we samen uit met ons netwerk in de stad. We willen deze campagne gebruiken om in gesprek te gaan met de Leidenaren over veranderingen in de samenleving. We willen Leidenaren ook vragen hoe zij zelf denken uit hun eenzame situatie te kunnen komen. Daarnaast willen we laten zien welke acties organisaties in de stad nemen om eenzaamheid en slechte mentale gezondheid tegen te gaan.

In 2023 is 'Het Signaalpunt Eenzaamheid' in Leiden opgericht. Het signaalpunt is een website waar je op een vertrouwelijke manier een signaal kunt afgeven wanneer je denkt dat iemand eenzaam is. Of als je zelf eenzaam bent. Het signaal wordt dan bij een professional neergelegd. In Leiden zorgt Inluzio voor het opvolgen van deze signalen. Inluzio werkt door op deze signalen en spreekt ook ondernemers, zodat zij actief eenzaamheid melden. Onze ondernemers zijn erg enthousiast en denken graag verder mee over het signaalpunt.

In het gesprek met de stad praten we over hoe we als Leidenaren met elkaar samenleven. En hoe we er meer voor elkaar kunnen zijn. We bespreken ook waar de grenzen liggen van die betrokkenheid en wanneer de hulp van professionele zorg moet worden ingeroepen. We organiseren samen met de Sterke Sociale Basis partners in de wijken en bij studentenverenigingen bijeenkomsten (stadsgesprekken). Leidenaren, professionals en bestuurders gaan met elkaar het gesprek aan over deze thema's.

### Wat komt er uit het onderzoek over welzijn?

De volgende uitkomsten en adviezen van het onderzoek worden meegenomen in de brede aanpak eenzaamheid en mentale gezondheid:

- Het onderzoeksrapport geeft het advies dat we als gemeente nog meer als rolmodel op kunnen treden. Het is belangrijk dat inclusie in alle beleidsonderwerpen van de gemeente terugkomt.
- Voorlichting aan jongeren via onderwijs is belangrijk. Binnen zorg-, welzijn-, sport-,

en onderwijsorganisaties is aandacht voor verschillen in seksuele voorkeur en gender net zo belangrijk.

- Ouderen geven aan dat oude overtuigingen terugkomen nu zij meer afhankelijk worden van de zorg van anderen. Dit maakt hen eenzamer.
- Er is behoefte aan safe spaces (veilige ruimtes), maar ook aan verbinding en samenwerking breder dan LHBTIQ+. Verbind met anderen en focus daarbij ook op samenwerking met Leidse organisaties en bedrijven.

### Wat gaan we daarmee doen voor het welzijn van Leidenaren?

We beginnen twee gespreksgroepen: één voor jongeren en één voor hun ouders. Dit doen we in samenwerking met Family Supporters. Deze organisatie in Leiden geeft advies en helpt mee om het welzijn van jongeren, gezinnen en ouderen te verbeteren. Voor gemeente Katwijk hebben zij al een succesvolle jongerengroep opgericht. In deze groep kunnen jongeren van 12-18 jaar op een veilige plek praten over hun seksuele voorkeur en hun genderidentiteit. We zien dat in Leiden jongeren ook aangeven graag een veilige plek te willen hebben waar zij met elkaar kunnen praten. Ook ouderen gaven aan dat negatieve gedachten over zichzelf van vroeger terugkomen. We willen voor hen ook een plek maken om deze gedachten met elkaar te delen. Family Supporters ziet dat deze gespreksgroepen goed kunnen helpen om geestelijke problemen te voorkomen. We kijken ook naar hoe wij een gespreksgroep voor ouderen kunnen opstarten. We zien ook dat Rainbow Society Leiden al veel contact heeft met ouderen in hun kunstprojecten.





### Wanneer gaan we dit doen?

WELZIJN		2024				2025			
Actie	Omschrijving	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Family Supporters gespreksgroepen voor jongeren en hun ouders	De voorbereidingen van Family Supporters zijn in gang gezet en de groepen starten in het najaar. De Leidse Pride van 7 september is als startpunt genomen om actief te werven voor deelnemers van de gespreksgroepen. Als dit mogelijk is, starten de groepen al in oktober. De groep kan van start bij een minimum van 3 deelnemers. Maar gehoopt wordt op 8 tot 10 deelnemers per sessie. De sessies duren een uur en worden 8 keer herhaald per groep.			x	x				
Volgende stap	We bespreken de ervaringen van de groepen met Family Supporters en kijken wat er nodig is in de toekomst.					x	x		
Gespreksgroep voor ouderen	We onderzoeken hoe wij het beste een gespreksgroep voor ouderen kunnen opstarten en de juiste partner hiervoor kunnen vinden.					x	x	x	x

## 2.6. Ouderenzorg

### Wat is de rol van ouderenzorg?

We willen voor oudere Leidenaren een veilige en prettige omgeving waar iedereen zichzelf kan zijn. Een omgeving waar iedereen gelijke zorg en ondersteuning krijgt en kan deelnemen aan de samenleving.

Uit landelijk onderzoek blijkt dat 1 op de 5 zorgmedewerkers te maken heeft of heeft gehad met racisme en discriminatie. Het gaat hier om discriminatie van bewoners en patiënten richting zorgpersoneel in verschillende zorgorganisaties, van de jeugdzorg tot de ouderenzorg. Ook patiënten ervaren discriminatie en racisme in de zorg. Er wordt dus niet genoeg aandacht besteed aan de verschillende groepen mensen in de Nederlandse gezondheidszorg.

Het aantal ouderen in Nederland én in Leiden stijgt steeds meer. Een groot deel van deze groep heeft zorg nodig. Dit kan thuiszorg zijn, maar soms ook opname in een zorginstelling. We vinden het belangrijk dat er zorg voor elke oudere in Leiden is. Zodat deze zorg hen zoveel mogelijk helpt om hen gezond en gelukkig te laten zijn. Er zijn ook uitdagingen in de zorg door een tekort aan zorgpersoneel en mantelzorgers. En door een steeds groter wordende groep ouderen en mensen die zorg nodig hebben.

### Waar is de gemeente verantwoordelijk voor in de ouderenzorg?

De landelijke overheid is verantwoordelijk voor de zorg in Nederland. Als gemeente zetten we vooral in op het uitvoeren van het landelijke beleid. We zijn verantwoordelijk voor (uitvoer van) de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). De WMO zorgt voor het welzijn van Leidenaren op verschillende gebieden, zoals dagbesteding en hulp in huis.

Daarnaast maakt de organisatie Includio een programma met verschillende activiteiten voor ouderen in de wijken en buurthuizen van Leiden. Dit doet Includio in opdracht van de gemeente. De activiteiten zijn ook voor ouderen die langer zelfstandig wonen en zorg nodig hebben. Ze bieden ook een respijtwijzer aan voor Leiden. Zo hebben mantelzorgers de mogelijkheid om ondersteuning aan te vragen in de vaak zware zorg voor een familielid of iemand anders. Includio werkt samen met wijkverenigingen, zorginstellingen, sociale verhuurders en andere organisaties. Zij doen welzijnsbezoeken aan Leidenaren die 75-plus zijn en de seniorencoaches van Includio begeleiden ouderen thuis. Includio neemt deel aan het Platform Langer Zelfstandig Wonen, dat gemeente Leiden heeft opgezet.

Binnen dit platform spreken we met de ouderenzorg, verhuurders van sociale woningen en ouderenorganisaties in Leiden. We moedigen aan dat deze organisaties in de regio met elkaar samenwerken, zodat ouderen zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen wonen. Dit gaat bijvoorbeeld over wonen, veiligheid, geldzaken en activiteiten voor ouderen in de stad.

### Wat komt er uit het onderzoek over de Leidse ouderenzorg?

Uit het onderzoek blijkt dat ouderen die afhankelijker worden van zorg, bang kunnen zijn voor vooroordelen en negatieve reacties. Ze zijn bang dat ze niet worden ondersteund in hun genderexpressie door hun zorgverleners. Kennis over verschillende genders in de zorg is soms onvoldoende. Eenzaamheid is ook het gevolg hiervan. Leidenaren die zorg nodig hebben vertellen in het onderzoek dat ze zich niet altijd sterk genoeg in hun schoenen voelen staan om in Leiden bij nieuwe situaties open over zichzelf te zijn. Als oudere Leidenaar hebben zij te maken met zorgpersoneel dat er meestal vanuit gaat dat iedereen hetero en cisgender is. Het gevoel of de twijfel daarover niet helemaal zichzelf te mogen of kunnen zijn, levert hen spanning op en kost veel energie en verdriet.

In het onderzoeksrapport zijn verschillende adviezen gegeven om de situatie van LHBTIQ+ ouderen te verbeteren. Belangrijk is om te weten hoe groot het probleem is en kennis te vergroten bij zorgmedewerkers. Verder komt er uit andere onderzoeken dat discriminatie op verschillende manieren gebeurt in de zorg. Soms is dat een taalprobleem en soms de angst voor het uiten van de eigen identiteit. Discriminatie gebeurt tussen patiënten en zorgmedewerkers, tussen patiënten en bewoners van zorginstellingen onderling en tussen zorgmedewerkers. Mensen worden ook door systemen in organisaties gediscrimineerd door hun huidskleur, afkomst, beperking, gender en seksuele geaardheid. Het komt bijvoorbeeld voor in vragenlijsten en onderzoeken, in het onderwijs aan zorgmedewerkers en de manier waarop regels worden gemaakt.

### Wat doen we al om uitsluiting in de ouderenzorg tegen te gaan?

In 2022 hebben we een bijeenkomst georganiseerd over racisme en cultuursensitiviteit in de ouderenzorg voor Leidse zorginstellingen. Met een presentatie en twee onderwerpen bedacht door Leyden Academy gingen we het gesprek aan over discriminatie richting de patiënt en de hulpverlener. Na afloop hebben we de zorgorganisaties gevraagd hoe zij nu discriminatie opmerken en hoe er met deze meldingen wordt omgegaan. Later in dat jaar is er een bijeenkomst georganiseerd om deze uitkomsten te bespreken.



We hebben als gemeente de Roze Loper onder de aandacht gebracht bij zorginstellingen. De Roze Loper is een bewijs dat zorgorganisaties kunnen krijgen na begeleiding om de organisatie veiliger en acceptender te maken voor LHBTIQ+ personen. Er is één zorginstelling in Leiden die de Roze Loper heeft ontvangen, maar deze is in de tussentijd verlopen.

In de afgelopen vijf jaar is regelmatig onderzoek gedaan naar divers-sensitieve en cultuur sensitieve zorg. Hieruit is een aantal bevindingen gekomen, voornamelijk over patiënten.

- Er zijn weinig activiteiten gericht op het betrekken van LHBTIQ+ ouderen, ook 'roze ouderen' genoemd. Een verpleeghuis van Marente in de binnenstad van Leiden, Huis op de Waard, had een Roze Loper-certificaat. Deze is inmiddels verlopen. Of er een nieuw certificaat aangevraagd wordt, is onbekend. Zorgorganisatie Emile heeft een team diversiteit & inclusie, waarin ze deze onderwerpen binnen de organisatie en op de agenda zetten.
- Rainbow Society Leiden geeft inclusie-workshops aan verschillende organisaties, waaronder ook zorginstellingen. Zo draagt Rainbow Society Leiden bij aan de aanbeveling uit het onderzoek om in gesprek te gaan met zorginstellingen, ouderenorganisaties en buurthuizen.
- Verder heeft de thuiszorginstelling ActiVite aangegeven mee te willen doen aan het label/beeldmerk Samen Leiden. Dit betekent dat ze een organisatie willen zijn die zich inzet voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

### Wat gaan we daarmee doen voor de Leidse ouderenzorg?

Cultuursensitieve zorg houdt vooral rekening met iemands culturele achtergrond, maar niet genoeg met de verschillende kanten van een persoon. Dat kan zijn iemands huidskleur, gender, seksuele voorkeur, religie en beperkingen. Daarom lijkt ons divers-sensitieve zorg beter. Dit zou betekenen dat zorg wordt aangepast aan de achtergrond, normen, waarden en behoeften van de patiënt. Ook is het belangrijk dat zorgverleners zich bewust zijn van hun eigen normen, waarden en achtergrond en hoe deze invloed kunnen hebben op wat zij doen en zeggen. Het doel is om de zorg het beste aan te laten sluiten bij de omgeving van de patiënt.

Het idee dat iedereen vrij is om zich te uiten zoals je bent, moet ook gelden voor zorgmedewerkers. Ook zij hebben een bepaalde achtergrond, normen en waarden maar ook behoeften om hun werk goed uit te voeren. Er is nog te weinig beleid rondom diversiteit en inclusie binnen organisaties.

Een belangrijke actie is in gesprek gaan over racisme en LHBTIQ+ discriminatie met zorgorganisaties die zich bezighouden met ouderenzorg. Dit willen we op deze manier aanpakken:

We voeren twee gesprekken met de zorgorganisaties over racisme en discriminatie. In het eerste gesprek gaan we in op de ervaringen met en kennis van racisme en LHBTIQ+ discriminatie. In het tweede gesprek vragen wij hoe we de organisatie en LHBTIQ+ personen kunnen ondersteunen.

Voor deze gesprekken kijken we naar een aantal zorgorganisaties. Deze worden ook wel VVT-organisaties (Verpleging, Verzorging, Thuiszorg) genoemd. Deze 10 organisaties zijn aangesloten bij Avant. Avant werkt samen met de VVT-organisaties in onze regio om kwaliteit in de zorg te verbeteren. Zij leveren met elkaar 90% van de langdurige zorg in regio Zuid-Holland Noord. Zij zijn dus een belangrijke speler in de ouderenzorg. We willen met die organisaties spreken die werken in de langdurige zorg en in de thuiszorg in Leiden.

Dit zijn:

- Libertas Leiden
- Activite
- Marente
- Topaz
- R.K. Roomburgh

### Wanneer gaan we dit doen?

OUDERENZORG		2024				2025			
Actie	Omschrijving	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Gesprekken met zorgorganisaties in Leiden	De eerste gesprekken vinden plaats in 2024. Het doel is dat deze gesprekken afgerond zijn in december 2024.	x	x	x	x				
Evaluatie van gesprekken en vervolgstappen plannen	De uitkomsten van de gesprekken worden beoordeeld en we kijken naar de juiste vervolgstappen.				x	x	x	x	x
Uitvoeringsagenda Senioren	We nemen deze actie op in de nog te vormen uitvoeringsagenda voor Leidse senioren.					x	x		
Vervolggesprek met zorgorganisaties	In de loop van 2025 voeren we tweede gesprekken met de organisaties die een vervolg willen.					x	x	x	x

## 2.7. Veiligheid

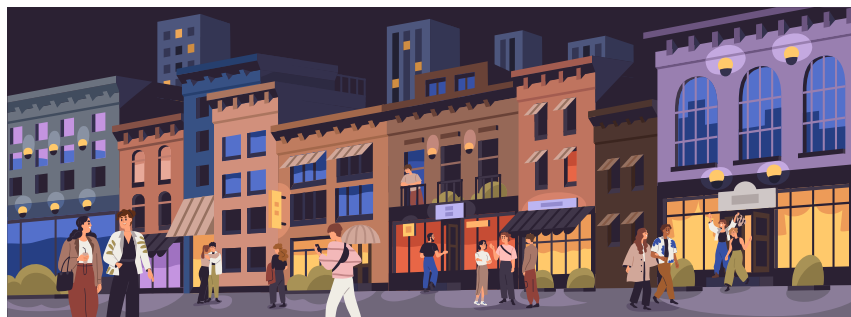
### Wat is de rol van veiligheid en handhaving?

Wij maken ons sterk voor een leefbare en veilige stad.

We zetten in op het zoveel mogelijk voorkomen van (jeugd)criminaliteit en overlast. We willen voorkomen dat de 'onderwereld' vermengd met de 'bovenwereld'. Wanneer in de stad gebeurtenissen ontstaan waardoor onrust en zorgen over de veiligheid zijn, bespreken we deze met de burgemeester. Dan kijken we hoe hierop moet worden gereageerd. De burgemeester kan maatregelen inzetten om te zorgen dat dingen veilig verlopen. Verder proberen we inzicht te krijgen in waar en waarom Leidse inwoners zich veilig of juist onveilig voelen. Veiligheid is namelijk een breed woord en kan veel vormen aannemen. Op het moment dat er signalen zijn dat een bepaalde groep in de stad vaker overlast of onveiligheid ervaart, wordt samen met de partners uit de stad onderzocht hoe we dit kunnen verbeteren.

### Waar is de gemeente verantwoordelijk voor als het gaat om veiligheid?

Voor LHBTIQ+ personen is grensoverschrijdend gedrag en intimidatie (bedreiging) in het uitgaansleven en op straat een probleem dat veel voorkomt. Sinds 2023 is meer aandacht voor straatintimidatie en seksueel



grensoverschrijdend gedrag. De aanpak hiervan bestaat uit twee delen. Aan de ene kant mensen laten beseffen dat dit gedrag gebeurt en wat dit met een ander doet. Aan de andere kant wordt er gekeken hoe er goed gereageerd kan worden door omstanders en professionals op het moment dat (seksuele) (straat)intimidatie voorkomt. Bij afdeling handhaving wordt daarom aandacht besteed aan het herkennen van intimidatie en **grensoverschrijdend gedrag**. Hierover worden op de werkvloer gesprekken gevoerd.

### Wat doen we al om de veiligheid in Leiden te verbeteren?

#### Voorkomen & bewust worden van grensoverschrijdend gedrag

Het voorkomen van straatintimidatie en **grensoverschrijdend gedrag** in het uitgaansleven vraagt om een cultuurverandering. Met de **aanpak Wensen en Grenzen** werken wij aan de cultuurverandering over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarbij is aandacht voor groepen in de samenleving die vaker te maken krijgen met (straat)intimidatie zoals (jonge) vrouwen en LHBTIQ+ personen. We willen ervoor zorgen dat mensen beseffen wat seksueel grensoverschrijdend gedrag is en waar je terecht kan als je dit gedrag meemaakt. En ook met wat je zelf kunt doen als je ziet dat iemand lastig wordt gevallen. We zetten in op:

- Ben je oké-campagne straatintimidatie op straat.
- Ben je oké-campagne in de horeca.
- Safer clubbing-trainingen, verzorgd door IVY-foundation voor horecagelegenheden voor een veilige en inclusieve sfeer (doorlopend).
- Deelname van politie en Handhaving aan het Stadsgesprek tegen racisme op 21 maart 2024.
- Conferentie de 'Open Nacht' op 20 maart 2024 waarbij horecagelegenheden en jongeren in gesprek gaan over discriminatie en sociale veiligheid tijdens het uitgaan.

### **Straatintimidatie stoppen**

Op het moment dat er zicht is op bepaalde daders of locaties van straat-intimidatie stemmen politie en handhaving met elkaar af. Bijvoorbeeld over hoe de overlast kan worden verminderd. Dit kan gericht zijn op de persoon of de locatie. Mogelijke maatregelen zijn bijvoorbeeld:

- Jongerenwerkers, wijkagenten en/of jeugdboa's die het gesprek aangaan met bepaalde personen of groepen.
- Het opleggen van een boete voor vervelend gedrag of een gebiedsverbod.
- Het inzetten van een verbod om als groep samen te komen op straat (samenscholingsverbod) in een bepaald gebied.

Wanneer boa's (buitengewoon opsporingsambtenaren) tijdens hun werk intimiderend en vervelend gedrag zien, dan spreken zij de daders/veroorzakers aan. Ook vangen zij het slachtoffer op en schakelen zij (afhankelijk van de omstandigheden) politie in voor verdere nazorg. Boa's zijn getraind om vervelend gedrag te herkennen en hier passend op te reageren.

Om meer inzicht en kennis te bieden over straatintimidatie is in november 2023 een dag georganiseerd waarbij boa's een workshop straatintimidatie hebben gevolgd. Met een VR-bril (*virtual reality*) hebben zij ervaren hoe het is om bijvoorbeeld als transgender persoon intimidatie mee te maken.

### **Bewust op de werkvloer**

Seksueel grensoverschrijdend gedrag en intimidatie kan overal voorkomen. Het is dan ook belangrijk om binnen de gemeente het gesprek aan te gaan over hoe we met elkaar omgaan en wat we van elkaar verwachten. Deze normen dragen we ook uit naar buiten. Binnen team handhaving worden hier gesprekken gevoerd en afspraken over gemaakt. Team handhaving heeft ook contact met de Rainbow Taskforce, een landelijk netwerk van LHBTIQ+ personen die werken als boa, toezichthouder of een andere functie binnen toezicht en handhaving.

### **Beter begrip**

We willen graag weten hoe en waar Leidse inwoners zich (on)veilig voelen en waarom. Met deze informatie kunnen we onze aanpak evalueren en verbeteren. We vergroten ons inzicht in straatintimidatie en plekken die onveilig voelen met informatie van samenwerkingspartners, monitoren en aanvullende onderzoeken.

- In het project 'de Leidse stadscriminoloog' wordt onderzoek gedaan naar hoe Leideners de veiligheid in de stad ervaren. Dit is een samenwerking tussen de universiteit Leiden, gemeente Leiden en de politie.
- In 2023 zijn in de Veiligheidsmonitor vragen opgenomen over straatintimidatie. De eerste resultaten zijn in maart 2024 binnengekomen en bieden inzicht in hoe vaak straatintimidatie voorkomt in Leiden en op welke plekken dit plaatsvindt.
- Tijdens overleggen tussen handhaving en politie over leven in de stad en veiligheid, worden ontwikkelingen, cijfers en belangrijke punten over sociale overlast en intimidatie gedeeld.
- Studenten Criminologie & Veiligheidsbeleid onderzoeken in hoe Leidse studenten (middelbaarberoepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, universiteit) straatintimidatie ervaren in Leiden. Daarbij wordt onder andere gevraagd naar hoe veel zorgen iemand heeft om slachtoffer te worden. Zij vragen naar hoe ernstig die persoon de gevolgen inschat en hoe groot die persoon de kans inschat om slachtoffer te worden. Ook wordt gevraagd naar locaties waar mensen de kans groter inschatten om geïntimideerd te worden.

### **Wat komt er uit het onderzoek over veiligheid in Leiden?**

#### **Veiligheid & ervaringen van (straat)intimidatie**

Uit het onderzoek naar de ervaren acceptatie, veiligheid en welzijn van LHBTIQ+ personen blijkt dat een meerderheid zich veilig voelt in Leiden. Het gevoel van veiligheid lijkt te groeien. Tegelijk geven geïnterviewden aan wel op te letten op straat, omdat zij soms ook te maken krijgen met sociaal

gedrag en intimidatie door onbekende mensen. Uit het onderzoek is gebleken dat mensen soms hun gedrag aanpassen om minder op te vallen.

De meeste geïnterviewden doen geen melding van verbale intimidatie (met woorden), maar zouden wel aangifte doen bij lichamelijk geweld. LHBTIQ+ personen die een melding bij de politie hebben gedaan van een gebeurtenis ervaren de afhandeling daarvan als professioneel. Ook wordt (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in het uitgaansleven genoemd. Nationaal onderzoek toont aan dat jonge mannen, vaak in groepjes, de daders zijn, wat wordt bevestigd in dit rapport. Dit komt door een machocultuur, waarin mannen denken dat ze sterk en stoer moeten zijn en denkbeelden over hoe mannen en vrouwen zich moeten gedragen, zorgen voor verschillende vormen van (straat)intimidatie.

### **Wat gaan we daarmee doen om de veiligheid te verbeteren?**

Acties om veiligheid in de openbare ruimte verder te verbeteren, richten zich zoveel mogelijk op de oorzaken van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. We proberen om in elke actie aandacht te besteden aan de LHBTIQ+ gemeenschap, want LHBTIQ+ personen worden vaker slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag. We maken hier zowel mensen in de stad bewust van als onze samenwerkingspartners. Daarnaast proberen we een veilige en inclusieve sfeer te maken op de werkvloer.

De volgende acties willen we inzetten:

- Spreken met Roze in Blauw (afdeling voor LHBTIQ+ discriminatie van de politie) en onderzoeken hoe politie Leiden meer rekening kan houden met de ervaringen van onveiligheid van de LHBTIQ+ gemeenschap.
- Workshops herhalen waarbij Leidse boa's aan de slag gaan met thema's zoals inclusie, diversiteit, seksueel grensoverschrijdend gedrag en machogedrag.

- Herschrijving van het boekje met gedragsregels van afdeling Handhaving.
- Aanbieden van workshops/trainingen over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en machogedrag aan (subsidie)partners uit de stad, bijvoorbeeld het jongerenwerk.
- Beter begrijpen wat straatintimidatie inhoudt en waarom sommige mensen intimideren. Dit kan bijvoorbeeld worden bereikt door te kijken naar handavings- en politieonderzoeken, de Veiligheidsmonitor, het onderzoeksrapport over veiligheid en welzijn van de LHBTIQ+ gemeenschap, en onderzoeken uitgevoerd door studenten en de Leidse Stadscriminoloog.
- Tijdens grote evenementen met de Ben je Oké-bakfiets mensen bewust maken van seksueel grensoverschrijdend gedrag door het gesprek aan te gaan over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tijdens het uitgaan. Gendergelijkheid en inclusie is daarbij het uitgangspunt.
- Starten van de 'Waar kan ik terecht' campagne, om inwoners die iets vervelends hebben meegemaakt de weg te laten vinden naar hulp. Iedere maand lichten we een organisatie uit die hulp kan bieden, onder andere het Centrum Seksueel Geweld. We doen dat door korte fictieve verhalen waarbij iemand de weg heeft gevonden naar hulp. Daarin richten we ons vooral op slachtoffers die niet weten dat ze hulp kunnen vragen bij wat ze hebben meegemaakt, bijvoorbeeld omdat ze niet weten of het 'wel erg genoeg is'.







## 3. Hoe dit actieplan is gemaakt

### Hoe zijn we gestart?

In 2023 zijn we gestart met het ophalen van ervaringen van LHBTIQ+ personen in Leiden. Om te weten waar wij dit onderzoek op moesten richten hebben we het Leidse LHBTIQ+ netwerk gevraagd hierover mee te denken. Dit netwerk is door ons opgericht om de verschillende LHBTIQ+ organisaties, in Leiden en daarbuiten, aan elkaar te verbinden. Deze organisaties hebben wij uitgenodigd om met ons mee te denken. Verschillende mensen zijn betrokken bij het netwerk, zoals COC Leiden, leerkrachten die een Gender Sexuality Alliance (**GSA**) ondersteunen, het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), universiteit en studentenverenigingen. Ook de roze horeca, de gemeentelijke gezondheidsdienst (GGD/Hecht), Roze in Blauw en de Leidse politie horen bij het netwerk. Het netwerk gaf aan dat dit onderzoek over veiligheid en welzijn moest gaan en heeft hierbij verschillende voorbeelden genoemd. Deze hebben we meegegeven aan het onderzoeksbureau. Het onderzoeksbureau is aan de slag gegaan en heeft het **onderzoeksrapport** opgeleverd. Dit rapport gaat over de ervaren acceptatie, veiligheid en welzijn van LHBTI+ personen in Leiden.

### Hoe zijn we ermee aan de slag gegaan?

Als eerste hebben we de uitkomsten van het onderzoek in september 2023 gepresenteerd aan het Leidse LHBTIQ+ netwerk. En zijn we met elkaar in gesprek gegaan over de resultaten. In het rapport komen een aantal onderwerpen terug, dit zijn onderwijs, cultuur, sport, welzijn, ouderenzorg en veiligheid. In 2024 zijn de beleidsmedewerkers die verantwoordelijk zijn voor deze onderwerpen in gesprek gegaan over de resultaten en adviezen van het rapport. We hebben gekeken naar de rol van de gemeente. En ook naar de acties die al worden ingezet om uitsluiting van LHBTIQ+ personen tegen te gaan. Van daaruit zijn er extra ideeën bedacht.

### Hoe hebben we dit gedeeld?

Dit actieplan is samengesteld uit de plannen van de beleidsafdelingen. Deze hebben wij gepresenteerd aan het Leidse LHBTIQ+ netwerk in mei 2024. Tijdens deze bijeenkomst zijn wij ook in gesprek gegaan met het netwerk over deze plannen. Met de tips en adviezen die we hebben gekregen van het netwerk zijn de plannen verbeterd. Er zijn ook samenwerkingen ontstaan voor de uitvoering van de plannen met deelnemers van het netwerk. Alle informatie hierover kun je lezen in het hoofdstuk 2. [Actieplan](#).





## 4. Wat er nog meer uit het onderzoek komt

Naast de verschillende resultaten uit het onderzoek op de onderwerpen onderwijs, cultuur, sport, welzijn, ouderenzorg en veiligheid, zijn er ook algemene resultaten uit het onderzoek gekomen. In dit hoofdstuk vind je de algemene resultaten van het onderzoek.

### Hoe open kun je zijn over jezelf?

In Leiden kun je over het algemeen open zijn over 'op wie je valt'.

Homo's, lesbische vrouwen en biseksuele personen zien positieve ontwikkelingen in geaccepteerd worden en zien meer verschil op straat. Helemaal open kunnen zijn over jezelf is nog niet voor iedereen iets dat overal mogelijk is. Jongeren vinden het soms nog lastig open te zijn naar hun ouders. Ook hebben oudere mensen soms te maken met vooroordelen als ze hulp nodig hebben van zorgorganisaties.

Non-binaire en transgender personen voelen zich vaak minder vrij om open te zijn over hun genderidentiteit.

Open kunnen zijn over wie je bent verschilt per sociale relatie. Er is minder openheid naar ouders of collega's. Cisgender homo's en lesbische vrouwen ervaren dat zij over het algemeen meer geaccepteerd worden dan biseksuelen, transmannen, en non-binaire personen.

## Door wie wordt je geaccepteerd zoals je bent?

Geaccepteerd worden door de mensen om je heen helpt je jezelf te accepteren en maakt je gelukkiger.

Vrienden, broers en zussen zijn over het algemeen meer acceptierend dan anderen. De geïnterviewden geven aan dat vrouwen over het algemeen meer acceptierend zijn dan mannen en minder vooroordelen hebben. Volwassen cisgender homo's en lesbische vrouwen voelen zich vaker geaccepteerd. Bi- en panseksuele personen, transmannen en non-binaire personen ervaren vaker problemen. Uit het onderzoek komt verder dat niet iedereen hun werkplek als inclusief ervaart. Hierbij worden door hen de gemeentelijke organisatie, de universiteit en de hogeschool van Leiden genoemd.

Vooraf mensen die er anders uitzien dan wat als 'normaal' wordt gezien, ervaren problemen.

Dit gebeurt vaak op straat, in het openbaar vervoer, in cafés en discotheken. Transpersonen, non-binaire personen, of mensen die er 'niet-standaard' uitzien worden het minst geaccepteerd op straat. Het straatbeeld is tegenwoordig divers. Je ziet mensen van verschillende culturen en achtergronden, vrouwen die mannenkleding dragen en mannen die make-up dragen. Toch voelt een kwart van de LHBTIQ+ personen zich onveilig op straat. Dit komt vaak door negatieve reacties van anderen. Om die onveilige situaties zoveel mogelijk te voorkomen, passen ze zich aan om er bijvoorbeeld meer als hetero uit te zien. Dit heet straight passing.

Volgens de geïnterviewden blijft er aandacht nodig van de overheid voor de ondersteuning van trans- en non-binaire personen. Dit geldt ook voor mensen met een genderfluïde expressie (uitdrukking).

Deze ondersteuning is vaak minder duidelijk voelbaar. De zichtbaarheid van LHBTIQ+ mensen in de samenleving, zoals bekende Leidse personen, is hier een belangrijk onderdeel van.

## Hoe gelukkig ben je?

Jezelf kunnen accepteren hangt ook van de mensen in je omgeving af.

Negatieve reacties en vervelend gedrag zorgen ervoor dat je minder gelukkig bent. Transvrouwen en non-binaire personen ervaren dat er onjuiste informatie over hen verspreid wordt. Ook zijn er vaker vooroordelen. Vaak voelen cisgender homo's, lesbiennes en biseksuelen zich gelukkiger. Jongeren, transpersonen, non-binaire Leidenaren, en sommige ouderen en bi-culturele LHBTIQ+ mensen geven aan meer stress en spanning te hebben. Er is nog weinig aandacht voor mensen die meer identiteiten hebben. Bijvoorbeeld voor lesbische en biseksuele vrouwen die een andere culturele achtergrond hebben. Mensen met meer identiteiten ervaren vaak meer discriminatie.

## Hoe veilig voel je je?

Een meerderheid voelt zich veilig in Leiden, en ervaart ook door de jaren heen meer veiligheid. Hierbij plaatsen we wel een belangrijke kanttekening: een kwart meldt onveiligheidsgevoelens, meestal op straat en let daarom ook goed op de omgeving waar zij zijn. De meeste mensen in het onderzoek hebben in 2022 een vervelende situatie meegemaakt (45 van de 65).

Daarbij kwam asociaal gedrag het meest voor. Jongeren maakten vooral pesten, cyberpesten, en bedreiging mee. Pestgedrag wordt meestal niet aan de politie gemeld, maar fysiek geweld of dreigementen worden wel gemeld. LHBTIQ+ Leidenaren die hiervan melding deden, voelden zich over het algemeen professioneel behandeld.

