

PROGRAMMA LEIDEN INCLUSIEF 2021-2023



Inhoudsopgave

PROGRAMMA LEIDEN INCLUSIEF 2021-2023.....	3
Inleiding	3
De focuspunten	5
Programmastructuur	5
Stadsgesprek Leiden Inclusief	6
Financiën	7
Resultaten en effecten	7
Bijlage 1. Leiden toegankelijk voor mensen met diverse functiebeperkingen	10
Bijlage 2. Tegengaan van racisme en discriminatie.....	22
Bijlage 3. LHBTI+ discriminatie tegengaan	27
Bijlage 4. Naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie	31
Bijlage 1a Leiden laagdrempelig.....	35
Bijlage 1b. Lokale Inclusie Agenda Bijeenkomsten	37
Bijlage 5 Planningskalender.....	39

PROGRAMMA LEIDEN INCLUSIEF 2021-2023

Inleiding

Een belangrijke pijler uit het coalitieakkoord 2018-2022 is:

'In Leiden doet iedereen mee'. Iedereen is welkom in Leiden om te wonen, te werken, te leren en te leven. De Gemeente Leiden streeft naar een inclusieve stad, waarin iedereen meedoet. Wij staan voor gelijke kansen, ongeacht opleidingsniveau, achtergrond, leeftijd, geaardheid of eventuele beperking. In onze stad is er voor iedereen perspectief.

Dat is onze ambitie.

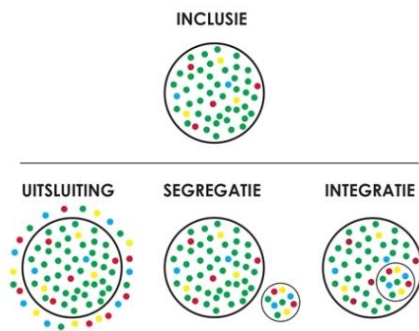
Er is in de afgelopen jaren al veel gebeurd om alle inwoners mee te laten doen. We noemen het streven naar gelijkwaardigheid in sekse- en genderidentiteit (ondertekening Regenboogakkoord en uitvoeringsplan). De ondertekening van de verklaring van Dordrecht, waarmee de gemeente de intentie uitspreekt om de veiligheid, het welzijn en welbevinden van transgender personen op de werkvloer te verbeteren. De ondertekening van het verdrag van Istanboel waarmee de gelijkheid van vrouwen en mannen en de eigen kracht van vrouwen wordt bevorderd door genderbewust beleid te voeren. Het ondertekenen van het Charter diversiteit, het nastreven van de Global Goals en het opnemen van inclusie als uitgangspunt bij de aanbesteding voor de Sterke Sociale Basis. In het beleidsprogramma voetganger 2020-2030 wordt rekening gehouden met het toenemend aantal inwoners dat zich met een hulpmiddel verplaatst. In de onlangs vastgestelde visie internationalisering 2020 (RV 20.0051) is

opgenomen dat er specifiek aandacht komt voor ontmoeting en verbinding tussen 'oude' en 'nieuwe' internationale Leidenaren (kenniswerkers, vluchtelingen, statushouders en arbeidsmigranten). Eén van de drie thema's in de cultuurvisie 'de kracht van cultuur' is 'cultuur is voor iedereen, ongeacht leeftijd, afkomst, opleiding, herkomst, talent en/of vitaliteit'. Er is echter ook nog veel te doen.

Het programma Leiden Inclusief 2021-2023 heeft tot doel bestaande activiteiten in de stad te verbinden en te versterken. Het is geen vervanging van bestaand beleid, maar aanvullingen op de uitvoering van dat beleid. Zorgen dat iedereen mee kan doen, vraagt voortdurende inspanning, met inzet en medewerking van velen. Wij gaan voor een structurele en samenhangende aanpak. Er is nog veel werk aan de winkel als het gaat om inclusie en dit kan dus geen eenmalige agenda zijn. Daarom wordt een aanpak voorgesteld waarin steeds voor een periode van twee jaar de focuspunten en de thema's worden vastgesteld. Voor u ligt nu het Programma Leiden Inclusief 2021-2023.

Waarom dit programma?

Het VN-Verdrag inzake rechten van personen met een handicap (VN-Verdrag) uit 2016 verplicht gemeenten een plan op te stellen dat bijdraagt aan een inclusieve samenleving voor mensen met een handicap of beperking. Verschillende gemeenten zijn bezig een zogenaamde 'Lokale Inclusie Agenda' op te stellen. Dit initiatief is ook bij de gemeente Leiden gestart in 2017. In gesprek met de stad zagen we dat de brede term 'inclusie' in de titel 'Lokale Inclusie Agenda' de ruimte bood voor inwoners van Leiden om ook andere thema's waarbij inclusie een rol speelt in te brengen. Immers, inclusie betekent de insluiting in de samenleving van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten en



vraagt om een brede aanpak. Ook het college had op basis van huidige signalen en ontwikkelingen, ook vanuit de maatschappij, de wens om het onderwerp inclusie breder op te pakken. De wereldwijde Black Lives Matter-manifestaties versterkten in

de zomer van 2020 ook in Nederland de dialoog over racisme en discriminatie op basis van afkomst. Ook in Leiden bezochten 2000 mensen een Black Lives Matter-manifestatie. Later dat jaar waren er discussies over vrijheid en gelijkheid voor transpersonen en homoseksuelen, biseksuele en lesbische leerlingen op reformatorische en islamitische scholen. Het is tijd om een extra slag te maken in ons inclusiebeleid. Het college legde in zijn brief aan de raad van 3 november 2020 (Z1BC876979) daarom de focus op drie extra thema's naast toegankelijkheid: discriminatie op basis van huidskleur, afkomst en religie, sekse- en genderdiversiteit en seksuele oriëntatie en binnen de eigen organisatie aandacht te geven aan diversiteit en inclusie. Bovendien verstaan wij onder toegankelijkheid ook de toegankelijkheid van onze communicatie.

Inclusie is van elke ambtenaar en elk beleidsveld

Inclusie is een bril waardoor je naar de wereld kijkt. De bril is je persoonlijke referentiekader dat bepaalt hoe je de wereld interpreteert en erin handelt. Je eigen overtuigingen werken daarbij als een filter voor wat je zal doen. Iedereen heeft zo'n bril. Een belangrijke doelstelling van dit programma is dan ook dat op elk beleidsveld inclusief wordt gedacht. Bereikt de

informatie die de gemeente deelt over een verbouwing in de straat iedere inwoner die daarvan moet weten? Ook mensen met een visuele beperking, mensen die analfabeet zijn of een andere taal spreken? Besef ik dat discriminatie op basis van afkomst een nadelig effect kan hebben op de ontwikkeling en kansen van jongeren? Geef ik elke organisatie en culturele instelling een eerlijke kans voor het verkrijgen van subsidie- en netwerk mogelijkheden? Is de informatie daarover voor iedereen beschikbaar? Zijn onze gebouwen toegankelijk met een rolstoel of voor mensen met een andere beperking? Kan ik andere foto's dan de stereotype witte man-vrouw-kind relatie in onze brochures gebruiken? Is ons beleid gendersensitief genoeg om de positie van de vrouw, en daarmee ook mannen en mensen met andere genderidentiteiten, te versterken en de ongewenste verschillen tegen te gaan?

Inclusie is een thema van en voor ons allemaal, maar het is niet iets waarover we standaard leren op school of tijdens onze opleidingen. Het is van belang dat wij daarin geschoold worden en blijven. Dat er gesprekken plaatsvinden over toegankelijkheid en inclusiviteit. Dat we elkaar scherp houden. Zo doen we dit al voor duurzaamheid, nu nog voor inclusie. Uiteindelijk is iedereen van de inhoud en moet inclusie een vanzelfsprekend gezichtspunt worden bij dagelijkse werkzaamheden. In essentie is het gehele college gedeeld eigenaar van inclusie en dient elk collegelid door een 'inclusieve bril' te kijken en te fungeren als een ambassadeur. Als een satéprikker gaat inclusie dwars door alle portefeuilles heen en raakt het aan vele beleidsterreinen: veiligheid, kennis, onderwijs, sport, werk, inkomen, economie, cultuur, gezondheid, jeugd, welzijn, duurzame verstedelijking, ruimte, wonen, mobiliteit en openbare ruimte.

De focuspunten

Zoals eerder aangegeven kiezen we ervoor om focus aan te brengen. Tot 2023 focussen we op onderstaande vier thema's. Voor elk thema is een bijlage toegevoegd.

1. **Leiden toegankelijk voor mensen met diverse beperkingen;**

Deze bijlage bevat de 'Lokale inclusie agenda: Leiden toegankelijk voor mensen met diverse beperkingen'. Dit voorstel is de Leidse invulling van het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking.

2. **Tegengaan van racisme en discriminatie;**

De bijlage bevat een voorstel om te komen tot een 'actieplan tegen racisme en discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur', op te stellen samen met de stad, en een start met de aanpak daarvan.

3. **LHBTI+ discriminatie tegengaan;**

De bijlage is een samenvatting van de 'notitie besteding regenbooggelden' die in 2019 besproken is in de raad. De bijlage bevat daarnaast de belangrijkste doelen en resultaten.

4. **Naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie;**

In het 'plan van aanpak Diversiteit en Inclusie' wordt aandacht besteed aan bovengenoemde thema's binnen de eigen organisatie.

Zoals u kunt lezen in de bijlagen is er specifieke aandacht voor de jeugd en jongeren van Leiden. Zij zijn de toekomst en bij hen zit veel energie om te werken aan de inclusieve samenleving die de gemeente voor ogen heeft. Maar ook de ouderen krijgen aandacht, met name bij het onderwerp discriminatie op basis van sekse- en genderidentiteit en seksuele voorkeur

en discriminatie op basis van afkomst, omdat hier nog altijd een taboe op rust.

"Inclusie is geen kwestie van politieke correctheid, maar de sleutel tot groei"

(vertaling quote Jesse Jackson, politicus en burgerrechtenactivist).

Ondanks de behoefte en noodzaak om focus aan te brengen moet er ruimte zijn voor actualiteiten. Inclusie is een dynamisch en steeds opnieuw actueel thema, de maatschappelijke bewustwording voltrekt zich in fases en steeds andere thema's liggen op de voorgrond en vragen om reactie. Wil men de doelen in dit programma behalen, dan kan reageren op de actualiteit van de dag niet de hoofdmoot van het werk zijn. Wij vragen hierbij de stad en de raad geduld te hebben en te onthouden dat er focuspunten aangebracht worden voor een periode van twee jaar.

Omdat inclusie zo omvangrijk is én om niet te vervallen in 'van alles een beetje en dus daardoor net niks', moeten er keuzes worden gemaakt. We willen ambitieus en realistisch tegelijk zijn.

Programmastructuur

Het programma krijgt een programmanager. Samen met de projectleiders vormt die het team Inclusie, dat optreedt als uitvoerder van het Programma Leiden Inclusief over verschillende afdelingen en domeinen heen.

Ondanks dat wordt ingezet op vier thema's, wordt stevast met een intersectionele blik te werk gegaan. Met intersectionaliteit wordt bedoeld dat er overlap bestaat in vormen van uitsluiting, zoals dat zwarte vrouwen

in deze maatschappij minder kans hebben op een leidinggevende positie dan zwarte mannen en witte vrouwen.

Het team Inclusie wordt aangevuld met inclusie-ambassadeurs die werkzaam zijn bij verschillende afdelingen van de gemeentelijke organisatie. Inclusie is immers een integraal onderwerp en moet bij alle afdelingen en projecten/gemeentelijke evenementen in de processen worden meegenomen. De inclusie-ambassadeurs zijn de oren en ogen binnen de organisatie. In 2021 wordt de programmastructuur ingericht, inclusief het activeren en, waar nodig, uitbreiden van het ambassadeursnetwerk.

Leiden wordt steeds internationaler. Dat zien we terug in de toename van diverse groepen *internationals*: kenniswerkers, arbeidsmigranten, studenten en vluchtelingen. In 2020 is daarom de visie internationalisering vastgesteld. Deze visie krijgt een uitvoeringsprogramma. Eén van de speerpunten in het uitvoeringsprogramma is “Integratie en Ontmoeting”. Daarin worden sociale kansen geïdentificeerd en wordt de ontmoeting tussen internationale- en niet-internationale Leidenaren bevorderd. Voorbeelden zijn cultuur en sport, de verbinding van locals en internationals met vrijwilligersorganisaties en het studentenleven. Een deel van het uitvoeringsprogramma behorend bij de visie internationalisering heeft dus ook tot doel Leiden Inclusief te maken.

Ook in de cultuurvisie ‘de kracht van cultuur’ is veel aandacht voor inclusie. Omdat we vinden dat het gesubsidieerde aanbod een brede groep bewoners moet bereiken, is er meer aandacht voor diversiteit nodig in de Leidse cultuursector. Niet alleen in programmering en publiek, maar ook in personeel en partners. Wij vragen de culturele instellingen hier meer werk van te maken. Zie ook www.codeculturelediversiteit.com. Ook gaan we

met de cultuursector inventariseren hoe accommodaties en programmering geschikter gemaakt kunnen worden voor verschillende beperkingen: een mentale of fysieke (w.o. visuele of auditieve) beperking; een financiële beperking (mensen met een smalle beurs) of een culturele beperking (de drempels van onze grote cultuur-instellingen ervaren sommigen als (te) hoog, fysiek of qua programmering). We zullen dit concreter maken in een uitvoeringsprogramma dat we samen met de cultuurpartners gaan uitwerken. Ook willen we meer cultuur in de wijken (laten) organiseren en cultuurcoaches inzetten om meer jongeren te bereiken.

Het team Inclusie zal afstemming zoeken met de projectleiders van internationalisering en de cultuurvisie. Ook zal het team Inclusie afstemming zoeken met de programmamanager Omgevingsvisie over hoe Inclusie geborgd wordt in het programma.

Stadsgesprek Leiden Inclusief

Zoals toegezegd worden in Leiden in 2021-2022 stadsgesprekken georganiseerd over het onderwerp racisme. We willen deze stadsgesprekken graag verbinden aan alle focuspunten uit dit programma. De stadsgesprekken kunnen op die manier gebruikt worden als input voor het Actieplan tegen racisme en discriminatie en als klankbord bij de uitvoering van de andere plannen van aanpak. Het voorstel is om in 2021-2022 drie stadsgesprekken te organiseren. Voorgesteld wordt om één gesprek specifiek te richten op jongeren, één stadsgesprek te organiseren waarin aandacht wordt besteed aan de uitdagingen die inwoners met een migratieachtergrond ervaren bij sport en cultuur en één gesprek te organiseren waarvoor iedereen wordt uitgenodigd. Er wordt gekozen om specifiek voor jongeren een stadsgesprek te organiseren, omdat uit

ervaring is gebleken dat deze groep zich minder goed uitspreekt als ook oudere stadsgenoten aanwezig zijn. Het gesprek voor jongeren kan online plaatsvinden, indien dit nodig is in verband met de dan nog geldende coronamaatregelen; hier zijn inmiddels goede ervaringen mee opgedaan. Alle gesprekken zullen worden voorbereid met de netwerkpartners in de stad die al betrokken zijn bij deze onderwerpen. Samen met deze partners stellen we het programma samen en worden inwoners uitgenodigd.

Financiën

Voor het uitvoeren van dit programma wordt in de Kaderbrief 2021-2025 voor 2022 een budget van € 300.000 voorgesteld en voor 2023 een budget van € 285.000. Daarnaast kan een deel van de kosten uit beschikbare budgetten en doeluitkeringen worden gedekt. Naast directe kosten (communicatie, aanpassingen, evenementen etc.) bestaan de kosten vooral uit het beschikbaar stellen van extra capaciteit. Op dit moment is er structureel 0,4 fte beschikbaar voor het onderwerp LHBTI+. Om te komen tot dit programma is incidenteel extra capaciteit ingezet vanuit de ontwikkelpool en BMO. Om de doelen van dit Programma Leiden Inclusief te halen, in te kunnen zetten op actualiteiten, de netwerken in de stad op te bouwen en te onderhouden en de dialoog aan te jagen wordt voor de komende twee jaar 2,6 fte extra gevraagd. Hiermee wordt het mogelijk om echte stappen te zetten op deze onderwerpen, zowel in de stad als binnen de eigen organisatie. De totale kosten en aanwezige dekking voor het programma Leiden inclusief zijn hiermee als volgt: zie tabel.

Activiteiten / kosten	2022	2023	Dekking	2022	2023
Uitvoeren Toegankelijkheids agenda	€ 35.000	€ 10.000	-	-	-
Uitvoeren Regenboogakkoord	€ 40.000	€ 30.000	Regenbooggeld	€ 40.000	€ 20.000
Uitvoeren Plan van aanpak Diversiteit en Inclusie	€ 30.000	€ 30.000	-	-	-
Opstellen actieplan Leiden tegen Racisme	€ 22.500	€ 22.500	DU Voorkomen discriminatie	€ 12.500	€ 12.500
Extra capaciteit (2,6 Fte)	€ 225.000	€ 225.000	-	-	-
Totaal kosten	€ 352.500	€ 317.500	Totale dekking	€ 52.500	€ 32.500
Totale kosten				€ 352.500	€ 317.500
Saldo (aanvullend budget in Kaderbrief 2021-2025)				€ -300.000	€ -285.000

Resultaten en effecten

Effecten van activiteiten op het gebied van inclusie zijn niet eenvoudig te meten. Met name omdat er in de stad nog veel meer activiteiten en ontwikkelingen invloed op hebben. Maar ook omdat een groot deel van de activiteiten in dit programma zijn gericht op preventie; bijvoorbeeld het voorkomen van polarisatie, radicalisering en kosten voor zorg, jeugdzorg en het achteraf aanpassen van gebouwen en openbare ruimte. Daarnaast

zijn resultaten van preventie moeilijk te meten. Wat wel te meten is, zijn onder meer de deelname aan de activiteiten, aantal meldingen van discriminatie en de ervaring en mening van Leidenaren. In dit kader is er voor dit jaar een aantal vragen aan de stadsenquête toegevoegd. Tweejaarlijks koppelen we, waar mogelijk deze gegevens aan het Programma Leiden Inclusief om de focuspunten van het programma voor de komende jaren zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij wat nodig is. De gemeente Leiden is zich ervan bewust beperkt invloed te hebben op de inclusieve samenleving. Door te laten zien dat we het belangrijk vinden en als gemeente echt in te zetten op het bestrijden van discriminatie op basis van iemands achtergrond, leeftijd, sekse, gender, seksualiteit, beperking of anderszins, willen we toch ons steentje bij te dragen.

De Universiteit Leiden, de TU Delft en de Erasmusuniversiteit Rotterdam werken nauw samen¹. Sinds 1 januari 2020 is er een nieuw Leiden-Delft-Erasmus Centre genaamd Governance of Migration and Diversity. Een van de vier thema's van Leiden-Delft-Erasmus is Inclusive Society. Momenteel wordt gewerkt aan een Inclusiviteitsindex. Daarmee wordt inclusiebeleid op het gebied van discriminatie/racisme verwetenschappelijkt. De Inclusiviteitsindex combineert data met verdiepend onderzoek via interviews. Cijfers op zich zeggen namelijk te weinig. Er kan vrijwel altijd een positieve of negatieve interpretatie voor worden gevonden. Doordat cijfers slechts indicatief zijn en niet één-op-één te koppelen aan beleid is dieptestudie een must om tot beleidsleren te komen. Met een Inclusiviteitsindex wordt inclusiebeleid een cyclisch, dynamisch proces. Er wordt onderzocht of de gemeente Leiden kan aanhaken bij dit project.

¹ <https://www.leiden-delft-erasmus.nl/nl/dossier-inclusive-society>
<https://www.leiden-delft-erasmus.nl/nl/nieuws/hoericht-je-een-stad-in-als-meer-dan-de-helft-van-je-stad-een-migratieachtergrond-heeft>

Gezamenlijk belang, gedeelde verantwoordelijkheid

Een inclusief Leiden is iets waar we allemaal profijt van hebben. Denk maar eens aan de volgende voorbeelden:

- een goed toegankelijk terrein of gebouw zonder trappen is niet alleen voor een rolstoelgebruiker, maar ook voor een persoon met kinderwagen van belang;
- goede leesbaarheid van documenten of bewegwijzering (lettertype, grootte) is niet alleen voor slechtzienden, maar ook voor iemand die zijn bril vergeten is, handig;
- iets verduidelijken door gebruikmaking van tekens, symbolen of plaatjes is niet alleen voor laaggeletterden fijn, ook kinderen snappen het dan gemakkelijker;
- niet alleen voor een inwoner met een niet-Hollandse achternaam is het fijn als deze wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, ook een oudere werknemer krijgt meer kansen door inclusief aannamebeleid;
- veilig over straat kunnen lopen wil iedereen, of het nou overdag is of 's avonds, of het een homostel betreft, je opa, iemand met paars haar en of je een lange of een korte jurk draagt.

Inclusief voor ons allemaal!

Leiden wordt alleen inclusief als iedereen meedoet en naar vermogen en behoefte hun leven kan vormgeven in een sociaal systeem. Dat kan voor

eenieder iets anders betekenen en dat vraagt om inlevingsvermogen en acceptatie van de omgeving. Een inclusieve samenleving maken we met z'n allen, maar dat gaat niet vanzelf. De gemeente roept iedereen op om een bijdrage te leveren aan die inclusieve samenleving, door initiatieven te nemen of te ondersteunen, maar vooral door inclusief te zijn en te handelen. Via de subsidieregeling maatschappelijke initiatieven is onder andere financiële ondersteuning mogelijk. Ook het aan de slag gaan met de focuspunten doen we samen. Gelukkig zijn er al veel organisaties die in Leiden actief zijn op deze onderwerpen. Bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van de plannen spelen zij een belangrijke rol.



Samen op weg naar een Inclusief Leiden

Bijlage 1. Leiden toegankelijk voor mensen met diverse functiebeperkingen

Dit is de Lokale inclusie agenda waarmee Leiden invulling geeft aan het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Inleiding

Net als in de rest van Nederland heeft 10 tot 15% van de Leidse inwoners een beperking. Het gaat hierbij om een auditieve, visuele, motorische of verstandelijke beperking, chronische ziekte en/of psychische kwetsbaarheid en het betreft ook ouderen, mensen die minder zelfredzaam zijn of mensen die beperkingen ervaren door gevoelige zintuigen. Ca. 2,5 miljoen mensen in Nederland leven met een beperking en door de vergrijzing neemt dat aantal alleen maar verder toe. Naar verwachting zal dit aantal in 2030 bijna verdubbeld zijn. Zij komen vaak letterlijk en figuurlijk talloze obstakels tegen in het openbare leven die participatie bemoeilijken. Ook worden mensen met een beperking nog te vaak gediscrimineerd. Bijvoorbeeld op het gebied van arbeid, zelfstandig wonen en onderwijs.



Aanleiding: ratificatie VN-Verdrag Handicap en aangepaste wetten

In juni 2016 heeft Nederland het VN-Verdrag inzake rechten van personen met een handicap (VN-Verdrag Handicap) geratificeerd. Het VN-verdrag wil de rechten en waardigheid van personen met een handicap of beperking beschermen en verbeteren. Een belangrijke stap om het doel van het VN-Verdrag te behalen: het letterlijk en figuurlijk drempels weghalen voor personen met een beperking zo veel als mogelijk, zodat zij volledig kunnen deelnemen aan de samenleving².

Vanuit het VN-verdrag is elke gemeente verplicht een 'Lokale Inclusie Agenda' (LIA) te maken³. De gemeente moet in een LIA duidelijk omschrijven welke verbeteringen en doelen zij gaat realiseren en binnen welke termijn. De LIA is een praktische en 'levende' agenda die vanuit een samenwerking met ervaringsdeskundigen, politieke bestuurders en de ambtelijke organisatie wordt vormgegeven en bewaakt. Het uiteindelijke doel is om samen met mensen met een beperking te komen tot inclusief beleid.

² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/positie-mensen-met-een-beperking-verbeteren-vn-verdrag-handicap>

³ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2016Z00485&did=2016D01069>

Wat wordt er van de gemeente minimaal verwacht?

Gemeenten zijn verplicht te werken aan geleidelijke verwezenlijking van het VN-Verdrag Handicap op de beleidsterreinen waarop zij verantwoordelijkheden hebben; benodigde aanpassingen zijn evenredig en mogen stapsgewijs gerealiseerd worden.⁴ Alle gemeentelijke wetten en maatregelen moeten aansluiten bij het verdrag. Omdat het VN-Verdrag Handicap de hele samenleving raakt, is voor goede uitvoering de betrokkenheid van veel partijen nodig.

Gemeenten moeten tenminste

- Periodiek aangeven hoe zij uitvoering geven aan het VN-Verdrag Handicap. Wij zullen tweejaarlijks evalueren en kijken wat er een komende periode nodig is, zoals voor het gehele programma geldt.
- Bij opstellen van beleid moeten gemeenten expliciet samenwerken met ervaringsdeskundigen (het principe van “nothing about us without us”). Om te komen tot inclusie op alle terreinen van het VN-verdrag Handicap, is het betrekken van mensen met een beperking en organisaties die hen vertegenwoordigen essentieel⁵. Hierin speelt de adviesraad Sociaal domein een belangrijke rol, evenals Lumen⁶ en het Platform Gehandicapten Leiden.⁷ Voor het tot stand komen van dit programma is input gevraagd tijdens drie bijeenkomsten. Wij zullen ervoor zorg dragen dat bij nieuwe omgevingsvisies, plannen

⁴ Het VN-Verdrag bepaalt dat er geleidelijke voortgang moet worden gemaakt in de inclusie van mensen met een lichamelijke beperking, een chronische ziekte en/of een psychische kwetsbaarheid in de samenleving, maar dat dit niet in een keer gerealiseerd hoeft te worden. Hierbij gaat het om economische, sociale en culturele rechten zoals het recht op onderwijs, arbeid en deelname aan het cultureel leven. Burger- en politieke rechten moeten wel direct verwezenlijkt worden. Dit zijn onder andere het kiesrecht en het recht op vrijheid van meningsuiting

en projecten in de buitenruimte het Platform Gehandicapten Leiden en andere relevante organisaties om advies gevraagd wordt. Dit moet worden ingebouwd in de processen en een automatisme worden.

- Zorgdragen voor 100% toegankelijke stembureaus. Uit het VN-Verdrag vloeien drie verplichtingen voort die hierop van toepassing zijn: de toegankelijkheid van de stemlokalen, dat kiezers met een handicap in het geheim zonder intimidatie kunnen stemmen en ondersteuning toe te staan aan kiezers met een handicap bij het uitbrengen van hun stem. Soms snijden deze eisen elkaar (met hulp stem je niet anoniem) en daarom willen we als koplopergemeente meer doen. Tijdens de verkiezingen in maart 2021 was het daarom mogelijk om in het Stadskantoor met een stemmal en audio-ondersteuning zelfstandig en anoniem je stem uit te brengen als blinde of slechthziende persoon. Dit gaan we in de aankomende jaren blijven doen.

Goede toegankelijkheid is een belangrijke randvoorwaarde om inclusief te kunnen samenleven. Het VN-verdrag Handicap is niet alleen belangrijk voor mensen met een beperking, maar is goed voor iedereen. Denk bijvoorbeeld aan een toilet waar iedereen naartoe kan. Niet alleen mensen in een rolstoel, maar ook mensen die een rollator gebruiken. Niet alleen mensen met een stoma of incontinentieproblematiek hebben de behoefte om snel

⁵ Zie ook <https://iederin.nl/onze-doelen/vn-verdrag-handicap/>

⁶ Zet zich in voor mensen met psychische en psychosociale problematiek in de regio Holland Rijnland.

⁷ Behartigt de belangen van mensen met functiebeperkingen en chronische aandoeningen, zowel erfelijk als door ziekte, ongeluk of ouderdom

een toilet te kunnen vinden. (Dat betekent dat er in verblijfsgebieden idealiter iedere 500m een openbaar toilet moet zijn, zodat iedereen binnen 5 min. een toilet kan vinden - dit is de norm die de Maag Darm Lever Stichting hiervoor hanteert.), maar ook een ouder die kleine kinderen mee wil nemen naar het toilet, wordt blij van veel ruimte in het toilet. Wij gebruiken daarom liever de term 'integraal toegankelijke toiletruimte' of 'toilet voor mensen met een beperking en anderen' dan 'invalidentoilet' (dat woord is ook stigmatiserend).

Toegankelijkheid is de basis om deel te kunnen nemen aan het economisch en maatschappelijk leven. Als je ergens niet kunt komen of naar binnen kan, beperkt dit je mogelijkheden om zelfstandig en gelijkwaardig mee te kunnen doen in de maatschappij. Als een leerling niet in het klaslokaal kan komen, kan deze niet met zijn vriendjes en vriendinnetjes naar school. Als een winkel of winkelgebied niet toegankelijk is, kun je als oudere niet zelfstandig je boodschappen (blijven) doen. Toegankelijkheid en inclusie gaan hand in hand en zonder een toegankelijk gebouwde en ingerichte omgeving kan nooit een inclusieve samenleving gerealiseerd worden. Het moet dus voor iedereen mogelijk zijn ergens (letterlijk) toegang te krijgen en ook weer veilig weg te gaan (uitgankelijkheid). Echter: het gaat hierbij niet alleen over de toegankelijkheid van de fysieke omgeving, maar ook over de toegankelijkheid tot vervoer, informatie en communicatie en tot andere voorzieningen en diensten die openstaan voor of verleend worden aan het publiek. In de praktijk is dit vaak lastig omdat gebouwen en de openbare ruimte ook aan andere eisen moet voldoen: denk aan ruimte voor parkeren, groen, monumenten etc. Maar waar een wil is is een weg, en het kan stukken beter.

Wat is er al gedaan op gebied van toegankelijkheid?

Gelukkig is er de afgelopen jaren meer aandacht voor toegankelijkheid: Met de omgevingsvisie draagt de gemeente Leiden bij aan realisatie van de Sustainable Development Goals (SDG's; Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen) van de Verenigde Naties. Binnen deze 17 doelen heeft ook toegankelijkheid een plek. Daarnaast wordt in de omgevingsvisie aandacht besteed aan de nabijheid en toegankelijkheid van dagelijkse voorzieningen voor inwoners, zoals winkels voor dagelijkse boodschappen, zorg, basisonderwijs en maatschappelijke voorzieningen.

Verder wordt in de kadernota kwaliteit openbare ruimte speciale aandacht besteed aan de meest kwetsbare gebruikers; ouderen, gehandicapten en kinderen. Dit geldt voor de hele stad, maar er wordt extra inspanning gevraagd rond verzorgingscentra, de ziekenhuizen, de scholen en voor fiets- en looproutes. In het Handboek Kwaliteit Openbare Ruimte, een uitwerking van de kadernota, is ook aangegeven welke routes de gemeente het belangrijkste vindt en dus toegankelijk moeten zijn. Voor de binnenstad en Leiden Bio Science Park is dit opgenomen in de kaart 'Toegankelijke Binnenstad Leiden' in het beleidsprogramma Voetganger, welke is afgestemd met het Platform Gehandicapten Leiden en Koninklijke Visio⁸. Daarnaast wordt in het handboek aandacht besteed aan de geleidelijnen. Deze laatste twee punten gelden op dit moment alleen voor de binnenstad. Het team van Ontwerp en Mobiliteit heeft ook regelmatig contact met het Platform Gehandicapten Leiden. Voor de vormgeving en inpassing van de routegeleiding is ook samengewerkt met Visio. Ook wordt gewerkt volgens de landelijke richtlijn voor verkeersvoorzieningen binnen de bebouwde

⁸ Expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen

kom van het CROW⁹, waarbij rekening wordt gehouden met toegankelijkheid.

In het kader van het besluit Toegankelijkheid Openbaar Vervoer worden alle bushaltes opgehoogd en voorzien van routegeleiding, zodat betere in- en uitstap mogelijk is.

Speeltuin 'de Doorbraak' is tijdens de renovatie geschikt gemaakt voor kinderen met een handicap, waarbij het uitgangspunt is geweest dat zij naast gebruik kunnen maken van de speeltuin, er ook echt van kunnen genieten. En zo zijn er meer praktische voorbeelden te noemen waar de toegankelijkheid bij herinrichting of beheer verbeterd is in de afgelopen jaren.

Ondanks dat er al veel gebeurt, heeft de gemeente Leiden in 2016 vastgesteld dat een gemeentebrede integrale aanpak nodig is om verdere stappen te zetten. Onder de noemer "**Leiden Laagdremelig**" is de gemeente Leiden gestart aan de opgave om het VN-verdrag te implementeren. Vanaf 2017 zijn er diverse acties ondernomen om uitvoering te geven aan *Leiden laagdrempelig*. Zie bijlage 1a voor een opsomming.

In 2018 is de gemeente Leiden samen met 24 andere gemeenten uitgeroepen tot koplopergemeente voor het programma "Iedereen doet mee". In dit programma worden de deelnemende gemeenten ondersteund en uitgedaagd in hun ambities te werken aan een inclusieve samenleving voor mensen met en zonder beperking. Hiertoe is in juni 2018 een manifest getekend.

⁹ Een Nederlandse stichting die zich opstelt als kennisinstituut voor infrastructuur, openbare ruimte, verkeer en vervoer en werk en veiligheid.

In Leiden is 2019-2020 stadsbreed in een aantal LIA-bijeenkomsten informatie opgehaald bij diverse doelgroepen en partners, o.a. bij Platform Gehandicapten Leiden, adviesraad Sociaal domein en belangengroeperingen als COC. Gezamenlijk kwam men tot drie thema's (1. Vervoer, 2. Welzijn, gezondheid & ondersteuning en 3. Werk & inkomen) die binnen inclusie zouden moeten worden aangepakt. Zie bijlage 1b voor meer informatie over de opgehaalde informatie tijdens de LIA-bijeenkomsten. Binnen deze thema's kiezen we nu voor de meest vooropliggende onderwerpen waarin we concrete resultaten kunnen boeken en die een sneeuwbal-effect hebben op andere gebieden. Het programma is een gezamenlijk proces met de stad dat tweejaarlijks kan worden bijgestuurd.

De informatie, ideeën en belemmeringen opgehaald tijdens de bijeenkomsten vinden in deze nota dus voor een groot deel wel en een deel ook niet meteen hun weerslag. De bijeenkomsten maakten ook duidelijk dat de brede term 'inclusie' in de titel 'Lokale Inclusie Agenda' de ruimte bood voor Leidse inwoners om ook andere thema's waarbij inclusiviteit een rol speelt in te brengen. We kwamen erachter dat er bij de inwoners van Leiden behoefte is aan een brede aanpak. Vandaaruit is het Programma Leiden Inclusief ontstaan. Binnen dit onderdeel ligt de nadruk op de toegankelijkheid voor mensen met een beperking.



Toegankelijkheidsagenda is van de lange termijn

Toegankelijkheid is dus de randvoorwaarde voor een inclusieve samenleving. Dit roept vragen op als: waar beginnen we? Hoe toegankelijk is de gebouwde omgeving in onze gemeente eigenlijk? Hoe houden we rekening met alle soorten beperkingen en niet alleen de meest voor de hand liggende en meest zichtbare? En niet in de laatste plaats: hoe kunnen we de beschikbare tijd en middelen in het verbeterproces toegankelijkheid zo goed mogelijk inzetten? We willen deze vragen op de lange termijn allemaal oplossen. Het uitgangspunt van dit programma is, zoals in de inleiding beschreven, om elke twee jaar nieuwe focuspunten aan te brengen, zodat het programma up-to-date blijft. Omdat we liever niet alles een beetje, maar een aantal dingen meteen goed willen doen, is er gekozen voor vier focuslijnen.

Vier focuslijnen:

Om voortdurende verbetering op het onderwerp toegankelijkheid te krijgen is het belangrijk om focus aan te brengen. Voor de komende twee jaar worden daarom onderstaande focuslijnen voorgesteld:

1. Toegankelijke openbare gebouwen:
 - a. Stadskantoor
 - b. Aanvullende regelgeving op bouwbesluit
 - c. Pilot Buurthuis Telderskade
 - d. Openbare toiletten
2. Design for all - herzien richtlijnen voor de (her)inrichting van de openbare ruimte
 - a. Toegankelijkheid inbouwen in processen
 - b. Meldingen over toegankelijkheid stroomlijnen
3. Mobiliteit
 - a. Brede obstakelvrije voetpaden
 - b. Routegeleiding voor blinde en slechthorende personen
 - c. Toegankelijke bushaltes
 - d. Toegankelijk vervoer voor mensen met een beperking
4. Communicatie en bewustwording
 - a. Communicatie over toegankelijkheid van de stad via apps en website
 - b. Inclusieve gemeentelijke communicatie voortzetten en uitbreiden
 - c. Aansluiten bij landelijke week van de Toegankelijkheid

FOCUS 1: Toegankelijke openbare gebouwen

Een goede toegankelijkheid is voor iedereen belangrijk, maar vooral voor mensen met een beperking. Gebouwen dienen te voldoen aan het bouwbesluit. In het bouwbesluit staan de minimale eisen waaraan een gebouw moet voldoen. Voor goed gebruik van de ruimte door mensen met beperkingen, moet verder gekeken worden dan deze minimale eisen. Voor 2022 en 2023 gaat de gemeente Leiden daarin de volgende stappen zetten:

a. Aanpassen en toegankelijker maken stadskantoor:

Onderzoek heeft uitgewezen dat vooral “bestaande bouw” de grootste impact heeft op de levens van mensen met een beperking. Dus door daarmee te starten kan de grootste verandering teweeggebracht worden. Organisaties als de Leidse universiteit zijn hiermee recent gestart. Hoewel het Stadskantoor gevestigd is in een vrij nieuw pand, Level, heeft het Platform Gehandicapten Leiden tijdens een schouw diverse aanbevelingen gedaan om de toegankelijkheid voor inwoners met een beperking te verbeteren. Eén van de belangrijkste aanbevelingen was het aanpassen van een toegangsdeur. De wens is om die aan te passen waardoor het gebouw veel toegankelijk is voor inwoners/medewerkers met een fysieke beperking (en ouders met een kinderwagen). Deze wens zal worden besproken met de eigenaar van het gebouw waarin het Stadskantoor zich bevint (Level). Ook gaan we duidelijk aangeven waar de ingang en de rolstoelingang(en) van het Stadskantoor te vinden zijn, ook voor slechtzienden. De omgeving van het Stadskantoor wordt ook meegenomen in de herziening van de routegeleiding voor blinde en slechtziende personen in het stationsgebied, zoals beschreven in het nog vast te stellen beleidsprogramma Voetgangers 2020-2030. Ook blijven we sturen

op het trainen en bewustmaken van de hosts die mensen verwelkomen in het gebouw zodat zij mensen die de ingang lastig kunnen vinden daarbij blijven helpen.

- b. Aanvullende regelgeving op bouwbesluit:** Gebouwen dienen te voldoen aan het bouwbesluit. In het bouwbesluit staan de minimale eisen waaraan een gebouw moet voldoen. Het credo zou moeten zijn: Design for All. Het zou de toegankelijkheid van (nieuwe) gebouwen zeer bevorderen als in het aan te passen Bouwbesluit 2012 en in toekomstige regelgeving normen worden opgenomen, die de toegankelijkheid van gebouwen waarborgen voor mensen met een beperking. Er zijn in Nederland steden die zelf aanvullingen op het bouwbesluit hebben opgesteld. Basis voor dit alles ligt in de Integrale Toegankelijkheid standaard 2018 (ITS2018), dé (internationaal) erkende standaard voor toegankelijk bouwen in Nederland. In deze standaard zijn de algemene toegankelijkheidsrichtlijnen en -normen omgewerkt naar bouwtechnische eisen, die worden toegepast bij het ontwerpen en realiseren van integraal toegankelijke projecten. De criteria van de ITstandaard zijn in overleg met verschillende belangenverenigingen, gezamenlijk vertegenwoordigd door leder(in), opgesteld. Ook is opgenomen dat toekomstige gebruikers worden betrokken bij het ontwerpproces. Voldoet de gebouwde omgeving aan de criteria uit de ITstandaard, dan komt het in aanmerking voor een ITS-certificaat. De gemeente gaat in overleg met het Platform Gehandicapten Leiden om te komen tot een aantal realistische basisprincipes bij nieuw- en verbouw aangaande: bereikbaarheid, betreedbaarheid en bruikbaarheid. Daarbij wordt gekeken naar de Integrale Toegankelijkheidstandaard 2018 en gebruik gemaakt van kennis,

die al bij andere gemeenten is opgedaan. Uitdagingen hierin zijn monumenten, gebouwen met een trappartij en aanpassingen aan de openbare ruimte om een gebouw toegankelijk te maken i.v.m. ruimtegebruik. Hier moeten gesprekken over gevoerd worden en afspraken over gemaakt.

- c. **Pilot Telderskade:** Aan de Telderskade in Leiden wordt een nieuw Huis van de Buurt gebouwd, bestaande uit twee gebouwen, de gerenoveerde Daltonschool (fase 1) en een nieuw gebouw (fase 2). Fase 1 is vanwege vorm/inrichting niet geschikt om het meest toegankelijke buurthuis van Leiden te worden. Fase 2 kan een pilot 'het meest toegankelijke buurthuis' van Leiden worden. De afgesproken basisprincipes kunnen hier direct worden getoetst op haalbaarheid: wat zou moeten volgens het bouwbesluit, wat is wenselijk, wat is haalbaar en wat zijn de extra kosten. In deze extra kosten is in dit programma niet voorzien. Uitgangspunt is dat de realisatie van fase 2 binnen de huidige financiële en ruimtelijke kaders plaatsvindt. Als extra financiële middelen nodig zijn, zal aanvullend krediet aangevraagd moeten worden.
- d. **Openbare toiletten:** Er zijn mede vanwege de coronapandemie en de renovatie van het stadhuis (tijdelijk) te weinig openbare toiletten in het centrum. Bestaande toiletten zijn daarnaast nog niet (digitaal en/of fysiek) voldoende zichtbaar gemaakt. Niet alleen in het centrum maar ook langs de steeds populairder wordende Singelparkroute ontbreken openbare toiletten. Rolstoelgebruikers kunnen zich momenteel wenden tot de toiletten in de parkeergarages op de Lammer- en de Garenmarkt, de toiletten op Leiden Centraal Station en de bibliotheek in de Nieuwstraat.

Er is gestart met het opstellen van een gemeentebreed toiletprogramma in het kader van een gastvrije en toegankelijke stad. Er is opdracht gegeven tot het doen van onderzoek en uitbrengen van advies omtrent de beschikbaarheid, zichtbaarheid en toegankelijkheid van bestaande toiletvoorzieningen voor bezoekers in de binnenstad van Leiden, nu tijdens de coronapandemie, maar ook structureel en tijdens evenementen. Op de website van de gemeente zal mogelijk bij de pagina van Parkeren aangegeven worden of er een toegankelijk toilet aanwezig is in parkeergarages. Wanneer ook de cafés en restaurants weer helemaal opengaan is het plan een goed netwerk inclusief bewegwijzering van toiletgelegenheden te realiseren in de stad, ook digitaal zichtbaar via de app Hoge Nood. Deze Hoge Nood-app is inmiddels up-to-date gebracht voor Leiden. Er wordt gewerkt aan een plan hoe het up-to-date houden van deze app in de organisatie belegd kan worden.

FOCUS 2 Design for all - herzien richtlijnen en processen voor de (her)inrichting van de openbare ruimte

Een beperking hebben is een maatschappelijke kwestie en niet enkel een persoonlijke, want je wilt als maatschappij dat iedereen moet kunnen doen wat die wil. In plaats van het maken van een aanpassing binnen de standaard, kun je beter de standaard zelf anders inrichten. Het is belangrijk dat we ons hier bewust van zijn en leren om een situatie op een andere manier te benaderen. Dit heet DESIGN FOR ALL – oftewel: beleid/ontwerp waar ruimte is voor iedereen.

Het streven van de gemeente Leiden is om bij de (her)inrichting van de openbare ruimte en de realisatie van bruggen en kunstwerken deze, zo goed als dat kan, voor iedereen toegankelijk te maken en te houden, dan wel goede alternatieven aan te bieden. De deskundigheid van het Platform Gehandicapten Leiden wordt hierbij al vaak ingezet. In publieke gebouwen, openbare ruimte en bij evenementen van de gemeente Leiden moet iedereen zoveel mogelijk kunnen doen wat hij/zij volgens de bestemming komt doen. Grote rol hierbij zal spelen de Omgevingswet die waarschijnlijk op 1 juli 2022 in werking treedt en staat voor een goede balans tussen het benutten en beschermen van de fysieke leefomgeving. Ook biedt de Omgevingswet gemeenten de mogelijkheid om met overzichtelijkere regels de leefomgeving meer in samenhang in te richten. Ook de gemeente Leiden staat nu voor de opgave om deze wet te verbinden met de Lokale Inclusie Agenda, temeer daar er in juli 2015 amendementen zijn aangenomen over:

- regels voor de toegankelijkheid van nieuwe bouwwerken en de directe omgeving daarvan voor mensen met een functiebeperking (artikel 4.21)
- het bevorderen van de toegankelijkheid van de openbare buitenruimte voor personen (artikel 2.1 en 2.28).

Voor 2022 en 2023 zetten we de eerste stappen:

- Toegankelijkheid inbouwen in processen** Er is een aantal processen waarin toegankelijkheid kan worden verbeterd. Omdat ontwerpers werken met de richtlijnen waar zij zich aan moeten houden gaan we werken aan het inbouwen van toegankelijkheidseisen in de volgende processen en documenten:

- 'Toelichting op het ontwerp': Nagaan welke aspecten van inclusie moeten worden toegevoegd aan de 'toelichting op het ontwerp' om de openbare ruimte voor alle inwoners toegankelijker te maken. De 'toelichting op het ontwerp' is een checklist die gebruikt wordt in de verschillende fases van een ontwerp. De interne Toets- en Adviescommissie Commissie Openbare Ruimte (TACOR) gebruikt deze checklist om een ontwerp te toetsen. Er wordt gekeken welke aanvullingen nodig zijn voor het verbeteren van de fysieke toegankelijkheid, maar ook bijvoorbeeld om rekening te houden met inwoners met een allergie bij het plaatsen van bomen, de aanwezigheid van prikkels voor mensen op het autismespectrum of ademhalingsproblemen. Door in documenten zoals de toelichting op het ontwerp waar mogelijk ook Nederlandse benamingen te gebruiken, worden participanten er wellicht op attent gemaakt dat er in hun woonstraat bomen worden geplant waarvoor zij wellicht allergisch zijn en daarmee een deel van het jaar met luchtwegproblemen te kampen krijgen.
- Omgevingswet: de omgevingswet wordt een belangrijk instrument bij de inrichting van de openbare ruimte. Hierin worden de kaders vastgelegd waarbinnen onder andere de openbare ruimte wordt ingericht. Het is belangrijk om inclusie hierin goed te borgen, zodat de juiste afweging kan worden gemaakt tussen de diverse richtlijnen, wensen en eisen die 'strijden' om een plekje in de openbare ruimte.
- Handboek Kwaliteit Openbare Ruimte: nagaan welke aanpassingen aan het handboek kwaliteit openbare ruimte nodig zijn om meer handvatten te bieden aan ontwerpers om de openbare ruimte inclusiever vorm te geven.

b. Melding over de openbare ruimte direct bij juiste ambtenaar

Op dit moment is niet bekend hoeveel meldingen er bij de gemeente Leiden via het formulier ['Melding over de openbare ruimte'](#) binnenkomen over toegankelijkheid in de openbare ruimten, omdat toegankelijkheid niet als categorie in het keuzeformulier is opgenomen. We gaan in 2022/2023 de meldingen over toegankelijkheid stroomlijnen, zodat zichtbaar wordt hoeveel meldingen er over toegankelijkheid binnen komen en waar de grootste knelpunten worden ervaren. Hierbij wordt er ook voor gezorgd dat ze op de juiste plek worden opgepakt. Hierdoor kan er naast een directe actie (indien mogelijk) ook vanuit de beleidsafdelingen nagedacht worden over lange termijnoplossingen.

FOCUS 3 Toegankelijke verkeersomgeving en toegankelijk vervoer

Voor iedereen moet het mogelijk zijn om voorzieningen zoals woningen, werkplekken, winkels, restaurants, sportfaciliteiten, scholen en parken te bereiken en te gebruiken. Sommige mensen moeten meer gefaciliteerd worden om hun weg te vinden door Leiden. Het gaat hier bijvoorbeeld om mensen met een visuele beperking, een auditieve beperking, mensen in een rolstoel, rollator of ander hulpmiddel en mensen met een kinderwagen. Ook zij moeten zich vrijuit door de stad en de parken kunnen bewegen. Dit moet er voor zorgen dat alle wandelroutes begaanbaar zijn voor iedereen en dat je gebruik kan maken van openbaar vervoer. Voor mobiliteit is al een aantal nieuwe acties gestart de afgelopen tijd en staat ook een aantal acties in de planning, onder andere binnen het nog vast te stellen beleidsprogramma Voetganger 2020-2030. Ook noemen we de processen waarmee dit programma gaat zorgen dat er binnen mobiliteit toegankelijkheid een duidelijkere plek krijgt.

- a. Brede of obstakelvrije voetpaden** In het nog vast te stellen beleidsprogramma Voetganger is opgenomen dat voldoende brede voetpaden onder andere belangrijk zijn voor de toegankelijkheid van het voetgangersnetwerk voor iedereen, ook zij in een rolstoel, met een rollator of een kinderwagen. Wij volgen hierbij de landelijke richtlijnen. Standaard is een trottoir minimaal 1,80 meter breed. In gebieden met grotere voetgangersstromen en op belangrijke routes, zoals tussen station en binnenstad, is de ruimte voor de voetgangers zelfs breder! Voor een goede doorstroming en het comfort is het belangrijk dat het trottoir ook vrij is van obstakels. Daarom is in het handboek opgenomen dat een obstakelvrije doorgangsbreedte van minimaal 1,50 meter moet worden aangehouden. Ook de geleidelijnen en gidslijnen voor visueel gehandicapten blijft vrij met een vrije ruimte van 60 centimeter aan weerszijden van de lijn. Ook de overlast door hinderlijk geplaatste auto's, fietsen en bromfietsen moet worden tegengegaan. Trottoirs zijn obstakelvrij. De gemeente hanteert als uitgangspunt om objecten, zoals reclameborden, prullenbakken en ondergrondse containers zo te plaatsen dat ze geen obstakels vormen. Met handhaving houdt de gemeente ook toezicht op obstakels op trottoirs die door andere worden geplaatst. Zo krijgt de handhaving op weesfietsen de komende jaren extra aandacht. Bij het vergunnen van terrassen en geveltuinjes houdt de gemeente hier ook rekening mee.
- b. Routegeleiding voor blinde en slechtziende personen** Geleidelijnen en gidslijnen zijn een vorm van bewegwijzering voor blinde en slechtziende personen. Deze lijnen zijn belangrijk op plekken waar het druk is en waar mensen de omgeving niet kennen. We willen daarom de bestaande geleidelijnen

heroverwegen, geleidelijnen aanleggen waar die nog niet zijn, maar wel nodig zijn en in onbruik geraakte geleidelijnen verwijderen. Speciale aandacht gaat om te beginnen uit naar de routes tussen het centraal station, Stadskantoor, onderwijsinstellingen, het LUMC en het kernwinkelgebied. De ambitie is om vervolgens ook de wijkwinkelcentra en andere drukbezochte plekken in de stad toegankelijker te maken met behulp van geleidelijnen. De meeste bushaltes hebben of krijgen al geleidelijnen (zie volgend punt).

- c. **Toegankelijke bushaltes** De gemeente is bezig met een grote inhaalslag om alle bushaltes toegankelijk te maken voor iedereen, met geleidelijnen en rolstoeltoegankelijk door middel van een gelijkvloerse inrijmogelijkheid. We hebben als eerste de bushaltes aangepakt die het drukst zijn, een groot deel van de reizigers kan nu toegankelijk reizen. In 2021 en 2022 zullen nog enkelen tientallen haltes worden aangepakt en de laatste zullen in herinrichtingsprojecten worden opgepakt. Wij streven ernaar dat eind 2022 99% van de bushaltes toegankelijk zal zijn.
- d. **Toegankelijk vervoer voor mensen met een beperking** Binnenkort start de aanbesteding van de regiotaxi. De gemeente gaat hier via het samenwerkingsverband Holland Rijnland inzetten op het verbeteren van de kwaliteit van het deur tot deur vervoer. Daarnaast wordt onderzocht of in Leiden aanvullend vrijwilligersvervoer opgezet kan worden voor reizen binnen Leiden.

FOCUS 4 Communicatie en bewustwording

Communicatie ten behoeve van brede bewustwording zal in het verbeterproces toegankelijkheid een centrale rol spelen. Het bevorderen van de sociale bewustwording door inwoners en professionals is essentieel.

Hiervoor is training en scholing noodzakelijk evenals de inzet van publiekscampagnes.

Intern binnen de ambtelijke organisatie is reeds gestart met het benoemen van een aantal zogenaamde gemeentelijke inclusie-ambassadeurs. Toegankelijkheid is immers een integraal onderwerp en dient bij alle afdelingen en projecten/gemeentelijke evenementen in de processen te worden meegenomen. Het is noodzaak dat het begrip toegankelijkheid afdelingsoverstijgend ingepast wordt en in beleid structureel en procesmatig aandacht krijgt.

In 2022 en 2023 wordt in Leiden extra aandacht besteed aan:

- a. Communicatie over toegankelijkheid van de stad via apps en website
- b. Inclusieve gemeentelijke communicatie voortzetten en uitbreiden
- c. Aansluiten bij landelijke week van de Toegankelijkheid en campagnes

- a. **Communicatie over toegankelijkheid van de stad via apps en website** Deze actie betreft communicatie over toegankelijke routes, gehandicaptenparkeerplaatsen, toegankelijke OV opstapplaatsen, openbare toiletten en andere nuttige locaties en functies in de stad. Terwijl we ons inzetten om de openbare binnen- en buitenruimte toegankelijker te maken, zie focuslijn 1 t/m 3, is het van belang om voor inwoners en bezoekers die er gebruik van willen maken inzichtelijk te maken waar je wel en niet makkelijk kunt komen met een specifieke beperking.

De gemeente Leiden kiest er niet voor om zelf een app/website te ontwikkelen waarop deze informatie te vinden is, we sluiten ons liever aan bij landelijke initiatieven. Landelijk wordt er op dit

moment aan diverse websites en apps gewerkt, bijvoorbeeld voor het openbaar vervoer. De gemeente Leiden zal hieraan medewerking verlenen en informatie verstrekken.

De gemeente Leiden zal de informatie wel op een (vanzelfsprekend ook digitaal toegankelijke en begrijpelijke) pagina op de website van de gemeente Leiden plaatsen.

b. Inclusieve gemeentelijke communicatie voortzetten en uitbreiden

Laagdrempelig taalgebruik

In Leiden is ongeveer tien procent van de inwoners laaggeletterd. Sinds zomer 2020 wordt er vaker gebruik gemaakt van beeldbrieven: brieven met korte zinnen, makkelijk taalgebruik, een groter lettertype en kleurenfoto's om sommige dingen extra uit te lichten. Ook zullen gemeenteambtenaren getraind worden om extra goed te communiceren en ambtelijk taalgebruik te voorkomen. Tot slot wordt er op het stadskantoor en in de bibliotheek een project gestart om mensen die moeite hebben met lezen en schrijven te helpen met digitale problemen.

Digitale toegankelijkheid

De toegankelijkheid van (onderdelen van) gemeentelijke websites zal opnieuw worden gezien. (Politiek Portaal, <https://doemee.leiden.nl/nl-NL/>).

Verder is het van belang dat elke beleidsambtenaar, in welk beleidsveld dan ook, die een app wil inzetten voor communicatie een bewuste keuze maakt. Er moet altijd worden gekozen voor een app die toegankelijk is voor blinde, slechtziende, laaggeletterde en

kleurenblinde personen of dat de app compatibel is met software of apps die de app toegankelijk maken (denk aan voorleessoftware of een voorleesapp).



c. Aansluiten bij landelijke week van de Toegankelijkheid De Week van de Toegankelijkheid is een initiatief van Ieder(in), landelijk netwerk van mensen met een beperking of chronische ziekte. De week heeft elk jaar een thema. De gemeente zal in overleg met samenwerkingspartners en ervaringsdeskundigen extra aandacht besteden aan het thema van het jaar om op die manier toegankelijkheid onder de aandacht te brengen.

Overzicht planning en kosten uitvoeringsplannen 2022-2023

Hiernaast is een schema opgenomen met de kosten voor het uitvoeren van de acties. Daarnaast is inzet van een projectleider nodig om de acties uit te voeren.

Actie	Benodigd	Planning
1. Aanpassingen Stads Kantoor en pilot Telderskade	€35.000	2021-2023
2. Aanvullende regelgeving bouwbesluit	Collega's vastgoed en projectleider	2021-2023
3. Onderzoek naar openbare toiletgelegenheden,	Dit onderzoek wordt in 2021 afgerond en gefinancierd uit programma Binnenstad. Voor vervolgacties hieruit moet t.z.t. dekking gezocht	
4. Meldingen over toegankelijkheid stroomlijnen	€5.000	2022
5. Toegankelijkheid inbouwen in processen	Collega's diverse teams en projectleider	2022 en 2023
6. Brede voetpaden	Collega's mobiliteit en projectleider	Doorlopend
7. Routegeleiding		Doorlopend
8. Toegankelijke bushaltes		Doorlopend
9. Toegankelijk vervoer voor mensen met een beperking	Projectleider, afdeling WMO en collega's mobiliteit	Doorlopend
10. Communicatie over toegankelijkheid van de stad via apps en website	Projectleider, aangewezen beleidsafdelingen en afdeling communicatie	doorlopend
11. Inclusieve gemeentelijke communicatie verbeteren	Verwerken in bestaande contracten	doorlopend
12. Aansluiten bij landelijke week van toegankelijkheid	Projectleider initieert Uitvoering: €5.000 per jaar	2022 en 2023

Bijlage 2. Tegengaan van racisme en discriminatie

Dit is een document waarin aan wordt gegeven hoe Leiden komt tot een plan van aanpak tegen racisme en discriminatie op basis van afkomst, religie en huidskleur.

In 2020 is de wereld wakker geschud door de gewelddadige arrestatie en dood van George Floyd. Ook in Nederland en Leiden is de aandacht voor racisme en discriminatie hierdoor aangewakkerd. Want ook in Nederland en Leiden komt racisme voor. Tegelijkertijd ontstaan er in Leiden steeds meer initiatieven die de inclusie, verbinding en het begrip tussen mensen van verschillende afkomst vergroten. De gemeente wil zulke initiatieven steunen en vindt het tijd om ook als gemeente een actievere rol op te pakken.



Met racisme bedoelen we een hele reeks aan (bewuste of onbewuste) gedragingen, uitingen en ideeën van mensen en instituties waaruit superioriteit tot uitdrukking komt ten aanzien van andere mensen op basis van onder meer huidskleur, afkomst (ook wel: etniciteit) en religie (bron: Kis). Verschillende groepen krijgen hiermee te maken. Een belangrijke vorm van racisme die steeds meer aandacht krijgt is anti-zwart-racisme. De zwarte gemeenschap is divers en anti-Zwart racisme wordt bijvoorbeeld ervaren door mensen van Antilliaanse of Surinaamse afkomst, maar denk bijvoorbeeld ook aan de Ghanese, Kaapverdische en Eritrese gemeenschappen in Nederland, naast andere zwarte mensen die niet tot deze groepen behoren. Anti-Aziatisch racisme bestaat ook in Nederland, en

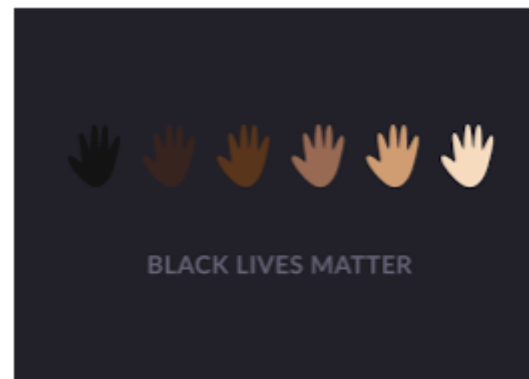
is door opmerkingen en “grappen” die vanwege het feit dat corona in China opkwam meer in opspraak gekomen. Anti-Aziatisch racisme kan ook van toepassing zijn op Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders met een Javaanse, hindoestaanse of Chinese achtergrond. Maar ook bijvoorbeeld Joden, de Roma en de Sinti en moslims hebben al eeuwenlang te maken met onderdrukking en discriminatie; dat wordt daarom ook vaak racisme genoemd (bron: Kis). Ook discriminatie tegen Eritrese en Syrische statushouders is een probleem (SCP, Open armen, Dichte deuren, 2021). En verder maakt de grote groep Poolse, Roemeense en Bulgaarse arbeidsmigranten discriminatie mee, vooral op de arbeidsmarkt (SCP, Langer in Nederland, 2015). Individuele discriminatie (discriminatie van individu op individu) vindt, naast door witte Nederlanders, ook tussen de genoemde verschillende groepen mensen plaats.

Zo'n 2% van de Nederlanders zonder migratieachtergrond geeft aan *op drie of meer terreinen* discriminatie te ervaren, tegen 14% van de Marokkaanse en Turkse Nederlanders, 11% onder mensen van Surinaamse of Antilliaanse afkomst en 8% van de migranten uit Midden- en Oost-Europa (SCP Ervaren discriminatie II, 2020). Hoe zit dat voor Leiden? De laatste keer dat racisme en discriminatie op basis van afkomst is meegenomen in de Stadsenquête was in 2013. Van de zes voorgelegde vormen van discriminatie komt volgens de Leidenaren discriminatie op basis van afkomst het meest voor. Bijna driekwart (71%) van de Leidenaren denkt dat dit soms of vaak voorkomt. 5% van de Leidenaren geeft aan zelf wel eens of vaker gediscrimineerd te zijn op basis van afkomst. 12% van de Leidenaren kent iemand die wel eens gediscrimineerd is op die grond. Alle vormen van discriminatie vinden veelal op straat of in de eigen wijk of buurt plaats. Daarnaast komt dit vaker voor bij het vinden van een baan, tijdens het uitgaan, op school of op het werk. Het gaat meestal om uitgescholden worden, werk geweigerd worden, gepest worden of intimidatie (Stads- en Wijkenquête Leiden, 2013). Uit het SCP-rapport over ervaren discriminatie

blijkt dat slechts één op de vijf mensen die menen gediscrimineerd te zijn, dit ook meldt bij een officiële instantie. Belangrijk om te beseffen is dat dit effect hoogstwaarschijnlijk ook plaats vindt bij enquêtes.

Maar racisme gaat verder dan individuele discriminatie. Er is ook racisme dat in het systeem en de instituties is geworteld en een basis vormt voor beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden. Dit wordt ook wel institutioneel racisme genoemd. Het gaat om instellingen of organisaties die beleid hanteren waarbij (onbedoeld of bedoeld) het effect is dat er onterecht onderscheid wordt gemaakt bijvoorbeeld op basis van etniciteit, huidskleur of religie. Institutionele discriminatie is niet terug te voeren op de handelingen van één persoon, maar een combinatie van diverse systemen, processen en (impliciete) handelingen. Denk bijvoorbeeld aan de toeslagenaffaire bij de Belastingdienst: er is niet één persoon aan te wijzen die het discriminerende beleid veroorzaakte, het gaat om meerdere mensen in verschillende lagen van de organisatie en om een beleid dat gevoerd werd (bron: Kis).

Andere voorbeelden zijn: sollicitanten met een niet-westers klinkende naam hebben een significant kleinere kans om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek (VIA rapport, SZW, 2018), stagediscriminatie: studenten van kleur of met een migratie-achtergrond hebben meer moeite om een stage te vinden (Gelijke kansen op gelijke stages, KIS, 2018) en er bestaat etnisch profileren bij de politie en marechaussee (Amnesty International, 2013). Volgens een artikel in het Leidsch Dagblad van vorig jaar zijn er in het verleden al meerdere incidenten geweest in de onderwijssector, e.g. de Universiteit Leiden (Leidsch Dagblad, Weer racisme-incident bij Leidse Universiteit, 09-10-2019).



Dit doen we al

- Gemeenten zijn verplicht om inwoners toegang te verlenen tot een antidiscriminatievoorziening (ADV) waar zij terecht kunnen voor behandeling van hun klachten en waar hun meldingen worden geregistreerd. In Leiden is de ADV ingericht door Includio. De Stichting voor Inclusie & discriminatiebestrijding (IdB) voert in Leiden de ADV uit.
- Het werken aan een inclusieve samenleving is onderdeel van de opdracht in de Sterke Sociale Basis. De partijen SOL, Includio en BuZz voeren de drie opdrachten binnen de Sterke Sociale Basis uit per 1 juli 2020 en werken aan het wegnemen van hindernissen voor sociale participatie, zodat iedereen naar vermogen kan deelnemen aan het maatschappelijk leven. Specifiek in de opdracht Samen Meedoen zit de uitvoering van de eerdergenoemde wettelijke taken op het gebied van antidiscriminatie. Daarnaast zullen er vanuit de samenwerking tussen stichting IdB en Includio wijkgerichte (voorlichtings)projecten uitgevoerd worden om vooroordelen en polarisering tegen te gaan.

- Het onderwerp racisme en discriminatie is geagendeerd op het bestuurlijk overleg primair en voortgezet onderwijs/Leidse Educatieve Agenda. Besloten is om racisme in het onderwijs is op te nemen in Gelijke Kansen werkgroep van de LEA. Daaronder vallen:
 - Pilot op basisschool Pacelli voor cultuureducatielessen in tweede helft 2021, over verschillende culturen en de geschiedenis ervan en omgaan met racisme en discriminatie.
 - In tweede helft 2021 en eerste helft 2022 (coronaregels in acht nemend) wordt op acht basis- en middelbare scholen gestart met acht interactieve interventies van twee trainingen per school. De trainingen zijn gericht op bewustwording over eigen privileges en wat racisme inhoudt. Ook andere vormen van uitsluiting worden besproken. Dit wordt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gefinancierd vanuit de decentralisatie-uitkering ter voorkoming van discriminatie o.b.v. afkomst.

Aanpak

Hoewel er dus aandacht aan het onderwerp wordt besteed, is er behoefte aan een plan van aanpak om racisme en discriminatie tegen te gaan. Dit document beschrijft het proces om te komen tot zo'n plan van aanpak:

1. Er wordt een netwerk ingericht. De samenstelling van dit netwerk is divers en zal bestaan uit individuen, organisaties, actiegroepen en wetenschappers. Dit netwerk moet voor een belangrijk deel uit zwarte Leidenaren en Leidenaren van kleur bestaan. Dit wordt hier expliciet genoemd, omdat dat helaas nog niet altijd vanzelfsprekend is.
2. Met het netwerk worden er in 2021-2022 tenminste drie stadsgesprekken georganiseerd (zie inleiding) samen met de partners in de stad, waarvan racisme en discriminatie een onderdeel is. In één van deze gesprekken wordt specifiek aandacht besteed aan ervaringen van inwoners met een migratieachtergrond in sport en cultuur.
3. Tijdens deze gesprekken gaan we op zoek naar de belangrijkste knelpunten en de doelen die we met elkaar willen bereiken om discriminatie tegen te gaan.
4. Met het netwerk wordt na afloop van de stadsgesprekken nagedacht over wat er nodig is om deze doelen te bereiken.
5. We gaan onderzoeken en bespreken op welke beleidsterreinen de komende jaren het beste de focus gelegd kan worden als het gaat om racisme en discriminatie. Denk aan, naast de eigen gemeentelijke organisatie: sport, politie, onderwijs, cultuur, arbeidsmarkt en onderzoek naar en bewustwording over het koloniaal verleden van Leiden. Hierin werken we samen met het eerdergenoemde netwerk en betrekken we actief zwarte Leidenaren en Leidenaren van kleur.
6. Een plan van aanpak tegen Racisme en discriminatie wordt daarna opgesteld. Dit plan van aanpak zal in het vierde kwartaal van 2022 af zijn en wordt ter info aan de Raad gestuurd.
7. Daaruit volgend: Analyseren hoe racisme vorm heeft binnen de gemeentelijke organisatie en wat de beste manier is om racisme en discriminatie aan te pakken. Hierbij nemen we naast het ervaren individuele racisme, ook het institutionele karakter van racisme mee. Dit gaat in samenhang met het Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie voor de eigen organisatie.

8. In 2023 wordt gestart met de uitvoering met de eerste acties in het Plan van Aanpak tegen Racisme.



Om bovenstaand plan van aanpak op te stellen, worden ook een aantal andere acties uitgevoerd naar aanleiding van moties van de raad:

1. Om het zicht op racisme en discriminatie in het Leidse onderwijs te vergroten gaan we:

Onderzoeken hoe we de kennis die aanwezig is bij onze onderwijspartners op dit onderwerp kunnen inzetten in de Leidse onderwijssituatie.

Onderzoeken hoe we dit onderwerp een plek kunnen geven in de opdracht die SOL heeft gekregen in het vormgeven van jeugdparticipatie om zo meer zicht te krijgen op hoe kinderen en jongeren dit ervaren.

2. Met collega-ambtenaren van domein kennis en met collega-beleidsmedewerkers of onderzoekers op de niveaus mbo, hbo,

universiteit wordt samen een bestuurlijk overleg georganiseerd over dit thema, en blijven we dit gesprek voeren op po-vo niveau.

3. Na de corona pandemie wordt het gesprek met Leidse zorginstellingen aangegaan om samen te komen tot concrete plannen voor het signaleren en tegengaan van discriminatie en racisme in de ouderenzorg.

Ook wordt het gesprek gevoerd met Leidse ouderen van kleur over hun ervaringen ten aanzien van discriminatie/racisme en hun wensen/behoefte rondom zorg en ondersteuning bij het ouder worden.

De gemeente werkt samen met tal van anderen om bij te dragen aan duurzame positieve verandering. Het tegengaan van discriminatie en racisme is een kwestie van beleidsleren, waarbij feedback en een open intellectuele cultuur centraal staan.

Financiering

Voor het organiseren van de stadsgesprekken, het opstellen van het plan van aanpak en de start met uitvoering van het plan van aanpak tegen racisme is €20.000 en extra ambtelijke capaciteit nodig.

Belangrijkste doelen voor 2021 en 2022:

- Plan van aanpak racisme en discriminatie (4^e kwartaal 2022).
 - In ieder geval daarbinnen plan van aanpak voor de aanpak van racisme en discriminatie in ouderenzorg en onderwijs.
- Op de scholen (primair, voortgezet, speciaal onderwijs, MboRijnland, HBO en universiteit) wordt het gesprek gevoerd over racisme en discriminatie.

Overzicht planning en kosten opstellen plan van aanpak tegengaan racisme en discriminatie

Actie	Benodigd	Planning
Antidiscriminatievoorziening	Gedekt (budget SSB)	Doorlopend
Werken aan een inclusieve samenleving door partijen in de Sterke Sociale Basis	Gedekt (budget SSB)	Doorlopend
Pilot op het Pacelli cultuureducatielessen	Gedekt (budget Lokale Educatieve Agenda)	Tweede helft 2021 (als coronaregels het toestaan)
Privilege trainingen op 8 basis- en middelbare scholen	Gedekt (decentralisatie gelden SZW)	Tweede helft 2021 en eerste helft 2022 (als coronaregels het toestaan)
Andere acties richting onderwijs en zorginstellingen		Tweede helft 2021
Netwerk inrichten racisme en discriminatie	€10.000	Tweede helft 2021
Drie stadsgesprekken (zie inleiding), waarvan racisme en discriminatie een onderdeel is		Eerste helft 2022
Na afloop stadsgesprekken wordt met het netwerk bedacht wat nodig is om deze doelen te bereiken		3e kwartaal 2022
Onderzoeken op welke beleidsterreinen de komende jaren het beste de focus kan		3e kwartaal 2022

worden gelegd, samen met netwerk en interne collega's		
Plan van Aanpak wordt opgesteld en ter info aan de Raad gestuurd		4e kwartaal 2022
Start met uitvoering Plan van Aanpak met bestaande middelen	€10.000	2023
Volgend uit plan van aanpak: Analyseren hoe institutioneel racisme vorm heeft in de eigen organisatie		Vanaf 2022 met focus op tweede helft 2023

Naast bovengenoemde kosten voor het uitvoeren van de acties is inzet van een projectleider nodig om de acties uit te voeren.

Bijlage 3. LHBTI+ discriminatie tegengaan

De raad heeft in 2019 ingestemd met de Notitie Besteding Regenbooggelden (Z1914003210_2138119). Deze bijlage bevat een samenvatting van deze notitie met daarbij de belangrijkste doelen en resultaten voor 2021 en 2022 om de discriminatie op basis van sekse- en genderidentiteit en seksuele voorkeur tegen te gaan.

Het college en de gemeentelijke organisatie streven naar een inclusieve samenleving, waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt en kan participeren in Leiden. In de praktijk ervaren vele mensen dat niet zo en worden ze er dagelijks aan herinnerd dat zij 'anders' zijn, doordat zij worden uitgesloten van bepaalde functies, activiteiten, gezelschappen of verbaal en/of fysiek worden aangevallen.



De Koornbeursbrug Leiden in regenboogkleuren (foto buroJP 11 oktober 2020)

Voor LHBTI-personen (lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en intersekse personen en andere identiteiten als het gaat om diversiteit

op basis van sekse, gender en seksualiteit) gelden deze vormen van uitsluiting vandaag de dag nog steeds.

De grootste belangen- en expertiseorganisatie voor en van deze groep, het COC, hanteert de term LHBTI+ om aan te geven dat deze groep enorm divers is. Wij nemen daarom de term LHBTI+ over.

Met het ondertekenen van het Regenboogakkoord in 2018 beloofde de gemeente uitvoering te geven aan de daarin gestelde actiepunten om de emancipatie en het welzijn van LHBTI+-personen te bevorderen. In 2019 werd in de gemeenteraad gekozen voor een meerjarenplan voor de periode 2019-2022 dat zich richt op de volgende speerpunten:

1. De sociale acceptatie van LHBTI+-personen neemt toe onder de hele bevolking, maar zeker onder jongeren, ouderen en in kringen waar dat nog een taboe is.
2. Vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBTI+-personen nemen af.
3. LHBTI+-personen voelen zich overal gesteund, veilig en weerbaar.

Aanpak

- Van binnen naar buiten. De gemeente heeft een voorbeeldfunctie en vervult diverse taken in verschillende hoedanigheden. Het is daarom belangrijk een gemeentelijke organisatie te hebben, waarin mensen werken die sensitief zijn ten aanzien van de problemen, maar ook mogelijkheden, van de inwoner die zich aan de balie meldt met vragen en daarop met respect en kennis kunnen antwoorden. Die sensitiviteit en deskundigheid geldt ook voor leidinggevende naar de werknemer en tussen collega's binnen de gemeentelijke organisatie. Hoe de gemeentelijke organisatie hieraan invulling geeft wordt in de bijlage 'Naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie' beschreven.

- De gemeente moet ervoor zorgen dat bewoners zich veilig en gewaardeerd voelen, meedoen aan de samenleving en kunnen overleven. Mensen die gediscrimineerd worden of geweld ervaren omdat zij zich niet volgens de traditionele man – vrouw categorie gedragen, voelen zich niet veilig en gewaardeerd en kunnen daarvan mentale en fysieke littekens oplopen, die hinderen bij het vinden van liefde, woning, werk en geluk. In de 'Notitie Besteding Regenbooggelden' wordt het meerjarenplan naar aanleiding van het Regenboogakkoord beschreven.
- Extra aandacht voor de meest kwetsbare personen binnen de LHBTI+-gemeenschap. Onder de LHBTI+-ers zijn met name jongeren, ouderen en transgender personen het slachtoffer van fysiek en verbaal geweld. Ook hier geldt dat voorlichting over de doelgroep, het meegeven van ervaringen van LHBTI+-ers t.a.v. bejegening en geweld, bewustwording en begrip mogelijk maken. Daarnaast moet een slachtoffer weten hoe, waar en bij wie discriminatie/geweldpleging kan worden gemeld of een aangifte kan worden gedaan en hoe die opgevolgd wordt. In het kader van het vergroten van de aangiftebereidheid zal de gemeente via sociale media, krantenberichten en gemeentelijke website de diverse meldingsmogelijkheden kenbaar maken en wordt aansluiting gezocht bij projecten die al landelijk zijn ingezet, zoals in de sport (Centrum Veilige Sport) en door Meldpunt Discriminatie (MeldDiscriminatie.nl). Het door de gemeenteraad unaniem aangenomen initiatiefvoorstel van GroenLinks 'Verbetering acceptatie en emancipatie transgender personen in Leiden' sluit helemaal aan op de beweging die door ons is ingezet met de ondertekening van het Regenboogakkoord en het Charter Diversiteit.

Financiering

De minister van OCW stelt in het kader van deze beleidsdoelen voor de periode 2019-2022 jaarlijks € 20.000 beschikbaar. Het college heeft structureel middelen gereserveerd voor LHBTI-beleid, € 20.000 per jaar, die hij inzet voor dit beleid. Dit geldt als cofinanciering voor de Regenbooggelden van het Rijk. Bovendien zet Leiden naast de structurele middelen ambtelijke capaciteit in.

Het is niet bekend of het Rijk deze extra middelen vanaf 2023 verstrekt aan de regenbooggemeenten. Dat zou betekenen dat het jaarlijkse gemeentelijke budget van € 20.000 volledig aan de subsidie van het COC Leiden wordt besteed en er geen geld meer resteert om andere projecten uit te voeren.



Belangrijkste doelen voor 2021 e.v.

- Zichtbaarheid vergroten van de doelgroep, door
 - het opzetten van een stedelijk LHBTI+-netwerk (voorlichting, uitwisseling deskundigheid, korte lijnen, gezamenlijk organiseren van evenementen, Roze Ambassadeurs)
 - het (doen) organiseren van activiteiten ter voorbereiding van en op bijzondere dagen zoals Coming Out Day (11 oktober) en Paarse Vrijdag (december) en het hijsen van LHBTI+-vlag(gen) op belangrijke en toepasselijke momenten
 - het plaatsen van een iconisch kunstwerk LHBTI+ in de openbare ruimte
- Het verkleinen van (de kans op) discriminatie en geweld tegen LHBTI+-ers, door
 - het stimuleren van programma's in het onderwijs, sport- en maatschappelijke instellingen, die bijdragen aan het bevorderen van inclusie en waardering van diversiteit (voorlichting door COC Leiden, burgerschapslessen en gelijke kansenbeleid op scholen, verbinding leggen tussen de Gender and Sexuality Alliances, GSA's, op scholen)
 - het vergroten van aangiftebereidheid door bekendmaking van de mogelijkheden via meldpunten (fysiek en digitaal/app) en communicatiekanalen als sociale media, lokale kranten en gemeentelijke website i.s.m. RozeInBlauw, COC, NOC*NSF, Meldpunt Discriminatie
 - het stimuleren van erkende LHBTI+-vriendelijke instellingen: scholen (GSA's), woonzorgcentra en verpleeghuizen (Roze Loper), sportverenigingen (richtlijnen NOC*NSF)
- LHBTI+-personen voelen zich overal gesteund, veilig en weerbaar

- afstemming van diverse monitors en peilingen en vertalen naar verbeterpunten (0-meting en jaarlijkse monitoring) i.s.m. politie/RozeInBlauw en maatschappelijke instellingen
- terugkoppeling resultaten van de monitors en resultaten van opvolging van meldingen en aangiftes
- de gemeentelijke organisatie zorgt in haar correspondentie, communicatie en PR voor een correcte bejegening en aanspreekvorm die het Leidse individu respecteert
- de gemeentelijke organisatie zorgt in haar dienstverlening ervoor dat de deskundigheid in huis is voor hulpvragen vanuit deze doelgroep

Belangrijkste resultaten

- Ondertekening Verklaring van Dordrecht (voorjaar 2021)
- Gezamenlijke LHBTI+-campagne Leiden/NOC*NSF (najaar 2021)
- Een iconisch Leids LHBTI+ kunstwerk (eind 2021-begin 2022)
- Doel en belang van Roze Loper onderkend in Leidse zorginstellingen (eind 2021-begin 2022)
- Een goed werkend Leids netwerk LHBTI+ (2022) en een Leids LHBTI+ evenementenweek (medio 2022)

Overzicht planning en kosten uitvoering Regenboogakkoord 2021-2023

Actie	Benodigd	Planning
1. Inclusieve gemeentelijke communicatie en sensitiviteit verbeteren	Gedekt (afd. Budgetten)	doorlopend
2. LHBTI+-vlag(gen) hijsen en aanlichten Koornbeursbrug op toepasselijke momenten	Gedekt (Kabinetzaken)	doorlopend
3. Opzetten en uitbreiden LHBTI+-netwerk	Gedekt (Regenbooggelden)	v.a. mei 2021
4. Campagne Sport Inclusief	Gedekt (Regenbooggelden, AlliantieGelijkSpelen)	v.a. mei 2021
5. Campagne melding en aangifte	Gedekt (Regenbooggelden)	v.a. juni/juli 2021
6. Bewustwording in onderwijs/Wethouder in gesprek met GSA's	Gedekt (Regenbooggelden)	Aug/sept. 2021
7. Campagne Roze Ouderen i.r.t. Roze Loper en Leiden op Leeftijd	Gedekt (Regenbooggelden)	Sept./okt. 2021
8. Campagne Roze Loper i.r.t. Roze Ouderen en Leiden op Leeftijd	Gedekt (Regenbooggelden)	Sept./okt. 2021
9. 0-meting welzijn en veiligheid LHBTI+-ers / verbeterpunten	N.t.b.	4e kwartaal 2021
10. Realisatie Iconisch kunstwerk LHBTI+	Gedekt	1e kwartaal 2022

	(Lucas van Leydenfonds)	
11. Ontwikkeling Leids evenement LHBTI+ i.s.m. netwerk	10.000	v.a. jan. 2022
12. 1-meting Welzijn en Veiligheid LHBTI+-ers / verbeterpunten	N.t.b.	1e kwartaal 2023

Bijlage 4. Naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie

Dit document bevat de belangrijkste punten uit het plan van aanpak om naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie te komen.

Als gemeente zetten we ons in voor het publieke belang. Met beleid, uitvoering, controle en evaluatie wordt geprobeerd de Leidse inwoners optimaal van dienst te zijn. Dat veronderstelt nauw contact, samenwerking en wederzijds begrip; een gemeentelijke organisatie en stad die op dezelfde golflengte zitten en elkaar aanvoelen. Nu is diversiteit binnen de stad Leiden een feit. Er is een breed scala aan inwoners, partners en organisaties. Dat betekent allerlei verschillende soorten interesses, perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis. Kortom, een puzzel van duizend stukjes. Om die puzzel zo goed mogelijk op te lossen, is het een belangrijk beleidsdoel dat de gemeentelijke organisatie beschikt over een net zo divers personeelsbestand en een afspiegeling van de Leidse samenleving is. Complexe maatschappelijke vraagstukken vragen om divers samengestelde teams. Een diverse gemeentelijke organisatie maakt ons effectiever, innovatiever én leuker!

Geef het goede voorbeeld

Werk inclusief als gemeente
en laat zien wat je kunt doen



Maar er is meer dan dat. Ieder mens heeft onbewuste vooroordelen. En aangezien organisaties uit mensen bestaan, hebben organisaties daar eveneens last van. Onbewuste vooroordelen hangen samen met de natuurlijke neiging om groepen mensen te categoriseren. Categorisering

kan echter ontaarden in stereotypering. Het beste medicijn tegen die kwaal is contact tussen ‘verschillende’ groepen mensen faciliteren, zodat de ‘ander’ helemaal niet zo anders blijkt te zijn. Een divers personeelsbestand helpt om dat (niet vanzelfsprekende) contact te maken en verschillende perspectieven en achtergronden bij elkaar te brengen. Daarmee vormt het een essentieel middel tegen beleid dat stereotypeert of uitsluit. Met de toeslagenaffaire vers in het geheugen weten we hoe funest dergelijk beleid kan uitpakken. Ook bestrijdt en voorkomt een divers personeelsbestand institutioneel racisme. Bovendien wordt de stem van minderheden uit de samenleving hoorbaarder, waardoor uitgesloten, achtergestelde of vergeten groepen worden ingesloten, gelijkgesteld en herinnerd.

Dat brengt ons bij inclusie. Daar waar diversiteit gaat over zichtbare en onzichtbare verschillen tussen personen, gaat inclusie over het insluiten van al die verschillende (groepen) mensen. Diversiteit leidt niet per sé tot inclusie. Het kan ook uitmonden in een toenemende mate van groepsdenken, spanningen en een gevoel van onzekerheid. Daarentegen benut een inclusieve gemeentelijke organisatie diversiteit en voorkomt het de negatieve effecten ervan. Dit, door een organisatiecultuur na te streven waar alle medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich thuis voelen en in alle veiligheid aan de bel kunnen trekken als dit niet het geval is, bijvoorbeeld bij zorgen over of ervaren uitsluiting of discriminatie. In het kader van ‘goed en aantrekkelijk werkgeverschap’ staan gelijke behandeling en gelijke kansen centraal, zodat iedereen op gelijkwaardige wijze kan deelnemen en naar diens beste vermogen kan presteren.

Aanpak

De gemeente Leiden wil een diverse en inclusieve organisatie zijn. Daarom is op 11 januari 2018 het Charter Diversiteit (een intentieverklaring) ondertekend. De ondertekening resulteerde in een plan van aanpak, waarin de gemeente drie uitdagingen oppakte:

- verjonging van het personeelsbestand;
- meer medewerkers met een arbeidsbeperking;
- en meer bewustzijn over en (culturele) diversiteit stimuleren.

In 2020, twee jaar na het eerste plan van aanpak, kwam er een tweede plan van aanpak, omdat er bij nader inzien behoefte was aan een bredere benadering om de ambities op het gebied van diversiteit en inclusie te realiseren. Het nieuwe plan van aanpak loopt van 2020-2023, bevat een missie en visie, en werkt met een D&I agenda die uit vier thema's bestaat:¹⁰

- brede bewustwording;
- commitment en borging;
- in- en externe netwerken;
- en het vergroten van inzicht.

Het plan van aanpak omvat ook een concrete D&I agenda voor het eerste jaar. De D&I agenda loopt jaarlijks van Diversity Day naar Diversity Day, dat plaatsvindt op de eerste dinsdag van oktober. Het eerste jaar is dus op 6 oktober 2020 al ingegaan.

Communicatie

Het plan van aanpak is voorzien van een communicatieplan. Communicatie ten behoeve van brede bewustwording zal een centrale rol spelen. Diversiteit en inclusie gaan in essentie over veranderen en innoveren. Dat kan op individueel niveau ongemak veroorzaken. Het bespreekbaar maken van (onbesproken) ongemak is een noodzakelijke voorwaarde om beleving en gedrag duurzaam te veranderen. Daarom zal het projectteam een persoonlijk en verdiepend gesprek aangaan met de organisatie, te beginnen met alle cluster-managementteams. Dergelijke gesprekken vormen bovendien een mooi podium om het plan van aanpak, na vaststelling, te presenteren en samen te kijken hoe daar het beste een

¹⁰D&I' staat voor 'diversiteit en inclusie'.

vervolg aan kan worden gegeven. Daarnaast is het projectteam uiteraard bereid om aan te schuiven bij teams die verder met dit thema aan de slag willen en daarbij ondersteuning wensen.

Financiering

Voor het uitvoeren van het plan van aanpak is structurele extra ambtelijke



capaciteit nodig. Daarnaast is incidenteel €30.000 nodig voor trainingen, onderzoek en de Barometer Culturele Diversiteit.

Belangrijkste doelen D&I agenda

- Vaststellen plan van aanpak diversiteit en inclusie door het directieteam en de ondernemingsraad;
- Vaststellen missie en visie door het directieteam en de ondernemingsraad;
- Uitbreiden Academie71 met trainingen en workshops over diversiteit en inclusie, bv. feedbacktrainingen, een training inclusief leiderschap (voor de ambtelijke top), een training interculturele communicatie, etc. Ook kunnen er focusgroepen worden aangeboden om te reflecteren en ervaringen te delen;

- Opzetten van een intern netwerk in de vorm van een ambassadeursnetwerk;
- Afnemen van de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek;
- Onderzoeken van de mogelijkheid en wenselijkheid om via vrijwillige registratie data over culturele diversiteit te vergaren;
- Vaststellen nieuwe D&I agenda voor 2021-2022 door het directieteam en de ondernemingsraad;
- Deelnemen aan Diversity Day op 5 oktober 2021, een dag vol activiteiten om aandacht te vragen voor diversiteit en inclusief op de werkvloer.

Belangrijkste resultaten D&I agenda

- Online Focusgroepen: Diversiteit en Inclusie binnen de Gemeente Leiden;
- Deelname aan Diversity Day 2020;
- Gemeentesecretaris benoemd tot formele opdrachtgever voor diversiteit en inclusie;
- Videoboodschap 'Samen maken de stad' door ambtelijke en bestuurlijke top;
- Diversiteit en inclusie-pagina op het intranet;
- Tijdelijk D&I-team benoemd.



Overzicht planning en kosten uitvoering Plan van Aanpak Diversiteit en Inclusie 2021-2023

Actie	Benodigd	Planning
1. Vaststellen plan van aanpak diversiteit en inclusie door het directieteam en de ondernemingsraad	-	Maart 2021
2. Vaststellen missie en visie door het directieteam en de ondernemingsraad	-	Maart 2021
3. Uitbreiden Academie71 met trainingen en workshops over diversiteit en inclusie	-	Doorlopend
4. Afnemen van de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek, onder voorbehoud van instemming OR	-	Tweede kwartaal 2021
5. Onderzoeken van de mogelijkheid en wenselijkheid om via vrijwillige registratie data over culturele diversiteit te vergaren	-	Maart 2021 e.v.

6. Diverse acties in het kader van brede bewustwording, bv. via een ambassadeursnetwerk	Gedekt (reguliere budgetten)	2021
7. Deelname Diversity Day	2.000 per jaar (middelenbudget)	Oktober 2022 & 2023
8. Nader te bepalen acties D&I agenda, gericht op opleiden, inzicht en communicatie	28.000 per jaar (middelenbudget)	2022 & 2023

Naast bovengenoemde kosten voor het uitvoeren van de acties is inzet van een projectleider nodig om de acties uit te voeren.

Bijlage 1a Leiden laagdrempelig

Vanaf 2017 zijn er diverse acties ondernomen om uitvoering te geven aan Leiden laagdrempelig:

2017

- Deelname Week van de Toegankelijkheid (okt. 2017) – interviews met Leidse inwoners met een beperking en publicatie van deze interviews op de facebookpagina van de gemeente en in de Stadskrant. Afsluiting met het evenement ‘Verover de stad’ -> waarbij inwoners met ervaringsdeskundigen in gesprek zijn gegaan en hebben ervaren hoe het is om te leven met een beperking.

2018

- Prikkelarm concert voor kinderen met autisme (jan. 2018)
- Bewustwording binnen de organisatie en werving VN-ambassadeurs per team (jan. 2018)
- Bereikbaarheid en toegankelijkheid van stemlokalen regelen (maart 2018)
- Prikkelarme (paas)kermis (maart/april 2018)
- Pilot drempelactie in de Doezastraat (start april 2018)
- Gemeente Leiden is uitgeroepen tot koplopergemeente – manifest getekend (juni 2018)
- Kick-off gemeentelijke VN-ambassadeurs – bij herziening en bij nieuwe beleidstukken wordt het VN-verdrag geleidelijk geborgd.
- Bewustwordingscampagne voor ondernemers op het gebied van toegankelijkheid (mei 2018)
- Herziening handboek kwaliteit openbare ruimte (zomer 2018)

- Bewustwording campagne in de week van de toegankelijkheid in de stad.
- Diverse beleidstukken zijn opgesteld, inclusief de doelen van het VN-verdrag (o.a. cultuurnota, evenementenbeleid, woonvisie, uitvoeringsprogramma binnenstad, het ontwikkelperspectief Zuidwest, beleidskader spelen en bewegen, de sport- en gezondheidsnota en de omgevingsvisie.

2019

- Borging VN-verdrag binnen de gemeentelijke organisatie d.m.v. diverse presentaties
- Derde bijeenkomst VN-ambassadeurs introductie LIA en ervaringsparcours ‘Blinde vlekken’
- Campagne ‘Houd de lijn vrij’. Stickertegels geplaatst rondom het Centraal Station en op de Breestraat. Bekendheid via flyers en social media.
- Presentatie tijdens workshop ‘Toegankelijkheid Leidse musea/uitgangspunten VN-verdrag besproken.

2020

- Deelname Global Goals van de gemeente Leiden. Aandacht gevraagd voor de LIA.
- Bijeenkomsten LIA stadsbreed
- Overleggen met diverse instanties w.o. Platform Gehandicapten Leiden en Leiden autisme vriendelijk.
- Uitzetten monitor VN-verdrag handicap (VNG) bij diverse wethouders, raadsleden, beleidsmedewerkers en ervaringsdeskundigen. Helaas was de respons te minimaal (ook

niet na een tweede verzoek) waardoor het geen representatieve uitkomst was.

Wat is nog meer gedaan

- a. Gemeentelijke website is toegankelijk gemaakt. Leiden besteedt aandacht aan de gebruiksvriendelijkheid, toegankelijkheid en vindbaarheid van online informatie. Iedereen moet de gemeentewebsite makkelijk kunnen vinden, gebruiken en bekijken. De Leidse website voldoet nog niet compleet aan de toegankelijkheidseisen voor de overheid (dit waren eerder de Webrichtlijnen, maar is nu de internationale standaard met de naam EN 301 549; de overheidsstandaard toegankelijkheid WCAG 2.1, op AA-niveau. De gemeente werkt eraan om hier helemaal aan te voldoen. Bij veranderingen past zij de toegankelijkheidsverklaring aan.
- b. Stemlocaties¹¹ voldoen aan toegankelijkheidscriteria vanuit de overheid. Op dit moment wordt op verschillende testlocaties geëxperimenteerd met nieuwe manieren om het stemmen voor mensen met een beperking te vergemakkelijken. De gemeente houdt de overheidsbesluiten hierover nauwlettend in de gaten.
- c. De gemeente organiseerde diverse activiteiten 2017-2020 op gebied van Leiden Laagdrempelig: van een prikkelvrije kermis en concert, tot workshops en inzetten van interne gemeentelijke VN-Verdrag Handicap ambassadeurs als het Charter Diversiteit.
- d. Aanpak taalgebruik gemeentelijke communicatie is verbeterd. Behalve dat er brieven op B1 taalniveau verstuurd worden, wordt er sinds zomer 2020 ook gebruik gemaakt van beeldbrieven: brieven met korte zinnen, eenvoudig taalgebruik, een groter lettertype en kleurenfoto's om sommige dingen extra uit te lichten. Ook zullen gemeenteambtenaren getraind worden om extra goed te communiceren en ambtelijk taalgebruik te voorkomen. En tot slot wordt er op het stadskantoor en in de bibliotheek een project gestart om mensen die moeite hebben met lezen en schrijven te helpen met digitale problemen.

¹¹ <https://gemeente.leiden.nl/over-deze-site/toegankelijkheid/> Februari 2021: om te toetsen of de website voldoet aan de 'WCAG2 niveau AA' eisen wordt er een audit uitgevoerd. Platform Gehandicpten Leiden wordt hierbij betrokken.

Bijlage 1b. Lokale Inclusie Agenda Bijeenkomsten

Er zijn drie bijeenkomsten georganiseerd om te komen tot het opstellen van de Lokale Inclusie Agenda. Als koplopergemeente hebben we via de VNG begeleiding gehad van Berenschot. Bij de organisatie van deze bijeenkomst zijn naast Berenschot ook ervaringsdeskundigen betrokken.

We zijn begonnen met een startbijeenkomst, vervolgens een verdiepingsbijeenkomst per thema en als laatste een evaluatiebijeenkomst (borging) en een actielijst inclusief actiehouders.

De eerste bijeenkomst van de LIA op 4 november 2019:

Het doel van de eerste bijeenkomst was om gezamenlijk een keuze te maken uit de zes thema's van de VNG om deze vervolgens verder uit te werken.

Tijdens de startbijeenkomst "Aan de slag met de lokale inclusie agenda" spraken belangenorganisaties en ervaringsdeskundigen uit diverse hoeken over wat inwoners van de gemeente Leiden nodig hebben om mee te doen. Waar lopen ze tegenaan op het werk, tijdens studie, op straat of in hun woonsituatie? En welke acties kunnen we in gang zetten om Leiden toegankelijker te maken voor iedereen?

Ervaringen werden in een ontspannen sfeer met elkaar gedeeld en prikkelende stellingen leverden mooie discussies op. Aan de hand daarvan werden de thema's voor de komende periode benoemd:

- Werk & Inkomen;
- Vervoer;
- Welzijn, gezondheid en ondersteuning.

De tweede bijeenkomst van de LIA op 27 januari 2020:

Het doel van de tweede bijeenkomst was om inzicht te krijgen in de ervaringen rondom bewustwording en participatie op de gekozen thema's en mogelijke acties en oplossingen te bedenken om verder mee aan de slag te gaan.

Bij de Hogeschool Leiden is op 27 januari 2020 een energieke bijeenkomst geweest waar bewoners, gemeente en professionals van diverse belangorganisaties met elkaar spraken over de Lokale Inclusie Agenda. Waar lopen inwoners van Leiden tegenaan als het gaat om participatie, welke ervaringen hebben we meegemaakt, en wat doet dat met je? In diverse themagroepen zijn deze zaken met elkaar gedeeld en dat heeft tot een duidelijk beeld geleid waar nog verbetering valt te behalen.

Nienke Spaan, docent van de Hogeschool Leiden en o.a. betrokken bij de onderwerpen toegankelijkheid en inclusie verzorgde op 27 januari de aftrap met de treffende woorden: "De term inclusie impliceert exclusie, want als er niemand buiten de boot zou vallen dan hoeven we er ook niemand in te trekken". Aan de hand van diverse voorbeelden laat zij zien dat er achter de term inclusie verschillende lagen van opvattingen en interpretaties verborgen zitten.

De norm dat iedereen alles moet kunnen en willen, maakt het hebben van een handicap een persoonlijk probleem in plaats van een maatschappelijke kwestie. Hierdoor wordt de oplossing gezocht in het maken van een aanpassing binnen de standaard, in plaats van het anders inrichten van de standaard zelf. Ditzelfde kan vaak gezegd worden voor andere aspecten van diversiteit die als "anders" dan de norm worden gezien. Het is belangrijk dat we ons hier bewust van zijn en leren om een situatie op een andere manier te benaderen. DESIGN FOR ALL – oftewel: beleid/ontwerp waar ruimte is voor iedereen.

In drie themagroepen waarbij de focus lag op exclusie en uitsluitingsmechanismen, hebben deelnemers hun knelpunten en ervaringen met elkaar gedeeld, waardoor zicht kwam op de momenten en omstandigheden waarbij mensen zich buitengesloten voelen.

Thema Werk en Inkomen

Bij het thema werk en inkomen kwam onder meer naar voren dat een aantal deelnemers van mening is dat er meer rekening gehouden moet worden met de beperking(en) van de betreffende medewerker. Zij geven aan dat het probleem soms bij het individu wordt gelegd in plaats van op de werkvloer. De vrijwilligersvergoeding/onkostenvergoeding is ook genoemd. Deze wordt niet altijd gegeven.

Thema Vervoer

Bij het thema vervoer werd veel gesproken over de regiotaxi en het openbaar vervoer. Uit diverse voorbeelden die de aanwezigen gaven, blijkt dat de maatschappij nog steeds niet goed is ingesteld op de behoefte van onze inwoners. Er wordt nog veel onbegrip voor de persoonlijke situatie ervaren. Mensen moeten zich aanpassen aan de standaarden die er nu zijn, in plaats van dat de standaard voor iedereen toegankelijk is. Dit is verder uitgewerkt tijdens de 3^e bijeenkomst.

Thema Welzijn, Gezondheid en Ondersteuning

Mensen voelen zich op dit thema uitgesloten doordat een handicap niet altijd zichtbaar is en mensen daar geen rekening mee houden. Het gaat hier over bewustwording. Uitsluiting wordt gevoeld, omdat wordt uitgegaan van stereotypen, bv. “een vrouw kan dit beter dan een man”, zonder naar de persoon te kijken. Op het gebied van ondersteuning zijn de wegen niet altijd bekend (w.o. de WMO).

De derde bijeenkomst van de LIA op 25 mei 2020:

Door de coronacrisis was het niet mogelijk om fysieke bijeenkomsten te organiseren, dus zijn er digitale gesprekstafels geweest waar iedereen aan kon deelnemen.

Tijdens de eerste twee bijeenkomsten zijn er veel ervaringen met elkaar gedeeld en belemmeringen opgehaald. Bij de derde bijeenkomst was het doel om dit zoveel mogelijk concreet uit te werken in oplossingsgerichte actiepunten. Met oog voor bestaande hindernissen zijn we op zoek gegaan naar actiepunten en richtlijnen die bijdragen aan een meer inclusieve samenleving in Leiden.

De informatie, ideeën en belemmeringen die tijdens de digitale sessie opgehaald zijn, hebben we grotendeels opgenomen in de LIA.

Bijlage 5 Planningskalender

In deze bijlage zijn per plan van aanpak de planning en de kosten opgenomen.

1. Leiden toegankelijk voor mensen met diverse functiebeperkingen



Actie	Benodigd	Planning
1. Aanpassingen Stads Kantoor en pilot Telderskade	€35.000	2021-2023
2. Aanvullende regelgeving bouwbesluit	Collega's vastgoed en projectleider	2021-2023
3. Onderzoek naar openbare toiletgelegenheden,	Dit onderzoek wordt in 2021 afgerond en gefinancierd uit programma Binnenstad. Voor vervolgacties hieruit moet t.z.t. dekking gezocht	
4. Meldingen over toegankelijkheid stroomlijnen	€5.000	2022
5. Toegankelijkheid inbouwen in processen	Collega's diverse teams en projectleider	2022 en 2023
6. Brede voetpaden	Collega's mobiliteit en projectleider	Doorlopend
7. Routegeleiding		Doorlopend
8. Toegankelijke bushaltes		Doorlopend
9. Toegankelijk vervoer voor mensen met een beperking	Projectleider, afdeling WMO en collega's mobiliteit	Doorlopend
10. Communicatie over toegankelijkheid van de stad via apps en website	Projectleider, aangewezen beleidsafdelingen en afdeling communicatie	doorlopend
11. Inclusieve gemeentelijke communicatie verbeteren	Verwerken in bestaande contracten	doorlopend
12. Aansluiten bij landelijke week van toegankelijkheid	Projectleider initieert Uitvoering: €5.000 per jaar	2022 en 2023

2. Tegengaan van racisme en discriminatie

Actie	Benodigd	Planning
Antidiscriminatievoorziening	Gedekt (budget SSB)	Doorlopend
Werken aan een inclusieve samenleving door partijen in de Sterke Sociale Basis	Gedekt (budget SSB)	Doorlopend
Pilot op het Pacelli cultuureducatielessen	Gedekt (budget Lokale Educatieve Agenda)	Tweede helft 2021 (als coronaregels het toestaan)
Privilege trainingen op 8 basis- en middelbare scholen	Gedekt (decentralisatie gelden SZW)	Tweede helft 2021 en eerste helft 2022 (als coronaregels het toestaan)
Andere acties richting onderwijs en zorginstellingen		Tweede helft 2021
Netwerk inrichten racisme en discriminatie	€10.000	Tweede helft 2021
Drie stadsgesprekken (zie inleiding), waarvan racisme en discriminatie een onderdeel is		Eerste helft 2022
Na afloop stadsgesprekken wordt met het netwerk bedacht wat nodig is om deze doelen te bereiken		3e kwartaal 2022
Onderzoeken op welke beleidsterreinen de komende jaren het beste de focus kan worden gelegd, samen met netwerk en interne collega's		3e kwartaal 2022
Plan van Aanpak wordt opgesteld en ter info aan de Raad gestuurd		4e kwartaal 2022

Start met uitvoering Plan van Aanpak met bestaande middelen	€10.000	2023
Volgend uit plan van aanpak: Analyseren hoe institutioneel racisme vorm heeft in de eigen organisatie		Vanaf 2022 met focus op tweede helft 2023

3. LHBTI+ discriminatie tegengaan

Actie	Benodigd	Planning
1. Inclusieve gemeentelijke communicatie en sensitiviteit verbeteren	Gedekt (afd. Budgetten)	doorlopend
2. LHBTI+-vlag(gen) hijsen en aanlichten Koornbeursbrug op toepasselijke momenten	Gedekt (Kabinet)	doorlopend
3. Opzetten en uitbreiden LHBTI+-netwerk	Gedekt (Regenbooggelden)	v.a. mei 2021
4. Campagne Sport Inclusief	Gedekt (Regenbooggelden, AlliantieGelijkSpelen)	v.a. mei 2021
5. Campagne melding en aangifte	Gedekt (Regenbooggelden)	v.a. juni/juli 2021
6. Bewustwording in onderwijs/Wethouder in gesprek met GSA's	Gedekt (Regenbooggelden)	Aug/sept. 2021
7. Campagne Roze Ouderen i.r.t. Roze Loper en Leiden op Leeftijd	Gedekt (Regenbooggelden)	Sept./okt. 2021

8. Campagne Roze Loper i.r.t. Roze Ouderen en Leiden op Leeftijd	Gedekt (Regenbooggelden)	Sept./okt. 2021
9. 0-meting welzijn en veiligheid LHBTI+-ers / verbeterpunten	N.t.b.	4e kwartaal 2021
10. Realisatie Iconisch kunstwerk LHBTI+	Gedekt (Lucas van Leydenfonds)	1e kwartaal 2022
11. Ontwikkeling Leids evenement LHBTI+ i.s.m. netwerk	10.000	v.a. jan. 2022
12. 1-meting Welzijn en Veiligheid LHBTI+-ers / verbeterpunten	N.t.b.	1e kwartaal 2023

wenselijkheid om via vrijwillige registratie data over culturele diversiteit te vergaren		
6. Diverse acties in het kader van brede bewustwording, bv. via een ambassadeursnetwerk	Gedekt (reguliere budgetten)	2021
7. Deelname Diversity Day	2.000 per jaar (middelenbudget)	Oktober 2022 & 2023
8. Nader te bepalen acties D&I agenda, gericht op opleiden, inzicht en communicatie	28.000 per jaar (middelenbudget)	2022 & 2023

4. Naar een diverse en inclusieve gemeentelijke organisatie

Actie	Benodigd	Planning
1. Plan van aanpak diversiteit en inclusie door het directieteam en de ondernemingsraad	-	Maart 2021
2. Vaststellen missie en visie door het directieteam en de ondernemingsraad	-	Maart 2021
3. Uitbreiden Academie71 met trainingen en workshops over diversiteit en inclusie	-	Doorlopend
4. Afnemen van de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek, onder voorbehoud van instemming OR	-	Tweede kwartaal 2021
5. Onderzoeken van de mogelijkheid en	-	Maart 2021 e.v.