



## **‘Groei zichtbaarheid LHBTI’s met moslimachtergrond is winst’**

*Dounia Jari is voorzitter van Maruf. Deze stichting zet zich in voor queer moslims in Nederland en daarbuiten. Maruf begon 5 jaar geleden, eerst als project van het COC, daarna als zelfstandige stichting.*

‘Het verschilt natuurlijk per stad en regio maar mijn indruk is dat steeds meer gemeenten actief met LHBTI-beleid aan de slag zijn. En daarin ook oog hebben voor de positie van queer moslims. De expertise van Maruf wordt gewaardeerd. We worden regelmatig uitgenodigd om over het onderwerp te komen spreken in gemeenten.

De mensen voor wie we ons inzetten, moslim LHBTI’s, zijn zichtbaarder geworden. Kijk naar rolmodellen als Dino Suhonic en Souad Boumedien; zij zijn veelvuldig in de media te zien.

Maruf zelf is ook bekender geworden. We geven workshops om queer moslims te empoweren. Dat doen we sinds het begin, maar toen ging de werving moeizaam. We moesten vrienden van vrienden benaderen om een groep vol te krijgen. Nu is dat anders, mensen kennen ons, ze weten ons te vinden. Onze positionering, vooral ook online, is verbeterd.

Het heeft niet direct met lokaal LHBTI-beleid te maken, maar toch noem ik het hier: we zijn ook internationaal actief in allerlei netwerken. Die contacten helpen ons enorm bij wat we hier in Nederland doen en het leert ons erop te reflecteren. Wij vinden de situatie voor LHBTI’s in bijvoorbeeld Egypte slechter dan hier. Daar zetten activisten zich in om LHBTI’s uit de gevangenis te krijgen. Het gaat daar vooral over veiligheid. Maar zij zien ook onze struggle in Nederland. Jullie hebben het soms slechter dan wij, zeggen zij. “Jullie staan dubbel op achterstand: LHBTI zijn in een land waar moslims al worden gediscrimineerd.” Het internationale perspectief maakt ook dat je relateert wat wij hier hebben bereikt. In sommige landen zijn al sinds de jaren tachtig belangenorganisaties voor moslim LHBTI’s. Een stimulans en voorbeeld voor ons hier.

Mijn droom is dat we steeds meer jongeren kunnen helpen in het versterken van hun zijn, om het zo te zeggen. Daar gaat ons hart sneller van kloppen. Soms maak je het mee dat ze voorafgaand een workshop zeggen dat we de eersten zijn met wie ze durven praten over hun gevoelens en seksualiteit. En na een paar maanden zijn ze bijna een ander mens, met veel meer zelfvertrouwen.

Natuurlijk, uiteindelijk zou het mooi zijn als we als organisatie overbodig zouden zijn. En er ook geen LHBTI-beleid meer nodig zou zijn. Maar dat is onrealistisch. Hoeveel we ook bereiken, er is nog veel werk aan de winkel. Een voorbeeld: we hebben onlangs pas de eerste ouders gehad die naar ons zijn toegekomen met vragen om informatie. Er is nog een lange weg te gaan.’

## ‘Als gemeente zijn we aanjager rond LHBTI. We houden organisaties scherp’

*Marjanne van Loon is beleidsadviseur diversiteit bij de gemeente Amersfoort. LHBTI-beleid maakt onderdeel uit van de onderwerpen waarmee zij zich bezighoudt.*

‘Ik ben gaan graven in de beleidstukken rond LHBT-beleid van de gemeente van tien jaar geleden. Ik hield me toen nog niet met het onderwerp bezig. Wat me opvalt is de andere terminologie die men toen hanteerde. Er werd nog gesproken over de sociale acceptatie en veiligheid van homoseksuelen. Veelzeggend misschien en een goed teken dat we nu genoeg hebben aan de afkorting LHBTI-beleid en dat dan iedereen dan weet waar je het over hebt. Niet iedereen geef ik toe, sommige mensen kijken bij deze term nog steeds heel glazig.

Wat ik als hoogtepunten uit de afgelopen jaren zie? Wat ik heel mooi vind is dat we als gemeente een visie hebben vastgesteld op strategisch personeelsbeleid en dat we daarin hebben verwoord dat we een inclusieve organisatie willen zijn. Concrete acties zijn bijvoorbeeld dat we een veilig klimaat creëren rond kwesties die met LHBTI te maken hebben en dat je weet dat je bij vertrouwenspersonen terecht kunt, of bij het interne roze netwerk. Amersfoort doet als werkgever sinds 2016 mee met Workplace Pride Global Benchmark. In 2016 bungelden we nog onderin de ranglijst en in 2017 zijn we zichtbaar gestegen. dat vind ik een mooi resultaat.

Aan ander hoogtepunt: de roze netwerken in de stad zijn goed gaan samenwerken. Zodanig goed dat ik als gemeenteambtenaar wel eens denk: “het gaat eigenlijk wel vanzelf.”

Het succes van die netwerken wordt sterk bepaald door de mensen, dat maakt het ook kwetsbaar. Als er wisselingen komen dan kan het anders worden. En dan is er een taak voor ons als gemeente om te zorgen dat we de inclusieve samenleving blijven versterken. ‘Als gemeente vervullen we naar buiten toe vooral een aanjaagfunctie. Wat dat inhoudt? Soms dreigt de aandacht voor LHBTI-beleid bij organisaties en bedrijven binnen onze gemeente te verslappen. Het blijft dan zaak om hen scherp te houden.

Een voorbeeld is dat we in contracten met uitvoerders van zorg- en welzijnsdiensten hebben vastgelegd dat er aandacht is voor diversiteitsbeleid. Maar nu zijn er nieuwe partijen daarin actief, bijvoorbeeld rond de wijkteams. Met nieuwe mensen. Goed om te zorgen dat ook zij op het netvlies krijgen dat ze rekening houden met de diversiteit van hun cliënten en de verschillende hulpvragen die daarmee kunnen samenhangen.

‘Mijn droom voor de komende tien jaar? Oei, ik kijk niet zo ver. Ik denk in kleinere tijdstappen. Te beginnen met de komende gemeenteraadsverkiezingen. Welk college krijgen we, welke raadsleden? Je weet niet wat er gaat gebeuren. Niet dat ik bang ben dat het LHBTI-beleid in elkaar stort hoor. We zijn niet voor niets de meest gemiddelde stad van Nederland, diversiteit blijft. Maar het is wel zaak om de nieuwe bestuurders en nieuwe raadsleden van goede informatie te voorzien. Zodat ze zien wat er allemaal nodig is op het terrein van LHBTI-beleid.

Wat ik ook mooi vind om te zien is dat de Gay Straight Alliances sterker en zichtbaarder worden op scholen en in aantal groeien in Amersfoort. Dat is ook goed nieuws voor de toekomst toch?’



## **‘De transgenderwet is een mooi succes. Maar daarmee ben je er nog niet’**

*Sophie Schers werkt als beleidsmedewerker bij het Transgender Netwerk Nederland (TNN). Ze zet zich in die functie in voor de belangenbehartiging van deze groep.*

‘Tien jaar geleden had ik nog niet met LHBTI-beleid te maken. Wel met belangenbehartiging. In 2007 studeerde ik nog en nam destijds het initiatief om een aantal mensen bij elkaar te brengen die zich me dit onderwerp bezig wilden houden. Van het een kwam het ander. Voor mijn master heb ik bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar transgenderactivisme.

Het feit dat wij als TNN zijn ontstaan, zie ik als een van de hoogtepunten uit de afgelopen jaren. En natuurlijk de transgenderwet die er is gekomen, die het mogelijk maakt het geslacht te wijzigen in je geboorteakte. Zonder dat je daarvoor een operatie moet hebben ondergaan. Die wet heeft een flinke boost gegeven voor de beweging. Die nieuwe wet heeft op verschillende manieren gewerkt. Er kwam meer bewustwording, er kwam media-aandacht, de overheid moest zich meer in het onderwerp gaan verdiepen. In de periode ervoor was wat ik noem het medisch perspectief dominant in de opvattingen over transgenderpersonen. Dat is veranderd. Een ander hoogtepunt vind ik de inspanningen die er zijn geweest om het verhaal van transgender personen steeds meer bekend te maken in de samenleving. En voor ons als netwerk zelf: de verklaring van Dordrecht uit 2012 is ook belangrijk geweest. Deze bevat tien punten om discriminatie op de werkvloer te voorkomen, om iemands transitie op het werk te vergemakkelijken en om een grotere bewustwording op het werk te bevorderen over het bestaan van genderdiversiteit. Inmiddels hebben verschillende grote gemeenten in Nederland de verklaring ondertekend.

De behoefte van transpersonen is groot is om elkaar treffen, een gemeenschap te vormen. En dat in gelegenheden waar cisgender mannen en vrouwen (iedereen die niet transgender is) komen er een open sfeer heerst waarin transgenders welkom zijn. Om dat duurzaam te organiseren is nog wel een behoorlijk opgave. In diverse regio's is dat lastiger dan in andere. Soms zijn initiatieven aan individuen gebonden en als de lokale transgemeenschap heel klein is, dan rusten de inspanningen al snel op de schouders van een of twee personen. Soms kost dat teveel van je vrije tijd om dat in stand te houden. In grotere steden is dat gemakkelijker.

Wat ik voor de toekomst belangrijk vind, is dat we als TNN initiatieven helpen professioneler te worden om activiteiten te organiseren en de gemeenschap te versterken. Het is moeilijk te zeggen dat gemeenten al ontvankelijker zijn geworden om activiteiten te financieren. Vaak worden zaken gedaan met de lokale COC's. Als daar geen transgender personen in actief zijn, dan kunnen onze belangen wel eens over het hoofd worden gezien. Het is overigens fijn om te zien dat lokale COC's steeds meer inzien dat het belangrijk is om de transgendergemeenschap te ondersteunen.

Ik ben wel optimistisch voor de komende jaren over beleid voor transpersonen. Maar we moeten nog wel een tand bijzetten. Met wetgeving alleen ben je er niet. Je kunt wel iets geregeld hebben maar het moet door gemeenten ook nog worden uitgevoerd.’

## ‘Zo’n zebrapad helpt om mensen achter LHBTI-beleid te scharen’

*Tien jaar is Koen van Dijk in dienst bij COC Nederland, waarvan de laatste acht jaar als directeur.*

‘Gemeentelijk LHBTI-beleid op zich beschouw ik als een hoogtepunt. Het Rijksbeleid van OCW dat de motor was voor koplopergemeenten, nu Regenboogsteden, heeft echt geholpen. LHBTI-beleid is steeds meer op de agenda gekomen van steden – ze zijn het gaan omarmen. Ze zijn het gaan zien als iets waaraan ze aandacht moeten besteden.

Hoe dat komt? Ik denk doordat ze het contact met de LHBTI-gemeenschap hebben verstevigd. Daardoor is een natuurlijke motivatie ontstaan. Per gemeente verschilt hoe dit zich in concrete zaken vertaalt. Een van de succesverhalen vind ik de roze lopers in zorg- en welzijnsinstellingen (initiatief om de zorg voor roze ouderen te verbeteren). Gemeenten faciliteren dat. Ze zouden er verder in kunnen gaan: door in hun aanbestedingsregelingen te formuleren dat zorg- en welzijnsinstellingen hier aandacht en procedures voor moeten hebben.

Veiligheid in de openbare ruimte. Dat is écht een issue. In de praktijk worden LHBTI’s toch nog regelmatig geconfronteerd met agressie. Zeker transpersonen maar ook homoseksuele mannen die hand in hand over straat lopen. Voor gemeenten en LHBTI-gemeenschappen ligt daar nog een grote uitdaging. In het uitvinden wat die onveilige gebieden precies zijn, wat die onveilige gevoelens zijn en wat we eraan kunnen doen. Zowel in het vervolgen van daders en natuurlijk ook in preventie.

Ik ben trots op het grote aantal gemeenten dat bij de vorige gemeenteraadsverkiezingen een Regenboogakkoord heeft gesloten. Volgend jaar zijn er natuurlijk weer verkiezingen. Ik hoop dat er dan nog meer afspraken over LHBTI-beleid in de collegeakkoorden terecht komen. En we gaan natuurlijk nu ook monitoren hoe die akkoorden van de vorige verkiezingen zijn vertaald in concrete acties.

Als ik naar de toekomst kijk dan zie ik nog voldoende uitdagingen. Je ziet dat gemeenten afstappen van doelgroepenbeleid. Een risico kan zijn dat LHBTI-beleid dan een ondergeschoven kindje wordt. Maar het biedt ook kansen. Dat we juist de focus gaan leggen op de mensen uit de LHBTI-gemeenschap die het meest kwetsbaar zijn. In een mainstream LHBTI-beleid heb je kans dat het 14-jarige lesbische Marokkaanse meisje verstopt in een buurt veel te weinig aandacht krijgt. Terwijl juist zij kwetsbaar is. Ook buurtteams moeten hier alert op zijn. Dat de problematiek van hun cliënten met een bi-culturele achtergrond wel eens te maken kan hebben met seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Mensen worden nooit op één grond kwetsbaar, het is vaak een combinatie van uitsluitingsfactoren.

Wat we wel nog horen van onze lid-organisaties: gemeenten vinden veiligheid belangrijk en welzijn en acceptatie maar zijn moeilijk mee te krijgen op het faciliteren van emancipatie en empowerment. Soms is er gewoon wat geld nodig om mensen bij elkaar te brengen. Het mogelijk maken van een bijeenkomst voor LHBTI-asielzoekers om maar een voorbeeld te noemen. Het heeft voor de gemeente als bijkomend voordeel dat ze tijdens die bijeenkomsten ook kunnen horen wat zo de behoeften zijn van specifieke groepen binnen de LHBTI-gemeenschap.

Ik kan me voorstellen dat sommige mensen binnen de LHBTI-gemeenschap soms teleurgesteld zijn over het tempo waarin vooruitgang wordt geboekt. Soms is er kritiek dat de inspanningen zich teveel richten op zichtbaarheid. Een van onze ouderenambassadeurs verwoordde het fraai: “waar gaat dat mooie roze zebrapad naartoe?” Ik snap die vraag wel want wat heb je goed beschouwd aan zo’n zebrapad? Tegelijkertijd: zo’n zebrapad helpt soms om de gemeenteraad en ambtenaren werkelijk achter een onderwerp te krijgen en concrete maatregelen te laten nemen. Daar gaat een proces aan vooraf.’

## ‘LHBT-organisaties, strijd niet tegen maar mét elkaar’

*Arnold van den Broek is beleidsadviseur diversiteit bij de gemeente Amsterdam.*

‘Terugkijkend op het lokaal LHBT-beleid van de afgelopen jaren: we hebben een roze agenda opgesteld. Daarin staan allerlei onderdelen voor beleid waaraan we als gemeente werken. Daarbij worden we aan twee kanten gevoed: door de politiek en door het veld. De laatste acht jaar zijn er in Amsterdam twee stembusakkoorden gesloten rond dit onderwerp. Daarin hebben alle partijen die in de gemeenteraad zitten verwoord wat ze zouden willen bereiken rond die roze agenda in de komende vier jaar voor de verkiezingen. Daarmee committeerden ze zich voorafgaand aan een onderdeel van het collegeakkoord, ongeacht wie er in het college zou komen. Het onderwerp sociale acceptatie van LHBTI’s stond daarbij bovenaan. Uniek dit akkoord, het komt in geen ander land voor. Het toont de brede politieke consensus in Amsterdam rond LHBTI-beleid.

Als hoogtepunt van de afgelopen jaren zie ik, naast de inhoudelijke groei van onze Amsterdamse Pride, vooral de voortgang op het terrein van beleid rond transpersonen. Zo hebben we de Verklaring van Dordrecht ondertekend anderhalf jaar geleden. En die dragen we als gemeente sterk uit. Mijn indruk is dat iedereen binnen de gemeente heeft meegewerkt aan de uitvoering van de intenties die in de verklaring staan. Het zoeken naar werk bijvoorbeeld voor transpersonen. Vergeet niet dat er nogal wat bij komt kijken. Niet alleen voor de transpersonen zelf maar ook voor de werkomgeving is het niet zomaar iets dat Gerard ineens Gerda is. Dat moet je goed begeleiden.

Wat ik signaleer is dat LHBTI-organisaties nog sterk aan het infuus van de overheid hangen en nog moeite hebben om ook daarbuiten, bijvoorbeeld via sponsoring geld binnen te krijgen. En moeite hebben met de nieuwe manier van financieren door de gemeente. We verstrekken geen instellingssubsidies meer maar projectsubsidies. Dat vereist een andere manier van werken en dat kan nog niet iedereen. Mijn ervaring is dat bepaalde lokale belangenorganisaties daar erg aan moet wennen.

Voor de komende jaren zijn vooral vier onderwerpen belangrijk voor lokaal LHBTI-beleid.

1. Verder werken aan inclusiviteit. Genderneutrale formulieren zijn daar een voorbeeld van. Het achterwege laten van de vermelding vrouw of man als dat niet ter zake doet.
2. Blijven empoweren van de kwetsbare LHBTI-groepen. Vooral de biculturele groepen hebben onze steun nodig. Bij hen is de acceptatie van LHBTI’s minder groot. Ook bij nieuwkomers in Nederland, vluchtelingen moet daar meer aandacht voor komen. Die empowerment is voor ons als gemeente Amsterdam altijd belangrijk geweest. Ook onderling om de groepen bij elkaar te brengen want de LHBTI’s kunnen flink ruzie hebben met elkaar. Focus op het eigen doel gaat soms aan het bredere LHBTI-doel voorbij en soms wordt gedacht dat de groepen met elkaar strijden om de subsidie. Dat is niet zo. Werk vooral samen, samen sta je sterker en kun je het werk beter verdelen is mijn advies aan hen.
3. LHBTI-ouderen. Medewerkers van zorg en welzijnsinstellingen moeten nog beter worden op de hoogte raken van de specifieke behoeften van deze groep. Het zijn over het algemeen ouderen zonder kinderen. En over ouderen met HIV moeten medewerkers worden voorgelicht. Wat vergt dat aan zorg en ondersteuning?
4. Onderwijs. Voorlichting geven over LHBTI.’