



Communicatie en zichtbaarheid van lokaal LHBTI-beleid

Wanneer je je als gemeente actief inzet om de sociale acceptatie, veiligheid en weerbaarheid van LHBTI-inwoners te vergroten, wil je dat graag zichtbaar maken aan je inwoners. Zichtbaarheid is essentieel. Door kenbaar te maken dat jouw gemeente, dorp of stad LHBTI-inwoners heeft en dat die inwoners zichtbaar (mogen) zijn, geef je aan een breder publiek het signaal af dat zij daadwerkelijk zichzelf mogen en kunnen zijn. In deze handreiking lees je hoe, wanneer, en via welke kanalen je zichtbaar maakt wat de gemeente doet en wat je kunt doen om gemeentelijk LHBTI-beleid binnen verschillende contexten zichtbaar te maken.





In deze handreiking

Communicatie	2
Zichtbaarheid	4



Wanneer je je als gemeente actief inzet om de sociale acceptatie, veiligheid en weerbaarheid van LHBTI-inwoners te vergroten, wil je dat graag zichtbaar maken aan je inwoners.

Zichtbaarheid is essentieel. Door kenbaar te maken dat je gemeente, dorp of stad LHBTI-inwoners heeft en dat die inwoners zichtbaar (mogen) zijn, geef je aan een breder publiek het signaal af dat zij daadwerkelijk zichzelf mogen en kunnen

zijn. Bovendien zorgt zichtbaarheid van LHBTI-inwoners binnen de gemeente voor een sneeuwbaaleffect: andere LHBTI-personen zien dat er in hun woonplaats meer mensen zijn 'zoals zij' die zichzelf durven te laten zien, waardoor dat gevoel zich verspreidt. Anderen zien dat het Regenboogthema ook in hun gemeente een belangwekkend onderwerp is, en de sociale norm van acceptatie van mensen die 'anders' zijn dan zichzelf, wordt daarvoor steeds breder gedragen.

Deze handreiking is opgedeeld in twee gedeelten. Het eerste deel gaat over communicatie: hoe, wanneer, en via welke kanalen maak je zichtbaar wat de gemeente doet? Het tweede deel gaat over zichtbaarheid: wat kun je doen om gemeentelijk LHBTI-beleid binnen verschillende contexten zichtbaar te maken? Dit is aangevuld met praktijkvoorbeelden uit gemeenten in heel Nederland.

Communicatie

Als jouw gemeente actief LHBTI-beleid maakt, of bewust aandacht voor LHBTI-inwoners integreert in verschillende beleidsdomeinen, kan het belangrijk zijn daarover te communiceren. De doelgroep van die communicatie kan verschillen. Het is van belang dat alle inwoners zien dat hun gemeente zich hard maakt voor een accepterende en veilige omgeving voor alle inwoners, waarin ook LHBTI-inwoners openlijk zichzelf kunnen zijn. Soms heeft het prioriteit dat LHBTI-personen zelf op de hoogte zijn van beleid dat hen raakt. Tot slot kan het ook zijn dat je vooral wilt communiceren over LHBTI-beleid naar collega's binnen de gemeentelijke organisatie – bijvoorbeeld beleidsadviseurs met een andere portefeuille voor wie het Regenboogthema ook relevant is (denk aan onderwijs, sport, zorg en alle Wmo-beleid).

Rekening houden met de doelgroep en eventuele andere ontvangers van je boodschap en strategisch omgaan met (externe) communicatiemomenten zijn logische onderdelen van goede communicatie. Maar waar let je specifiek op bij LHBTI?

Inclusieve taal: van homo-emancipatie naar LHBTI-emancipatie, van transgenders naar transgender personen

Taal verandert mee met de samenleving, en soms zelfs een beetje andersom. Ga in je communicatie over LHBTI mee met de laatste ontwikkelingen in de terminologie over het thema. Waarom? Termen die tien, twintig, of dertig jaar geleden gangbaar waren, worden nu soms als beledigend, discriminerend, of stigma-

tiserend ervaren. Vermijd dus bepaalde termen, al was het maar om te zorgen dat je de mensen om wie het gaat niet van je vervreemdt. Maar hoe weet je nu wat sociaal geaccepteerd is door wie, en wie bepaalt dat eigenlijk?

Zonder taalpolitie of een vorm van gezag die bepaalt wat gepaste termen zijn, is het een continu zoekproces naar wat 'goed' is. Maar als je weet waar je moet zoeken, en welke vuistregels je kunt volgen, maak je het jezelf al een stuk makkelijker. Hieronder hebben we tien taaltips op een rij gezet die je als leidraad kunt gebruiken voor inclusief taalgebruik. Wist je bijvoorbeeld dat transgender in de Van Dale als zelfstandig naamwoord staat, maar dat veel transgender personen de term liever als bijvoeglijk naamwoord gebruiken?

Representatie: niet over maar met en voor ons door ons

Veel gemeenten die in de beginfase zijn van het ontwikkelen van LHBTI-beleid of werken aan de integratie van LHBTI als thema in bestaand beleid, doen hun uiterste best om bij die ontwikkelingen LHBTI-inwoners zelf te betrekken. Het

gaat immers over hen, en hun ervaringen zijn relevant als het gaat om maatregelen waar zij de vruchten van zouden moeten plukken.

Het uitgangspunt van samenwerken met de mensen waarover je spreekt, kan worden doorgetrokken naar taal en

communicatie, zoals ook in enkele van de tien taaltips naar voren komt. Ben je als communicatieadviseur of beleidsadviseur bezig met een bepaald beleidsthema gerelateerd aan de leefsituatie van trans personen? Betrek henzelf dan bij het proces.

Tien Taaltips

1. Gebruik zoveel mogelijk taal die de binaire genderindeling (m/v) niet herhaalt en versterkt.

Als je spreekt over mannen en vrouwen of dames en heren sluit je mensen die niet in die categorieën passen, buiten. Ga voor het meest inclusieve alternatief, zoals de NS bijvoorbeeld doet met 'beste reizigers'.

2. Gebruik geen paraplutermen als het specifieker kan.

Op het moment dat je homo-emancipatie schrijft of zegt, terwijl je LHBTI-emancipatie bedoelt, heeft dat een uitsluitend effect.

3. Luister naar de mensen die je beschrijft en om wie het gaat.

Mensen weten immers zelf hoe zij zich identificeren, hoe zij willen worden aangesproken en welke woorden zij ongepast of naar vinden.

4. Zie en erken belangenorganisaties als taalkompas.

De affiniteit, expertise en sensitiviteit over 'regenboogtaal' zit met name bij lokale en landelijke belangenorganisaties en anderen die zich actief inzetten voor LHBTI-emancipatie.

5. Maak van de doelgroep geen homogeen geheel; meningsverschillen bestaan overal.

Ook binnen belangenverenigingen en -organisaties, en onder activisten bestaan verschillen in opvatting over wat het goede is – zo zijn er trans personen die niet vinden dat zij bij de L, de H, en de B 'horen', en anderen die dat juist weer vanzelfsprekend vinden.

6. Wees je bewust van het feit dat taal continu aan verandering onderhevig is, en stel je open voor die verandering.

Verschuil je niet achter het groene boekje of de Van Dale, maar stel je open op voor taal die misschien nog niet bestaat. Op die manier is elk nieuw woord of elke nieuwe grammaticale regel ook ontstaan.

7. Realiseer je dat taal in- en uitsluitende effecten kan hebben.

Als je spreekt over mannen en vrouwen of dames en heren, sluit je mensen die niet in die categorieën passen, buiten. Ga voor het meest inclusieve alternatief, bijvoorbeeld 'inwoners', 'Arnhemmers', 'stadsgenoten'.

8. Bedenk dat taal niet alleen dingen beschrijft, maar ook vormgeeft. Taal is normatief en normerend.

'De wereld is nu eenmaal zoals die is, en taal is slechts een middel om die wereld te beschrijven'. Deze misvatting houdt veel stereotypen, ongelijkheden en discriminatie in stand. Door slim met taal om te gaan kun je juist ook positieve normen uitdragen en die daadwerkelijk versterken.

9. Probeer in taaluitingen zo min mogelijk aannames naar voren te laten komen.

Neem niet aan dat je publiek cisgender en hetero is, maar ga uit van alle opties. Gebruik dus bijvoorbeeld het woord partner in plaats van man, vrouw, vriend of vriendin.

10. Kies voor positief wanneer dat kan.

Onderzoek over sociale normen en hun invloed laat zien dat negatieve termen meestal niet werken om positieve sociale verandering te brengen. Zeg dus niet dat we de samenleving moeten veranderen omdat het zo slecht gesteld is met de veiligheid van LHBTI-personen, maar benadruk dat het vanzelfsprekend moet zijn dat iedereen mag zijn wie die is en dat er soms extra inzet nodig is om dat te bereiken.



De L, de H, de B, de T, en de I

Uit de taaltips komt naar voren dat het werken met paraplutermen vaak onnodig is. Waarom zou je, als je specifiek iets organiseert voor trans personen, ook communiceren over lesbische vrouwen, homo mannen, biseksuele, en intersekse mensen door 'LHBTI' te gebruiken?

Natuurlijk wordt een biseksueel persoon tot op zekere hoogte geconfronteerd met dezelfde uitdagingen als iemand die gay is, maar op bepaalde punten lopen hun ervaringen juist weer sterk uiteen. Ook bijvoorbeeld bij het presenteren van onderzoeksresultaten is het goed om secuur te zijn. Schrijf bijvoorbeeld niet dat je cijfers hebt over het welzijn van je LHBTI-inwoners, als intersekse personen niet zijn onderzocht.

Beeld

Behalve geschreven en gesproken taal, zegt beeld ook veel. Houd daarom altijd in het oog welke beelden te zien zijn in bijvoorbeeld nieuwsbrieven die je gemeente verstuurt, op websites van je gemeente, en bij wat je post op sociale media. Zorg dat zoveel mogelijk inwoners zich kunnen herkennen in de beelden die je gemeente uitstraalt. Houd hier ook rekening mee als het onderwerp van de communicatie-uiting niet persé LHBTI-gerelateerd is. Laat in een flyer

Cisgender

Cisgender is de term voor mensen die zich prettig voelen bij het geslacht dat ze kregen bij hun geboorte. Het is de tegenhanger van transgender. De meeste mensen zijn cisgender. Cis komt uit het Latijn en betekent 'aan deze kant'. Trans staat voor 'aan de andere kant'. Een cisvrouw is dus een vrouw die geboren is met de geslachtskenmerken van vrouwen en die zich ook vrouw voelt. Een cisman is een man die geboren is met mannelijke geslachtskenmerken en zich als man identificeert.

Intersekse

1 op de 200 mensen wordt geboren met een lichaam dat niet helemaal overeenkomt met het heersende beeld van een mannen- of vrouwenlichaam. Een jongetje met een vagina bijvoorbeeld, of een meisje met XY-chromosomen. In Nederland gaat dit om ruim 85.000 mensen. De meesten van hen voelen zich óf man óf vrouw en presenteren zich ook zo. In het dagelijks leven is meestal niks aan ze te zien. Door schaamte en het taboe dat op intersekse rust zullen ze het vaak ook niet vertellen. Hierdoor is intersekse nagenoeg onzichtbaar.

over een zorginstelling bijvoorbeeld ook eens affectie tussen twee mannen zien.

Het punt over beeld geldt overigens breder dan LHBTI: zorg dat er ook mensen van kleur, mensen van verschillende leeftijden of mensen met een beperking te zien zijn. Kortom: straal uit dat iedereen er mag zijn, en dat iedereen er al is!

Communicatiemomenten

Wat je gemeente ook organiseert of presenteert qua zichtbaarheidsactiviteiten, kies de momenten (voor een evenement, een onthulling, de publicatie van een artikel of een persbericht, een nieuwsbrief, een bijeenkomst) zorgvuldig. Haak aan bij speciale dagen, zoals Coming Out Dag, IDAHOT (internationale dag tegen homofobie, bifobie, en transfobie), de Bi Visibility Day, of de Internationale Transgender Gedenkdag. Grijp dergelijke momenten niet alleen aan om publieksacties en evenementen te organiseren, maar organiseer ook eens intern iets, bijvoorbeeld een Regenboog-lunch en breng onder de aandacht dat je gemeente Regenbooggemeente is.

Betrek bij je timing ook de kans op media-aandacht. Wil je juist veel of juist weinig of geen media-aandacht, en hoe speel je daar qua timing op in?

Gemeente Amsterdam biedt Regenboog taaltips

De gemeente Amsterdam biedt Regenboog Taaltips aan als handreiking voor collega's om op een respectvolle manier te praten en schrijven over seksuele- en genderdiversiteit. Het doel is om een balans te vinden tussen een eenvoudige, toegankelijke stijl en tegelijk zorgvuldig en inclusief taalgebruik. Amsterdam is op zoek gegaan naar woorden die eigentijds zijn en die de betrokkenen zelf ook gebruiken. Daarom is deze handleiding aan diverse belangenorganisaties voorgelegd en werkte de gemeente samen met het Roze Ambtenaren Netwerk.

Ook eventuele concurrentie van andere activiteiten is een aandachtspunt. Het is goed om speciale dagen en weken aan te grijpen, maar wees je ervan bewust dat meer mensen en organisaties dat doen.

Communicatiekanalen

Eigen kanalen

Benut de kanalen van je gemeentelijke organisatie zo goed mogelijk: laat weten en straal uit dat jouw gemeente Regenbooggemeente is of op een andere manier aandacht schenkt aan gender- en seksuele diversiteit. Leg uit wat dat inhoudt, en waarom het nodig is: beeldvorming, acceptatie, sociale veiligheid. Denk daarbij aan digitale nieuwsbrieven, folders, flyers, en ander informatiemateriaal, de gemeentelijke website(s), en sociale media. Sommige gemeenten hebben een aparte pagina op hun website of zelfs een losstaande site ingericht voor het Regenboogthema, zoals Oss (www.zodoenwedatinoss.nl).



Kanalen van anderen

Benut ook de kanalen van anderen, bijvoorbeeld van uitvoeringsorganisaties en belangenorganisaties, maar ook van sportclubs, onderwijsinstellingen

en -koepels, culturele gelegenheden en horeca, en zorginstellingen. Veel van hen zullen hun eigen nieuwsbrieven en sociale media-accounts hebben, waarop – wanneer dat relevant is – ook berichten over beleid en evenementen van de gemeente kunnen worden geplaatst.

Media

Denk tenslotte na over media-aandacht. Soms wil je misschien een breed publiek bereiken en veel aandacht genereren, op andere momenten juist niet vanwege bepaalde gevoeligheden of andere doelstellingen. Denk hierbij aan lokale media maar wanneer dat gepast is ook landelijke media. Sommige media zijn specifiek gericht op Regenboogthema's of inclusie-thema's, andere media niet specifiek maar hebben er wel bewust (progressieve) aandacht voor, en weer andere media zijn algemener en geven geen prioriteit aan LHBTI.

Natuurlijk gelden de aandachtspunten op het gebied van beeld en taal voor alle kanalen en op elk moment.

Themadagen

Op allerlei speciale dagen wordt landelijk en internationaal aandacht aan LHBTI besteed. Haak hierbij aan door dan de regenboogvlag uit te hangen of een evenement te organiseren.

De belangrijkste dagen zijn:

- 17 mei: de International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia (IDAHOT), waarvoor internationaal veel aandacht bestaat;
- De derde zaterdag van juni: Roze Zaterdag: ieder jaar in een andere stad in Nederland;
- 4 juli: de internationale Non-Binary People's Day;
- Begin augustus: Pride Amsterdam met de Canal Parade;
- 23 september: Bi Visibility Day;
- 11 oktober: Internationale Coming Out Dag;
- De tweede vrijdag van december: Paarse Vrijdag: scholieren en sympathisanten dragen paarse kleding uit solidariteit met LHBT-jongeren;
- 23 november: Transgender Gedenkdag: stille tocht ter herdenking van de in het afgelopen jaar vermoorde transgender personen wereldwijd.



Zichtbaarheid

Wanneer je als gemeente LHBTI-beleid voert, maak je dit zichtbaar voor verschillende doelgroepen. Denk hierbij aan LHBTI als onderdeel van de Charter Diversiteit, waarmee gemeenten werken aan diversiteit binnen de eigen organisatie, maar ook als thema van samenwerking met collega's van de verschillende beleidsterreinen. Denk ook aan zichtbaarheid voor inwoners, (maatschappelijke) organisaties en bedrijven in de gemeente en voor de landelijke politiek.

Zichtbaarheid binnen de gemeentelijke organisatie

Maak zichtbaar dat je je bezighoudt met LHBTI-beleid door LHBTI als thema op te nemen in het Human Resource Management (HRM). Dat houdt in dat je gemeente zich als werkgever ervoor inzet dat LHBTI-werknemers ook op het werk zichtbaar zichzelf kunnen zijn. Sommige gemeenten tekenden al de Verklaring van Dordrecht, waarmee werkgevers aangeven dat ze actief willen meewerken aan een transgendervriendelijke arbeidsmarkt en werkvloer. Dit, maar ook andere manieren om aandacht te besteden aan seksuele en genderdiversiteit kunnen onderdeel zijn van het Charter Diversiteit. Sommige gemeenten hebben 'roze borrels', of een regenboog-netwerk. Bij andere gemeenten past de aandacht voor seksuele en genderdiversi-



© Fotostudio Wierd

teit binnen een breder netwerk dat zich richt op inclusief werken.

Daarnaast maak je LHBTI-beleid binnen de gemeente zichtbaar door samenwerking te zoeken met andere beleidsterreinen: sport, welzijn, onderwijs en openbare orde en veiligheid. Door samenwerking aan te gaan over de grenzen van het beleidsterrein waarin dit thema is opgenomen binnen de gemeente, komt LHBTI als thema ook op de agenda van andere beleidsmedewerkers en adviseurs. Zij kunnen op hun beurt het thema meenemen in de beleidsplannen voor hun domein/beleidssterrein. Zo raakt het onderwerp steeds meer ingebed in regulier beleid.

De gemeente Rotterdam heeft bijvoorbeeld in de beleidsterreinen jeugd, onderwijs en sport doelstellingen opgenomen over LHBTI.

Zichtbaarheid voor de inwoners

Als gemeente draag je graag uit dat je er voor alle inwoners bent. Dat dit ook voor LHBTI-inwoners geldt, laat je zien door evenementen te organiseren en door het zichtbaar te maken met symbolen in de openbare ruimte: regenboogpaden, regenboogvlaggen en verkeerslichten waarbij in het lichtje twee mannetjes of twee vrouwtjes hand in hand zijn afgebeeld, bijvoorbeeld. Om aandacht voor seksuele en genderidentiteit in te bedden in regulier beleid, zijn allerlei acties mogelijk en verschillende plekken waarop je deze kunt ondernemen.

Aan de balie, aan de telefoon, op de website

Inwoners hebben om verschillende redenen contact met medewerkers van je gemeente. Iemand komt een paspoort halen, een pasgeboren kindje aangeven, heeft vragen over uitkeringen, enzovoorts. De mensen die contact hebben

Charter Diversiteit

Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring gericht op werkgevers uit de publieke en private sector. Door het Charter te ondertekenen committeert de organisatie zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Je kunt je inzetten voor meerdere dimensies van diversiteit, waaronder culturele, etnische, en religieuze achtergrond, gender, leeftijd, LHBTI en arbeidsvermogen. Uiteindelijk gaat om het overstijgen van de verschillen om de talenten van elk individu te zien en te benutten.

met je gemeente willen gehoord en begrepen worden. Als je balimedewerkers en telefonisten inclusief taalgebruik hanteren, bevorder je als gemeente een prettig contact met alle inwoners. Vraag bijvoorbeeld naar iemands partner, als dat relevant is, en niet naar iemands man of vrouw en gebruik de woorden 'meneer' en 'mevrouw' niet onnodig vaak.

Dit kan best lastig kan zijn. Daarom zijn er verschillende hulpmiddelen beschikbaar die de deskundigheid op dit thema bevorderen. De eerdergenoemde inclusieve taaltips bijvoorbeeld, of de [online modules](#) van Movisie.

Inwoners van de gemeente kunnen ook buiten het contact met de gemeente om in aanraking komen met LHBTI-beleid, bijvoorbeeld door middel van symbolen en evenementen, bijvoorbeeld op straat.

Regenboogpad

Een populaire manier om seksuele en genderdiversiteit zichtbaar te maken in de openbare ruimte is het aanleggen van een regenboogpad, ook wel regenboogzebra genoemd. Verspreid over heel Nederland zijn er ongeveer dertig te vinden. Een meerderheid van de inwoners (71 procent) weet desgevraagd waar het regenboogpad voor staat, zo blijkt uit onderzoek in opdracht van Movisie. Veel mensen vinden het een positief signaal. Maar er zijn ook

Coming Out Dag

Tientallen gemeenten besteden aandacht aan de jaarlijkse Coming Out Dag op 11 oktober. Het startschot wordt meestal gegeven door het hijsen van de regenboogvlag door de burgemeester of een wethouder. Daarna organiseren gemeenten of organisaties themabijeenkomsten, lezingen, theatervoorstellingen en feesten. In sommige gemeenten is Coming Out Dag uitgegroeid tot een themaweek, vol aandacht voor LHBTI. Purmerend organiseerde in 2017 zelfs een hele Coming Out Maand, met een expositie en de opening van een kunstwerk bij het treinstation.

zorgen. Heeft het alleen een symbolische functie? Gaat het ten koste van ander LHBTI-beleid? Levert het een gevaar op voor de verkeersveiligheid? Veilig Verkeer Nederland geeft aan dat een regenboogpad niet voldoet aan de wettelijke eisen van een voetgangersoversteekplaats en zo voor verwarrende en gevaarlijke situaties kan zorgen. Zij adviseren de associatie met een 'echt' zebra-pad te vermijden en de gekleurde banen bijvoorbeeld haaks op de weg aan te brengen in plaats van evenwijdig.

Andere uitingen in de openbare ruimte

Seksuele en genderdiversiteit kun je ook zichtbaar maken in de openbare ruimte met een kunstwerk, regenboogbankjes, of regenboogbelettering op het stadhuis. Waar je ook voor kiest, maak duidelijk is

wat je ermee wilt communiceren. Hang bijvoorbeeld een informatiebordje erbij, of stuur een persbericht aan de lokale en regionale kranten. Zorg ook dat op de website van je gemeente meer informatie over je boodschap en het LHBTI-beleid te vinden is.

Zichtbaarheid voor (maatschappelijke) organisaties in de gemeente

Wanneer aandacht voor seksuele en genderdiversiteit voor jouw gemeente een thema is, deel dat dan met de maatschappelijke organisaties. Je kunt hierover natuurlijk in gesprek gaan, maar je kunt het onderwerp ook als speerpunt opnemen in de voorwaarden die je overeenkomt met de organisaties waarmee een subsidiërelatie bestaat. Spreek af dat activiteiten die zij organiseren met subsidiegelden een inclusief karakter moeten hebben en ook de LHBTI-inwoners in de gemeente moeten aanspreken.

Wat kun je als gemeente doen?

- Sluit een convenant af over het voorkomen van discriminatie, met expliciete aandacht voor de positie van LHBTI's. Sluit het af met alle lokale sportverenigingen, de scouting en andere vrijetijdsbestedingsfaciliteiten en verenigingen en organisaties uit verschillende gemeenten in de regio.

Dag meneer, eh... mevrouw?

In 2018 ontwikkelden de Transketeers samen met gemeenten en Movisie de online module: Contact met transgender personen in de publieke dienstverlening. Zeg je "meneer" of "mevrouw"? Of iets anders? Als je niet weet hoe je iemand aan de balie of aan de telefoon moet aanspreken, zorgt dat voor pijnlijke situaties. Voor jou als publieke dienstverlener en al helemaal voor de persoon met wie je te maken hebt. Hoe ga je professioneel met zulke situaties om en hoe voorkom je dat je transgender personen onbedoeld kwetst?

Deze [e-learning](#) beantwoordt deze en meer vragen in 15 minuten.



- In de contracten met bijvoorbeeld jeugdzorg en volwassenenondersteuning kun je een of enkele zinnen toevoegen over deskundigheidsbevordering op het thema Inclusie en Diversiteit of LHBTI specifiek. Neem je iets hierin op over prestatieafspraken, maak dit dan zo concreet mogelijk, zodat je het kunt toetsen. Zorg dat accounthouders in het contact met de instellingen, organisaties en uitvoerders kennis en sensitiviteit hebben of ontwikkelen voor dit thema.

- Agendeer het thema bij bedrijven en organisaties. Stimuleer welzijnsorganisaties en thuiszorgorganisaties om een Roze Loper aan te vragen. Bespreek ook prestatieafspraken en kwaliteitsstandaarden met uitvoerders van LHBTI-beleid of antidiscriminatiebeleid.

Politieke en bestuurlijke zichtbaarheid

Deze laatste vorm van zichtbaarheid is sterk afhankelijk van de wens en de stijl van je bestuurders. Hoe zichtbaar je dit thema kunt maken op politiek en bestuurlijk niveau, is afhankelijk van hoe zichtbaar het college en de gemeenteraad het onderwerp wil maken. Als je bestuur het thema als aandachtspunt ziet, kun je dat op een aantal plekken en manieren door hen zichtbaar laten maken. Wethouders en burgemeester kunnen het onderwerp meenemen in speeches, presentaties, werkbezoeken en lezingen. Daarnaast kun je regelmatig belangenorganisaties bezoeken, positieve verhalen vertellen en als gemeente aandacht besteden aan landelijke dagen als Coming Out Day en Paarse vrijdag. De regenbooggemeenten in de regio Haaglanden organiseerden een gezamenlijke kick-off voor Coming Out Day met een promofilmje met verschillende wethouders en bekende sporters.

Bronnen

- Afdeling Diversiteit, Onderwijs, Jeugd en Zorg Amsterdam (2017) *Regenboog taaltips. Handreiking voor respectvolle en inclusieve organisatie*, Gemeente Amsterdam, Amsterdam.
- Boote, M. & Hoof, J. van (2015) *Communiceer het LHBTI-beleid van uw gemeente*, Movisie, Utrecht.
- Felten, H. & Taouanza, I. (2018) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?*, Kennisplatform Integratie en Samenleving, Utrecht.
- Meijssen, E. & Boss, E. (2017) *Regenbooggids voor gemeenten*, Movisie, Utrecht.
- Olsthoorn, W. (2017) *Een regenboogzebrapad of niet, voetgangers steken gewoon over. Straatonderzoek naar regenboogobjecten in de publieke ruimte*, Movisie, Utrecht.

Alle online modules zijn te vinden in de Movisie Academie op www.movisieacademie.nl

Colofon

Datum: september 2019

Auteur: Ceronne Kastelein en Gijs Hablous

Eindredactie: Communicatie Movisie

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie

Downloaden: www.movisie.nl/publicaties

Deze publicatie is mogelijk gemaakt door financiering van het ministerie van OCW.



kennis en aanpak van sociale vraagstukken

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Postbus 19129 * 3501 DC Utrecht

T 030 789 20 00 * info@movisie.nl * www.movisie.nl