REGENBOOGGIDS VOOR GEMEENTEN

Beleid voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen

Inhoud

Voorwoord

Leeswijzer

HOOFDSTUK 1
Waarom is LHBTI-beleid nodig?
Omvang groep
Wettelijke plicht
Kwetsbaarheid
Bij wie ligt het initiatief?
LHBTI in wetgeving
- Algemene wet gelijke behandeling en Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen
- Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)
- Jeugdwet
- Participatiewet
- Transgenderwet
- Regeerakkoord Rutte III (2017-2021)
- Aangescherpte burgerschapswet

HOOFDSTUK 2
Een stappenplan voor het ontwikkelen van lokaal LHBTI-beleid
Stap 1 - Verken wat er lokaal speelt
Stap 2 - Sluit aan bij bestaand beleid
Stap 3 - Stel een lokaal actieplan vast
Stap 4 - Voer het beleid uit
Stap 5 - Monitor en evalueer
Stap 6 - Borg het beleid duurzaam

HOOFDSTUK 3
Hoe voert u LHBTI-beleid uit?
Regenboogsteden
Samenwerking met lokale uitvoerders
Medezeggenschap van LHBTI-burgers
Bevorderen van deskundigheid van professionals
Wat doet u binnen uw eigen gemeentelijke organisatie?
Hoe communiceert u als gemeente LHBTI-beleid?
Samenwerking met andere gemeenten
Internationale samenwerking

HOOFDSTUK 4
Over wie gaat het?
Ouderen
Jongeren
Biseksuelen
Transgender personen
Intersekse personen
Biculturele LHBTI's
Vluchtelingen en statushouders
(Traditioneel) religieuze LHBTI's
LHBTI's met een verstandelijke beperking

HOOFDSTUK 5
Beleidsterreinen en thematiek
Zichtbaarheid
Onderwijs
Zorg en welzijn
Participatie en werk
Sport
Veiligheid op straat
Geweld in afhankelijkheidsrelaties
Acceptatie door mensen met een niet-westerse achtergrond

HOOFDSTUK 6
Feiten en cijfers
Aantallen
Acceptatie
Negatieve reacties en geweld
Welzijn en gezondheid

Begrippenlijst

Bronnen

Addendum
Discriminatie en aanpak van discriminatie LHBTI-personen

Colofon

Voorwoord

Voor u ligt de *Regenbooggids voor gemeenten*. Deze gids is bestemd voor beleidsmedewerkers, gemeenteraadsleden en wethouders. Hij is ook handig voor samenwerkingspartners van gemeenten, de uitvoerders van het lokale beleid. Deze gids is een vernieuwing van de Roze Gemeentegids uit 2014. De gids brengt het beleid in beeld dat Nederlandse gemeenten voeren voor de verbetering van de positie van lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en intersekse burgers (LHBTI's). U kunt deze gids gebruiken om LHBTI-beleid te ontwikkelen en uit te voeren in uw eigen gemeente, of het bestaande diversiteits- of inclusiebeleid uit te breiden.

Sinds de vernieuwde Wmo, de Participatiewet en de Jeugdwet van kracht zijn, hebben gemeenten een grote verantwoordelijkheid voor zorg, welzijn en veiligheid van burgers. Tegelijkertijd blijkt uit divers onderzoek dat de positie van LHBTI's kwetsbaar kan zijn. Intussen zijn daarom 48 Nederlandse gemeenten aan de slag als zogenaamde Regenboogsteden, met speciale aandacht voor deze groepen. Deze gids is bedoeld voor de gemeenten met zulk specifiek LHBTI-beleid, maar juist ook voor gemeenten die dat nog niet hebben ontwikkeld en zich afvragen hoe ze dat kunnen doen.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) kent sinds 2008 een programma waarbij actieve gemeenten op LHBT-terrein ondersteund worden, zowel financieel als inhoudelijk. Dit eerste Koploperprogramma omvatte achttien gemeenten. Op 10 oktober 2014 tekende minister Bussemaker met 42 gemeenten het vervolg van dit programma, het Convenant Regenboogsteden. In dit convenant verklaarden de gemeenten dat zij in 2017 de aandacht voor LHBT-emancipatie duurzaam verankerd zouden hebben in hun lokale beleid. Bussemaker zei destijds:

'In de gemeenten moet het gebeuren. Daar moeten lesbiennes, homo's, biseksuelen en transgenders zich, net als ieder ander, veilig kunnen voelen. Daar vindt de acceptatie plaats. Dus daar, dichtbij de mensen, moeten vooroordelen, pesten en discriminatie worden aangepakt.'

Deze gids is ontwikkeld als praktische digitale publicatie, met veel inspirerende goede voorbeelden voor bestuurders, beleidsmakers en samenwerkingspartners in Regenboogsteden en andere geïnteresseerde gemeenten. Toegankelijk en enthousiasmerend, zodat alle Nederlandse gemeenten aan de slag kunnen. Dus steek die regenboogvlag maar uit.

Utrecht, december 2017

Els Meijsen

Naschrift november 2021

In november 2021 is deze Regenbooggids tussentijds aangevuld met een apart hoofdstuk over discriminatie van LHBTI-personen. Dit hoofdstuk is toegevoegd als addendum, vanaf blz 122. In 2022 vindt een grondige, integrale herziening en update van deze Regenbooggids plaats. Het addendum over discriminatie zal daarin worden geïntegreerd.

In deze tussentijds aangevulde versie van de Regenbooggids is tevens het hoofdstuk over LHBTI in wetgeving aangepast en geactualiseerd.

Leeswijzer

De Regenbooggids voor gemeenten is bedoeld voor de koplopers en de regenboogsteden die al langer LHBTI-beleid maken, maar ook voor gemeenten die er over denken om zulk beleid te ontwikkelen, maar niet goed weten hoe dat moet. Afhankelijk van uw behoefte gebruikt u de gids op uw eigen manier.

De Regenbooggids is namelijk te lezen als reguliere publicatie van voor naar achteren, van hoofdstuk 1 tot en met hoofdstuk 6. Tegelijkertijd kunt u de gids ook kriskras doorkruisen en alleen de tekst lezen die relevant is voor uw beleidspraktijk, via de tabbladen onderaan de pagina of via de korte routes die op sommige plekken aangegeven staan.

Ieder hoofdstuk heeft een eigen tabblad en op ieder tabblad vindt u de indeling van het hoofdstuk. U kunt klikken op de titels van de verschillende paragrafen om precies te komen waar u zijn wilt. Wilt u snel zoeken? Gebruik dan de functie CTRL+F. Er opent een zoekvenster waar u uw zoekterm invult.

* In het eerste hoofdstuk geven we aan waarom het belangrijk is dat gemeenten aandacht besteden aan LHBTI-beleid.
* In het tweede hoofdstuk ontvouwen we een stappenplan voor het ontwikkelen van lokaal LHBTI-beleid.
* In het derde hoofdstuk staat beschreven hoe u als gemeente het beleid kunt uitvoeren, samen met anderen.
* Vervolgens staan we in hoofdstuk 4 stil bij de verschillende groepen LHBTI's die beleidsaandacht vergen omdat ze kwetsbaarder zijn.
* In hoofdstuk 5 gaat het over de onderwerpen die vervolgens op de LHBTI-agenda van de gemeente kunnen komen.
* Hoofdstuk 6 bevat tot slot feitelijke informatie over de positie van LHBTI's waarmee u het beleid kunt onderbouwen.

Overigens hebben we in deze gids twee opvallende keuzes gemaakt anders dan in eerdere gidsen:

* We schrijven hier over LHBTI-beleid, met een I van intersekse achteraan de eerder bekende afkorting LHBT. Intersekse is een parapluterm voor diverse aangeboren condities waarbij iemands chromosomale, gonadale (geslachtsklieren) of anatomische geslacht verschilt van de norm. Net als bij LHBT's spelen er voor intersekse personen kwesties rond identificatie, zichtbaarheid, schaamte en stigma. Movisie kiest er daarom voor de om I toe te voegen en daarmee te stimuleren dat gemeenten ook oog krijgen voor deze groep, met het besef dat het niet zo makkelijk is om intersekse personen te bereiken en te bedienen in de lokale politiek. Op initiatief van het ministerie van OCW kiest de rijksoverheid daar nu ook voor, net als sommige gemeenten. Toch zult u in deze gids nog regelmatig de afkorting LHBT's terugvinden, omdat het beleid van de afgelopen periode gericht was op LHBT-beleid. En daar waar alleen gegevens bekend zijn over lesbische vrouwen homomannen en biseksuelen staat de afkorting LHB.
* Daarom heet de gids ook niet langer de Roze gemeentegids, zoals in 2014 het geval was, maar Regenbooggids voor gemeenten. De kleur roze hoort van oudsher bij homoseksualiteit; in eerste instantie als stigma van de roze driehoek tijdens de Tweede Wereldoorlog en uiteindelijk als kleur van trots, toegeëigend door de homo- en lesbische beweging. Nu de doelgroep van het gemeentebeleid breder is, en ook transgender en intersekse personen omvat, noemen we de gemeenten die dit beleid omarmen regenboogsteden: naar de regenboogvlag die vanuit Noord-Amerika is komen overwaaien als symbool van de diversiteit van L, H, B, T en I's.

Waarom is LHBTI-beleid nodig?

- Omvang groep
- Wettelijke plicht
- Kwetsbaarheid
- Bij wie ligt het initiatief?
- LHBTI in wetgeving
  - Algemene wet gelijke behandeling en Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen
  - Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)
  - Jeugdwet
  - Participatiewet
  - Transgenderwet
  - Regeerakkoord Rutte III (2017-2021)
  - Aangescherpte burgerschapswet

Waarom is het zo belangrijk om aandacht te besteden aan lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen (LHBTI's)?

OMVANG GROEP

Ten eerste omdat LHBTI's een grote groep inwoners van de gemeente zijn. Als we uitgaan van het landelijk gemiddelde, dan behoort zo'n 4 tot 7 procent van de burgers in uw gemeente tot een of meer van deze groepen. Een deel van hen is kwetsbaar. Nu het doelgroepenbeleid binnen gemeenten is afgeschaft, lopen zij het risico dat hun specifieke problemen over het hoofd worden gezien. Denk bijvoorbeeld aan discriminatie, onveiligheid en gezondheidsklachten. Inclusief beleid houdt rekening met seksuele en genderdiversiteit onder alle inwoners van een gemeente.

➜ Meer gegevens over feiten en cijfers vindt u in hoofdstuk 6

WETTELIJKE PLICHT

Ten tweede heeft de gemeente de wettelijke plicht om discriminatie, uitsluiting en onwenselijk gedrag tegen te gaan, om werkgelegenheid te stimuleren en om sociale veiligheid te garanderen. Dit betekent dat niet alleen LHBTI's doelgroep van het LHBTI-beleid zijn, maar dat u zich hiermee ook op de rest van de bevolking richt. Bijvoorbeeld met initiatieven om de acceptatie van LHBTI's te vergroten. Verderop in dit hoofdstuk leest u meer over de wetgeving waar u met het ontwikkelen van LHBTI-beleid mee te maken krijgt.

KWETSBAARHEID

Hoewel seksuele diversiteit en genderdiversiteit steeds meer geaccepteerd lijken, is er nog vaak sprake van schijntolerantie. Het is lang niet voor iedereen makkelijk en vanzelfsprekend om anders te zijn, hier open over te zijn en te participeren. Zo is 'homo' nog steeds een veelgebruikt scheldwoord, komen bij jongeren die twijfelen over LHBT-gevoelens pogingen tot zelfmoord vier tot vijf keer vaker voor en hebben LHBTI-ouderen vaker te maken met psychische klachten, depressiviteit, eenzaamheid en isolement. Daarnaast is de voor LHBTI-vluchtelingen soms onveilige situatie binnen de vluchtelingenopvang op het moment heel actueel.

BIJ WIE LIGT HET INITIATIEF?

Een vraag van burgers of raadsleden naar LHBTI-beleid kan daarnaast ook een reden zijn om hiermee aan de slag te gaan, zo blijkt uit de verhalen van gemeenten. In de ene gemeente neemt de gemeenteraad een motie aan om specifiek beleid voor LHBTI's te ontwikkelen. In een andere spreekt het college van B&W de behoefte uit om te verkennen wat zij kunnen doen om seksuele en genderdiversiteit duidelijker zichtbaar te maken in het beleid. In een derde gemeente is een vraag van burgers de aanleiding. Zoals een oproep van een actieve belangenorganisatie die de gemeente vraagt om zichtbaar te zijn voor LHBTI's en acceptatie te bevorderen, door op Coming Outdag een regenboogvlag te hijsen. Of een initiatief van burgers die graag zelf iets willen doen aan acceptatie en inclusie binnen de sport of op hun school, en de gemeente vragen om zich bij hun initiatief aan te sluiten.

> 'We willen een stad zijn waar iedereen meedoet en zich veilig voelt: of je nu man, vrouw of transgender bent, oud of jong, gay of straight'
>
> wethouder Karsten Klein, Den Haag

GOED VOORBEELD

GEMEENTE AMSTERDAM NEEMT LOKALE VERKIEZINGEN ALS CONCRETE AANLEIDING

Voorafgaand aan de lokale verkiezingen in 2014 lanceerde de gemeente Amsterdam het Roze Stembusakkoord. Met dit plan wil de gemeenteraad een veilige en tolerante leefomgeving voor alle Amsterdammers realiseren, ongeacht hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Het Roze Stembusakkoord is de leidraad voor het gemeentelijke LHBTI-beleid en gaat over onder meer zorg, veiligheid, sport en jeugd.

Het akkoord is tot stand gekomen op basis van gesprekken en bijeenkomsten met LHBTI-vertegenwoordigers en -organisaties, algemene instellingen, raadsleden en ambtenaren. In 2015 is gezamenlijk met al deze partijen de uitvoeringsagenda opgesteld. Het Roze Stembusakkoord werd ondertekend door acht lokale politieke partijen, van SP tot VVD.

→ Lees hier het Uitvoeringsplan Roze Agenda dat op basis van het Stembusakkoord tot stand kwam

De Westertoren in Amsterdam versierd met de regenboog. © Edwin van Eis

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

GEMEENTERAAD VAN OLDAMBT ROEPT IN MOTIE OP TOT LHBT-BELEID

Oldambt is een kleine gemeente in Oost-Groningen. In de zomer van 2016 ondertekenden zes partijen een motie met een oproep aan het college om LHBT-beleid te ontwikkelen. Ze motiveerden de motie onder meer met een verwijzing naar andere gemeenten waar zulk specifiek beleid al vruchten afwierp, en de warme contacten die bestonden tussen de gemeente en vertegenwoordigers van de LHBT-gemeenschap.

De motie werd aangenomen en resulteerde in de LHBT-nota 2017-2020, met drie speerpunten: zichtbaarheid, ontmoeting en voorlichting. In de herfst van 2016 werd een regenboogzebrapad aangelegd als teken van zichtbaarheid. In oktober 2017 vierde de gemeente voor de tweede keer een Regenboogweek met kerkdienst in de Marktpleinkerk te Winsum, met het thema 'Opdat iedereen in vrijheid lief kan hebben.' Burgemeester Pieter Smit sprak er het openingswoord.

Bijeenkomst in de Marktpleinkerk te Winsum, opening Regenboogweek 2017 gemeente Oldambt. © Robert Pastoor - RTV Noord

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

LHBTI IN WETGEVING

Gemeenten in Nederland hebben een aantal wettelijke verplichtingen die direct te maken hebben met de positie van LHBTI-bewoners. Deze wetten bepalen bijvoorbeeld dat gemeenten de plicht hebben om burgers te beschermen tegen discriminatie. Maar het gaat ook indirect over wetten rond maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp en participatie.

Algemene wet gelijke behandeling en Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

Volgens de Algemene wet gelijke behandeling heeft iedereen recht op een gelijke behandeling, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele oriëntatie of burgerlijke staat. Ter ondersteuning van deze wet is de Wet gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen opgesteld. Hierin staat dat het college van burgemeester en wethouders burgers toegang biedt tot een Antidiscriminatievoorziening. Dit geeft LHBTI-inwoners van de gemeente onder meer het recht op onafhankelijke bijstand bij de afwikkeling van klachten die betrekking hebben op discriminatie op basis van sekse, gender of seksuele diversiteit.

Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo 2015)

De Wet maatschappelijke ondersteuning) schrijft voor dat burgers zelf verantwoordelijk zijn voor het inrichten van hun leven, maar dat ze in sommige gevallen wel kunnen rekenen op steun van de overheid. Zo investeert de overheid in de ondersteuning van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking, chronische psychische of psychosociale problemen. Deze ondersteuning is erop gericht dat burgers zo lang mogelijk in de eigen omgeving kunnen blijven en zelf richting geven aan het leven. Ook LHBTI-burgers kunnen kwetsbaar zijn door ervaren discriminatie, isolement, eenzaamheid, armoede, een verstandelijke beperking of een combinatie van verschillende factoren.

Jeugdwet

Sinds januari 2015 valt ook de Jeugdwet onder het sociale domein van de gemeente. De Jeugdwet regelt de hulp bij opgroeien en opvoeden. LHBTI-jongeren zijn geen expliciet onderwerp in de wet. De wet kan wel van toepassing zijn wanneer kinderen of jongeren te maken hebben met bijvoorbeeld gezinsproblematiek, depressie en gedragsproblemen, en wanneer ze last hebben van genderidentiteitsproblemen of problemen rond hun coming-out. Lees hier meer over LHBTI-jongeren zich verhouden ten opzichte van dak- en thuisloosheid en suïcidaliteit.

Participatiewet

Net als de Wmo en de Jeugdwet valt de Participatiewet ook onder het sociale domein van de gemeente. Het doel van de Participatiewet is om meer mensen aan de slag (zowel betaald als onbetaald) te krijgen en zo te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. De wet geeft gemeenten een aantal instrumenten om te zorgen dat mensen die ondersteuning nodig hebben, deze kunnen krijgen en zo een plek op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor transgender personen die tijdens een transitietraject niet kunnen werken of te maken krijgen met discriminatie op basis van hun genderidentiteit.

Transgenderwet

De Transgenderwet is speciaal opgesteld voor het wijzigen van het administratieve geslacht. Deze wet geeft aan onder welke voorwaarden mensen hun geslacht kunnen laten wijzigen op hun geboorteakte. In juli 2014 werd de wet aangepast: de aanvrager van de geslachtsaanpassing moest geen sterilisatie meer ondergaan om het geslacht in de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP) aan te passen. Sindsdien is nog wel een deskundigenverklaring vereist. Hierin verklaart een deskundige (bijvoorbeeld een arts of psycholoog van een genderteam) dat de verzoeker geïnformeerd is over de consequenties van de geslachtswijziging, dat deze persoon een geslachtswijziging wenst en dat de gevoelens duurzaam aanwezig zijn. Tegelijkertijd kunnen ook de voornamen worden gewijzigd, een procedure waar tot 1 juli 2014 nog een rechter aan te pas moest komen. De minimale leeftijd voor de juridische geslachtswijziging is 16 jaar.

In april 2019 stuurde de Minister voor Rechtsbescherming een brief naar de Kamer waarin hij een wijziging van de huidige situatie schetst. Hij zegt de Transgenderwet nogmaals te willen herzien op basis van een officiële evaluatie uit 2017. Naar aanleiding van deze evaluatie wil de overheid de Transgenderwet op een aantal punten herzien, namelijk dat de deskundigenverklaring komt te vervallen en dat personen van zestien jaar en ouder terecht kunnen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van hun woonplaats (nu nog geboorteplaats) en dat het voor kinderen jonger dan zestien jaar mogelijk wordt de vermelding van het geslacht te wijzigen via de rechtbank.

Bovenstaande wijziging is in 2021 als wetsontwerp ingediend. Pas als het aangenomen wordt, kan het door de Tweede en Eerste Kamer behandeld worden, waarna de herziene wet in werking treedt. Tot die tijd blijft de Transgenderwet uit 2014 gelden.

Regeerakkoord Rutte III (2017-2021)

In het regeerakkoord van het in 2017 aangetreden kabinet is emancipatie van LHBTI's een belangrijk speerpunt. De coalitiepartners verwijzen naar het Regenboogakkoord: 'Emancipatie en het beschermen van onze waarden hebben continu onze aandacht nodig. Zo sloten acht politieke partijen het Regenboogakkoord. De bevordering van emancipatie van LHBTI's en mensen met een beperking is belangrijk en door verschillende maatschappelijke groeperingen onder de aandacht gebracht. Er worden verschillende maatregelen tegen discriminatie genomen zoals de aanvulling van artikel 1 van de Grondwet tegen discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en een beperking.'

De coalitiepartners zetten de behandeling van het initiatiefvoorstel tot aanvulling van de Algemene wet gelijke behandeling voort. Hiermee wordt de rechtspositie van transgender en intersekse personen verduidelijkt. Ook zetten ze in op beperking van onnodige geslachtsregistratie. In het akkoord schrijven ze verder de positie van LHBTI in het onderwijs te willen verbeteren, onder meer bij de opleiding van docenten en in het MBO. In het buitenlands beleid wordt de aandacht voor de positie van LHBTI en seksuele en reproductieve rechten voortgezet: 'Via het actief buitenlands beleid zet Nederland zich in voor universele mensenrechten, in het bijzonder voor kwetsbare groepen zoals christenen en LHBTI's. Daartoe wordt binnen de begroting het mensenrechtenfonds opgehoogd.'

> 'In Nederland is iedereen gelijkwaardig en heb je de vrijheid om te houden van wie je wilt en om zichtbaar jezelf te kunnen zijn. Waar die vrijheid wordt beknot, er gediscrimineerd wordt of zelfs mensen niet veilig zijn, treedt de overheid actief op.'
>
> Regeerakkoord Rutte III

Tot slot worden LHBTI's nog expliciet genoemd onder het thema gezondheid. Daarin gaat het om het voorkomen van depressies en zelfdoding, met name onder jongeren in de schoolsetting en onder LHBTI's.

In aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen in 2021 werd op landelijk niveau weer een Regenboog stembusakkoord gesloten. Acht landelijke partijen committeerden zich aan maatregelen tegen discriminerend geweld en voor LHBTI-acceptatie op school. Ook gaan ze zich hard maken voor een wettelijk transitieverlof voor transgender personen, definitieve verankering van LHBTI-rechten in de Grondwet, een verbod op zogenaamde 'LHBTI-genezing' en een verbod op niet-vrijwillige en niet medisch noodzakelijke behandelingen van intersekse kinderen. Na de formatie van een nieuw kabinet zal blijken hoe deze onderwerpen terugkomen in het nieuwe landelijke beleid.

Aangescherpte burgerschapswet

Naar aanleiding van een wetsvoorstel van het COC en Rutgers worden alle scholen per 1 augustus 2021 verplicht om te zorgen voor de veiligheid en acceptatie van LHBTI-jongeren in de klas. Dit geldt voor zowel basisscholen als het voortgezet onderwijs en ook voor scholen op de BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba). Er zijn namelijk nog steeds scholen die LHBTI-jongeren actief afwijzen met anti-LHBT-verklaringen. In feite gaat het om een aanscherping van de burgerschapswet (COC, 2021). Deze wet verplicht scholen om hun leerlingen respect te leren ontwikkelen voor, en kennis bij te brengen over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en mensenrechten. Ook zijn scholen verplicht hun leerlingen sociale en maatschappelijke competenties bij te brengen die hen in staat stellen, deel uit te maken van, en bij te dragen aan de maatschappij (De Groot, 2019).

GOED VOORBEELD

HAARLEM VOERT ACTIEPLAN VOOR ACCEPTATIE UIT

Jur Botter, wethouder: ‘Ons gezamenlijke uitgangspunt is dat wij willen bereiken dat de sociale acceptatie van homoseksualiteit en transgenders toeneemt. Dat de aanpak van vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld vruchten afwerpt en dat LHBT’s zich gesteund voelen. In ons driejarig actieplan is dit uitgewerkt in zes speerpunten: zichtbaarheid, zorg, ouderen, onderwijs, sport en bijzondere doelgroepen. We maken werk van het actieplan. Dat doen we in samenwerking met de Regenboogpartners: het COC Kennemerland, Gay Haarlem en het Bureau Discriminatiezaken (BD).

Hierdoor kan in korte tijd veel van de grond komen. Zo kwamen zij afgelopen jaar met het voorstel om vier LHBT-ambassadeurs aan te trekken die ieder een specifiek terrein vertegenwoordigen: ouderen, jongeren, migranten en sport. Het zijn burgers die zich vrijwillig inzetten om de zichtbaarheid en de acceptatie van de LHBT-populatie te vergroten. De ambassadeurs voeren op allerlei plekken gesprekken en leggen contacten. Zo maken ze LHBT zichtbaar en bespreekbaar in de brede samenleving. Ook gebeurt dit door voorlichting in het onderwijs over diversiteit te geven. Daarnaast vragen we sportverenigingen om een verklaring “gelijkheid in de sport” te ondertekenen.’

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

2

Een stappenplan voor het ontwikkelen van lokaal LHBTI-beleid

Stap 1 - Verken wat er lokaal speelt ▶

Stap 2 - Sluit aan bij bestaand beleid ▶

Stap 3 - Stel een lokaal actieplan vast ▶

Stap 4 - Voer het beleid uit ▶

Stap 5 - Monitor en evalueer ▶

Stap 6 - Borg het beleid duurzaam ▶

Wanneer u overtuigd bent van het belang van een lokaal LHBTI-beleid is het tijd voor stappen. Want hoe nu verder? Het stappenplan in dit hoofdstuk helpt u om structureel LHBTI-beleid te ontwikkelen dat goed aansluit bij uw lokale situatie.

STAP 1: VERKEN WAT ER LOKAAL SPEELT

LHBTI-monitor van het SCP

Om de speerpunten van uw beleid te kunnen bepalen is het van belang om te weten wat er speelt bij de LHBTI's in uw gemeente. Gemeenten geven dan ook aan dat ze zich met name afvragen:

* Om hoeveel personen gaat het?
* Met welke problematiek hebben LHBTI's te maken?

De landelijke feiten en cijfers over acceptatie, veiligheid, participatie en welzijn zijn hiervoor een goed vertrekpunt. De belangrijkste landelijke monitor over de positie van LHBTI's in de samenleving is de LHBTI-monitor van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). Deze monitor wordt al tien jaar gemaakt in opdracht van de Directie Emancipatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De meest recente uitgave (2016) is hier te vinden.

De problemen die landelijk spelen, zijn mogelijk herkenbaar voor de inwoners van uw gemeente. Maar ook zullen er lokale verschillen en specifieke behoeftes zijn. Deze worden beïnvloed door zaken als de samenstelling van de bevolking, de lokale cultuur en de geografische ligging van uw gemeente.

Zijn er lokale initiatieven?

Om meer inzicht in de lokale situatie te krijgen kunt u samen met vertegenwoordigers van de doelgroep verkennen wat er nodig is in uw gemeente. Betrek hierbij ook andere relevante partijen, zoals de welzijnsorganisatie, het antidiscriminatiebureau, scholen en sportverenigingen. Ga met hen het gesprek aan over wat er in uw gemeente speelt rondom acceptatie en veiligheid van LHBTI's. Kunnen mensen open zijn over hun seksuele voorkeur en genderidentiteit? Voelen zij zich veilig op straat? Worden ze geaccepteerd op school, in de sportvereniging, in de lokale samenleving? Misschien hebben de partijen zelf al ideeën over wat de gemeente kan doen om de positie van LHBTI's te verbeteren. Wellicht bestaan er al lokale initiatieven of zien organisaties mogelijkheden om deze op te zetten. Door samen met lokale partners te verkennen wat er speelt, krijgt u inzicht in mogelijke speerpunten voor uw beleid en het draagvlak in de samenleving.

'Er zijn geen LHBTI's in onze gemeente'

LHBTI's zijn niet altijd zichtbaar aanwezig in een gemeente. Met name kleinere gemeenten geven vaak aan dat er bij hen geen lokale vertegenwoordiging van LHBTI-burgers bestaat, waardoor zij een logisch aanspreekpunt missen om over beleid in gesprek te gaan.

Een manier om in contact te komen met de lokale LHBTI-inwoners is om de regionale COC-afdeling te benaderen. Misschien weten zij meer over de situatie in uw gemeente en kunnen zij u in contact brengen met LHBTI-inwoners. U kunt ook navraag doen bij scholen in uw gemeente of bij het scholierennetwerk GSA (Gender and Sexuality Alliance). Een andere mogelijkheid is om via gemeenteraadsleden en lokale media een oproep te doen om in contact te komen met LHBTI-burgers in uw gemeente.

➜ Zie ook Samenwerken met lokale uitvoerders

KORTE ROUTES

naar volgende stap →

GOED VOORBEELD

GEMEENTE DIEMEN MOBILISEERT GROOT AANTAL ENTHOUSIASTE BURGERS

De gemeente Diemen heeft in het collegeprogramma 2014-2018 aandacht gevraagd voor de versterking van de positie van LHBT's in Diemen. Dit onderwerp is meerdere keren besproken in de gemeenteraad. De Raad steunde het ontwikkelen van specifiek beleid voor LHBT's in de gemeente.

Voor het opstellen van een LHBT-nota ging de gemeente in overleg met een groot aantal partijen, in de eerste plaats de bewoners van Diemen zelf. Zo organiseerde de gemeente een inloopavond, die door een grote groep enthousiaste bewoners werd bezocht. Dit leidde na korte tijd tot de oprichting van Pink Diemen, een belangengroep die nauw betrokken is geweest bij het opstellen van de Regenboogagenda Diemen. Deze Regenboogagenda werd korte tijd later door de gemeenteraad vastgesteld. In maart 2017 tekende wethouder Jeroen Klaasse de intentieverklaring Regenboogsteden en werd Diemen hiermee de 46ste Regenboogstad.

Start gemeente Diemen als 46e Regenboogstad. © Pink Diemen.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

GOED VOORBEELD

GEMEENTE SCHIEDAM STARTTE VIA VIA MET EEN KLEINE GROEP

Ursula Ramkisoensing (beleidsmedewerker): ‘Het opstarten in Schiedam ging moeizaam. Het lukte maar niet om het LHBT-beleid van de grond te krijgen. Met twee acties lukte het uiteindelijk wel om inwoners bij het beleid te betrekken. Ten eerste benaderde de verantwoordelijk beleidsmedewerker een gemeenteraadslid van wie bekend was dat hij zich inzette voor acceptatie van LHBT’s. Het raadplegen van zijn netwerk leverde drie homoambassadeurs op (nu LHBT-ambassadeurs). Zij zijn allerlei activiteiten gaan opzetten, gericht op zichtbaarheid van LHBT’s en LHBT-acceptatie in Schiedam. Zoals een kranslegging met de Dodenherdenking op 4 mei, de uitreiking van de Jillis Bruggeman-prijs (vernoemd naar een bekende LHBT-persoon uit Schiedam) en andere promotieactiviteiten richting zowel de LHBT-doelgroep als breder naar alle Schiedammers.

Ten tweede werd een regionaal kenniscentrum homo-emancipatie ingezet voor een project in Schiedam. Deze partij is gesprekken over LHBT-acceptatie gaan voeren met onderwijsinstellingen, lokale zorg- en welzijnsorganisaties en evenementenorganisaties in Schiedam. Deze acties leverden een netwerk op waarin allerlei lokale organisaties (waaronder Schiedams LEF, een organisatie voor het bevorderen van diversiteit in het onderwijs, en het Suikerzoet Filmfestival met 'roze' films) zich zijn gaan inzetten voor LHBT-acceptatie.’

→ Meer informatie: www.lhbtschiedam.nl/wie-zijn-wij

Herdenking Jillis Bruggeman © www.lhbtschiedam.nl

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

STAP 2: SLUIT AAN BIJ BESTAAND BELEID

Als u aandacht gaat besteden aan de positie van LHBTI-burgers, is het goed om aan te sluiten bij het al bestaande, algemene beleid van de gemeente. Denk bijvoorbeeld aan het Wmo-beleid, het diversiteitsbeleid of het anti-discriminatiebeleid. Binnen bestaand beleid is het vaak makkelijker om middelen te realiseren, dan voor losse projecten en initiatieven. Bovendien kunt u het op deze manier structureel verankeren in het beleid. Zo kunt u continuïteit en duurzaamheid van aandacht en middelen voor LHBTI-doelen garanderen.

Mogelijkheden

Voordat u het LHBTI-beleid gaat ontwikkelen is het dus goed om na te denken op welke manier u het in het reguliere beleid kunt opnemen. Er zijn verschillende mogelijkheden:

* U kunt LHBTI als thema opnemen in het collegeprogramma. Zo vindt mainstreaming van beleid plaats en kunnen meerdere aspecten van LHBTI-beleid ingebed worden in andere programma's, zoals veiligheid, onderwijs, gezondheidszorg en sport.
* U kunt LHBTI opnemen in de jaarlijkse Voorjaarsnota of tijdens de begrotingsbehandelingen budget hiervoor oormerken.
* Lokaal LHBTI-beleid kunt u ook vastleggen in een specifieke uitvoerings- of beleidsnotitie of in een actieprogramma.
* Een koppeling aan bestaande nota's maakt het gehele beleid sterker. Denk bijvoorbeeld aan een koppeling met het Wmo-beleid en het beleid vanuit de Jeugdwet gericht op de jeugdhulpverlening.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE NIJMEGEN SLUIT AAN BIJ WMO EN JEUGDBELEID

Anke van Diepenbeek (beleidsadviseur): 'Bij de gemeente Nijmegen zijn we ons ervan bewust dat inclusief werken niet automatisch leidt tot het bereiken van alle doelgroepen. Het herkenbaar en vindbaar zijn voor alle Nijmegenaren, ongeacht hun seksuele geaardheid, vraagt voortdurende inzet. In 2017 wordt dit thema met hernieuwd elan geagendeerd, met een nieuwe Uitvoeringsnotitie Seksuele en Genderdiversiteit 2017-2019. Zowel in het coalitieakkoord als in het beleidskader Wmo en jeugd benadrukken wij dat we een open en diverse stad zijn en richten we ons op gelijke toegang van onze voorzieningen voor iedereen.

We vinden het belangrijk dat organisaties die zorg en ondersteuning bieden in Nijmegen goed omgaan met mensen met verschillende geaardheden en mensen uit deze groepen in dienst hebben. Met onze partners maken we over dit onderwerp dan ook expliciete afspraken (Coalitieakkoord 2014-2018). Zo hebben zorg- en welzijnsinstellingen in toenemende mate aandacht voor het thema seksuele en genderdiversiteit. Er zijn jongerenwerkers en straatcoaches getraind op dit thema en er zijn waar nodig voorzieningen voor LHBT's (bijvoorbeeld bij de SWON voor ouderen). In contracten en subsidieafspraken met instellingen zijn steeds vaker kwaliteitseisen met betrekking tot LHBT-toegankelijkheid opgenomen.'

KORTE ROUTES

naar volgende stap →

goede voorbeelden →

Bij welke onderwerpen kunt u met het LHBTI-beleid aanhaken?

* Vergroten van sociale acceptatie en verdraagzaamheid (etniciteit, seksuele diversiteit)
* Verbeteren van sociale veiligheid (gender, LHBTI)
* Onderkennen en aanpakken van achterstandsfactoren (agendering positie LHBTI's)
* Empowerment van specifieke groepen (belang van ontmoeting LHBTI's)
* Ondersteunen van burgerinitiatieven

GOED VOORBEELD

GEMEENTE GRONINGEN POSITIONEERT LHBTI-BELEID BINNEN BREED DIVERSITEITSBELEID

Lieuwe Rozema (beleidsadviseur): 'Groningen heeft het LHBT-beleid ingebed in het bredere diversiteitsbeleid. Op dit moment is er naast de extra financiering die wij als Regenboogstad ontvangen, ook 10.000 euro gemeentelijk geld beschikbaar voor de activiteiten van het LGBT-platform en COC Groningen-Drenthe.

Mocht de Regenboog-financiering na 2017 wegvallen, dan is het de meest logische stap om te onderzoeken of er binnen het diversiteitsbeleid nog middelen te vinden zijn om de huidige activiteiten te kunnen blijven doen. Het zou natuurlijk mooi zijn als we dit financiële knelpunt kunnen oplossen zonder daarvoor extra geld aan de gemeenteraad te hoeven vragen. Ik heb er goede hoop op dat dit gaat lukken.'

GOED VOORBEELD

DE GEMEENTE HEERLEN HEEFT IN HET OUDERENBELEID SPEERPUNTEN OPGENOMEN VOOR LHBT-OUDEREN

De gemeente Heerlen heeft beleid en budget voor LHBT-ouderen opgenomen in het ouderenbeleid. Hierdoor is er structureel aandacht voor het bevorderen van acceptatie van LHBT-ouderen. Een deel van het budget wordt besteed aan de maandelijkse ontmoeting voor zogenoemde Roze Plussers. Een ander deel gaat naar het bevorderen van acceptatie in zorginstellingen en andere ouderenorganisaties. De ambitie is om organisaties te ondersteunen bij het behalen van de Roze Loper.

TIPS VOOR BELEIDSADVISEURS

* Hoe neemt u LHBT op in uw beleid zonder extra geld uit te geven? Download de handreiking Gratis LHBT-beleid
* Zorg voor voldoende draagvlak bij wethouders, college en gemeenteraad. Dit is van belang om middelen en uren vrij te maken.
* Laat belangenorganisaties en uitvoerders een rol spelen om het belang zichtbaar te maken.
* Bepaal zo concreet mogelijk wat er nodig is, welke activiteiten er uitgevoerd gaan worden en wie erbij betrokken is.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

tips →

STAP 3. STEL EEN LOKAAL ACTIEPLAN VAST

In stap 1 heeft u verkend welke thema's en zorgen er binnen uw gemeente leven. Samen met de uitvoeringsorganisaties van het beleid kunt u nu de speerpunten en prioriteiten vaststellen. Het is van belang om goed zicht te krijgen op vragen en behoeften die er spelen in de gemeenten om aan de hand hiervan prioriteiten te bepalen. Hiervoor is het nodig verschillende organisaties en burgers te spreken. Denk bijvoorbeeld aan een antidiscriminatiebureau, een LHBTI-belangenorganisatie als het COC, de regionale GGD. Maar ook zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen.

Speerpunten legt u vast in een gezamenlijk lokaal actieplan, wat afhankelijk van de lokale afspraken wordt voorgelegd aan het college en/of de gemeenteraad.

LHBTI-netwerk

Belangenorganisaties en zelfhulpgroepen zijn vaak zeer actief en betrokken bij het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid. Samenwerking en partnerschap zijn essentieel voor een succesvol beleid en een gezamenlijk gevoel van verantwoordelijkheid. Investeren in een sterk LHBTI-netwerk van belangenorganisaties en zelfhulpgroepen kan daarom veel opleveren. Vaak zijn er al bestaande lokale LHBTI-activiteiten waarbij kan worden aangesloten of die versterkt kunnen worden. En vaak zijn er ook lokale evenementen waaraan het LHBTI-element kan worden toegevoegd.

Opening regenboogpad in Lelystad door wethouder Janneke Sparreboom en COC-voorzitter Tanja Ineke © Fotostudio Wierd.

TIP

* Voor voorbeelden van lokale actieplannen kunt u kijken op de eigen websites van Regenboogsteden. Op de website van Movisie vindt u een overzicht van alle deelnemende steden.

KORTE ROUTES

naar volgende stap →

tips →

STAP 4. VOER HET BELEID UIT

Veel gemeenten besteden de uitvoering van het actieplan (deels) uit aan lokale partijen. Maar er zijn ook gemeenten die zelf voor de uitvoering zorgen.

Als gemeente kunt u organisaties financieel of professioneel ondersteunen, maar ook andere vormen van samenwerking zijn mogelijk. Uit ervaring blijkt dat u als gemeente ook een krachtige rol kan spelen bij het samenbrengen en verbinden van lokale belangenorganisaties. Gemeenten stellen steeds vaker belangenorganisaties gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering. Dit doet u bijvoorbeeld door diverse organisaties uitsluitend gezamenlijk (financieel) te ondersteunen. Op deze manier kan meer gezamenlijk gerealiseerd worden.

Organisatievormen

Er zijn verschillende organisatievormen mogelijk:

U richt een stuurgroep of klankbordgroep op en brengt hierin betrokken partijen samen.
Lokale vrijwilligers en belangengroepen voeren vaak zelf ook activiteiten voor LHBTI's uit die gericht zijn op voorlichting en ontmoeting. In een stuurgroep of klankbordgroep blijft hun betrokkenheid duidelijk zichtbaar.

U vervult als gemeente zelf zowel de coördinerende als de uitvoerende rol.
Om hier invulling aan te geven zult u wel voldoende uren vrij moeten maken voor een verantwoordelijk beleidsmedewerker.

U vraagt een belangrijke uitvoerder in uw gemeente of regio om als coördinerende partij op te treden.
In de praktijk zetten gemeenten hiervoor vaak een lokale afdeling van het COC, de GGD of het antidiscriminatiebureau in.

➜ Lees meer over samenwerking in hoofdstuk 3

Bij elk van deze organisatievormen is het van belang dat binnen de interne organisatie van de gemeente voldoende aandacht is voor het LHBTI-beleid. Zodat bij nieuw beleid, gemeentelijke aanbestedingen en monitoring aandacht voor seksuele en genderdiversiteit op de agenda blijft. De ervaring leert dat het tijd kost om dit in de gemeentelijke organisatie echt te laten beklijven.

De beleidsmedewerker als aanjager, verbinder en stimulator

Als beleidsmedewerker vervult u vaak meerdere rollen in het agenderen en stimuleren van het LHBTI-beleid in uw gemeente. Denk aan:

* Adviseur en aanjager bij andere programma's. U agendeert LHBTI-beleid en denkt mee over de uitvoering. De verantwoordelijkheid blijft bij het betreffende programma.
* Adviseur en aanjager binnen zorg-, welzijns- en onderwijsinstellingen en andere uitvoerders.
* Verbinder van het LHBTI-netwerk van instellingen en organisaties in de stad. Bijvoorbeeld de koppeling van een lokale belangenbehartiger aan een welzijnsinstelling om LHBTI-sensitief te werken.
* Faciliteren van LHBTI-organisaties bij de uitvoering van specifieke activiteiten, zoals Coming Out Dag.
* Stimuleren en aanjagen van nieuwe voorzieningen en (specifieke) activiteiten voor LHBTI's.

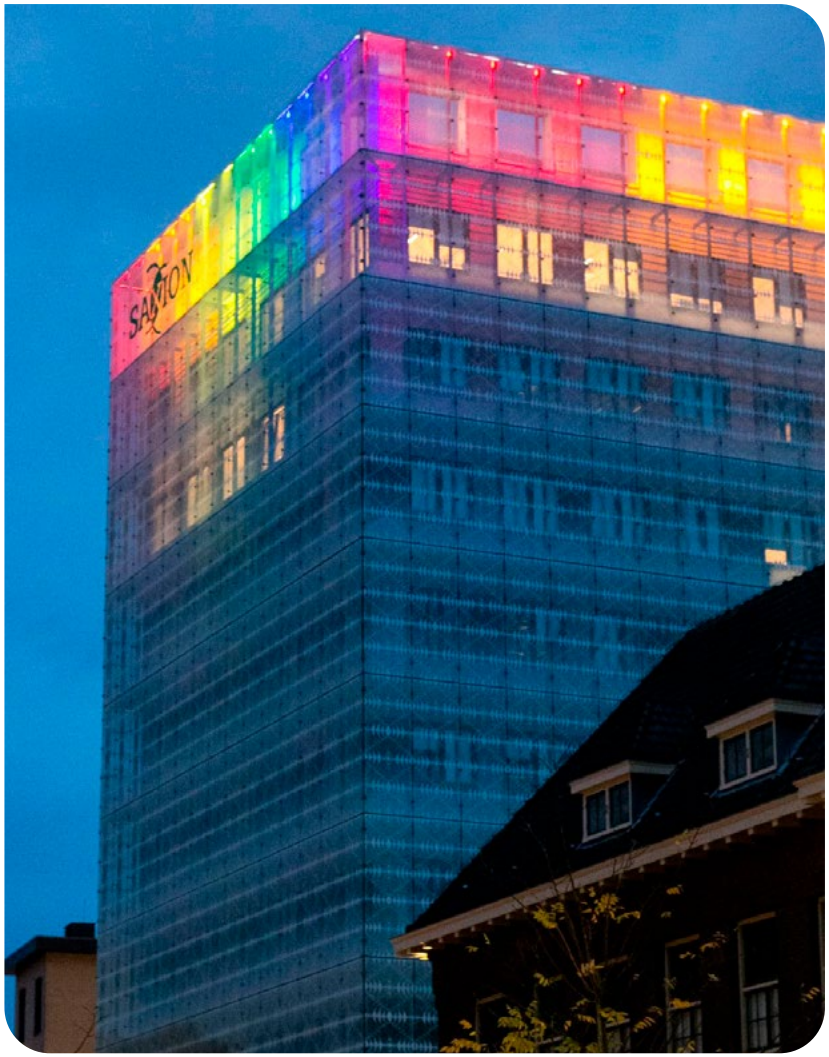
KORTE ROUTES
naar volgende stap →

GOED VOORBEELD

GEMEENTE HELMOND EN EINDHOVEN WERKEN SAMEN AAN SEKSUELE DIVERSITEIT

De gemeenten Eindhoven en Helmond legden hun budget als Regenbooggemeentes bij elkaar en gaven gezamenlijk opdracht aan de GGD om kartrekker voor het project seksuele diversiteit te worden. Emy van Maar-en-Heijligers is projectleider bij de GGD Brabant-Zuid-oost. Ze vertelt: 'Aan het begin van het project hebben we iedereen uitgenodigd die op dit gebied actief is om deel te nemen aan een regionale werkgroep. Humanitas, MEE, COC, Stichting Outway, WE CAN Young, de transgendergroep Eindhoven en de Turkse belangenorganisatie Stichting Nese: iedereen was meteen enthousiast.

Inmiddels hebben we met elkaar al veel bereikt, zoals symposia, training van docenten en een routekaart voor het voortgezet onderwijs. We hebben afgesproken dat alle leden van de werkgroep als ambassadeur optreden voor het hele project. Bij een schoolbezoek breng je dus niet alleen je eigen product onder de aandacht, maar vertel je ook wat de andere organisaties te bieden hebben. Door de regionale werkgroep weet iedereen nu van elkaars bestaan af, dat heeft het blikveld enorm verruimd.'



Coming Out Dag 2017 in Enschede.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

STAP 5. MONITOR EN EVALUEER

Als u beleid uitvoert, wilt u natuurlijk weten welke resultaten u ermee boekt. Heeft uw inzet voor LHBTI's het beoogde effect? Is er door specifiek LHBTI-beleid meer acceptatie in uw gemeente voor LHBTI's? Om deze vragen te beantwoorden maken veel gemeenten gebruik van peilingen en monitoren. Denk bijvoorbeeld aan burgeronderzoeken, stadspeilingen, veiligheidsmonitoren, jeugdmonitoren of gezondheidsmonitoren. Hiermee kunt u burgers bevragen over hun wensen, behoeften, problemen en specifieke thema's.

In principe kunt u twee soorten vragen aan twee soorten groepen stellen:
* vragen over acceptatie aan een algemene doelgroep, bijvoorbeeld alle jongeren in de gemeente, of alle volwassen burgers;
* vragen over de ervaring van veiligheid, acceptatie en welzijn aan LHBTI-personen in de gemeente.

Het is dus slim om vooraf te bedenken wat u precies wilt vragen aan wie.

Landelijke monitoren voor gemeenten

U kunt gebruik maken van landelijke monitoren die periodiek de stand van zaken meten op verschillende terreinen. Een aantal daarvan zijn ook geschikt voor gemeenten om de positie van LHBTI's te monitoren:
* Veiligheidsmonitor (Ministerie van Justitie en Veiligheid)
* Leefbaarheidsmonitor (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)
* Gezondheidsmonitor (GGD)
* Jeugdmonitor (GGD)

Veel vragen in deze monitoren zijn verplicht voor alle gemeenten. Vragen over de positie van LHBTI's zijn echter niet verplicht. Het staat gemeenten vrij om daar ook vragen over op te nemen. Amsterdam en Rotterdam hebben bijvoorbeeld in de gemeentelijke gezondheidsmonitor allebei de vraag opgenomen of inwoners zich wel eens gediscrimineerd voelen op basis van hun seksuele voorkeur (naast andere mogelijke discriminatiegronden zoals geloof, huidskleur, leeftijd, geslacht, handicap of chronische ziekte). Omdat uit recent onderzoek blijkt dat transgender personen veel te maken krijgen met discriminatie en geweld, zouden gemeenten kunnen denken aan een vraag daarover in de Veiligheidsmonitor. Voor de Jeugdmonitor is een vraag opgesteld die gemeenten in hun lokale peiling kunnen gebruiken om de houding van jongeren ten opzichte van homoseksueel en biseksueel gedrag in kaart te brengen.

Volg als u vragen toevoegt zoveel mogelijk de vragen van het SCP, zodat verschillende onderzoeken met elkaar vergeleken kunnen worden.

KORTE ROUTES
naar volgende stap →

Gemeentelijke LHBTI-monitor

Er zijn ook gemeenten die verder gaan dan een paar LHBTI-vragen in een algemene monitor. Met een aparte LHBTI-monitor kunt u signaleren op welke terreinen specifieke aandacht noodzakelijk is. Hoe u de vragen over seksuele diversiteit en genderidentiteit formuleert en aan wie u de vragen stelt hangt af van het doel dat u met de monitor beoogt. Vaak vragen gemeenten hierover advies en inbreng van de lokale LHBTI-gemeenschap. Mogelijke onderwerpen voor een gemeentelijke monitor zijn:

* seksuele voorkeur
* gelijke rechten
* algemene acceptatie
* reacties op seksuele diversiteit in de naaste omgeving
* reacties op seksuele diversiteit in het openbaar (discriminerende reacties in het uitgaansleven, op het werk, en in de sport)

Betrekken van burgers bij LHBTI-beleid

Monitoren van LHBTI-beleid kan ook met behulp van betrokken burgers. Het Pink Panel in Haarlem is een goed voorbeeld hoe u LHBTI-burgers kunt betrekken bij het lokale beleid, hoe zij geraadpleegd kunnen worden en hoe de vraagstelling naar ervaren leefbaarheid, veiligheid en gezondheid op lokaal niveau vorm gegeven kan worden.

TIPS

* Agendeer vragen over seksuele en genderdiversiteit in geplande gemeentelijke onderzoeken rondom leefbaarheid of buurtparticipatie.
* Vraag in reguliere stadspeilingen naar de seksuele en genderidentiteit van deelnemers. Zo maakt u inzichtelijk hoe u specifieke thema's zoals veiligheid en participatie kunt evalueren.
* Maak gebruik van regulier gezondheidsonderzoek van de GGD om ook de gezondheid van LHBTI's in beeld te krijgen. Stimuleer de GGD's hierover vragen op te nemen.
* Lees meer over monitoren in de handreiking Gemeentelijke monitoren en LHBT.

KORTE ROUTES
tips →

GOED VOORBEELD

BRABANTSE GEMEENTEN ONDERZOEKEN BELEVING LHBT'S

's-Hertogenbosch, Oss, Tilburg en omliggende gemeenten voerden een belevingsonderzoek uit onder LHBT's. Hierin vroegen de Brabantse gemeenten onder andere naar openheid, acceptatie en veiligheidsgevoelens. Een opvallende uitkomst was dat een derde van de LHBT's zich weleens onveilig voelt in de eigen stad of het eigen dorp. Ook geven ze vaker aan slachtoffer te zijn geweest van geweld of vervelend behandeld te zijn dan gemiddeld in Nederland. Bijna alle LHBT-deelnemers vinden het belangrijk dat de gemeente aandacht blijft geven aan het onderwerp.

GOED VOORBEELD

REGIO GELDERLAND-ZUID ONDERZOEKT EFFECTIVITEIT SCHOOLPROGRAMMA VIA GGD

De gemeente Nijmegen biedt sinds 2002 het programma SchoolsOUT aan op middelbare scholen. Door onderzoek van de GGD Gelderland-Zuid heeft de gemeente inzicht in de effecten van het programma. De GGD doet elke vier jaar met een elektronische vragenlijst (E-movo) onderzoek naar gezondheid en welzijn bij leerlingen in het voortgezet onderwijs. Hierin zijn specifieke vragen opgenomen over seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

De resultaten geven inzicht in de mate van tolerantie van leerlingen ten opzichte van seksuele diversiteit en in hoe veilig zij de school vinden voor LHBT's. Uit het onderzoek van 2011 blijkt een significante verbetering ten opzichte van 2007 en 2003 en ook een betere score vergeleken met regio's en scholen waar geen SchoolsOUT is uitgevoerd. Het onderzoek werd uitgevoerd onder alle jongeren in klas 2 en klas 4 van het voortgezet onderwijs.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

WAT WERKT?

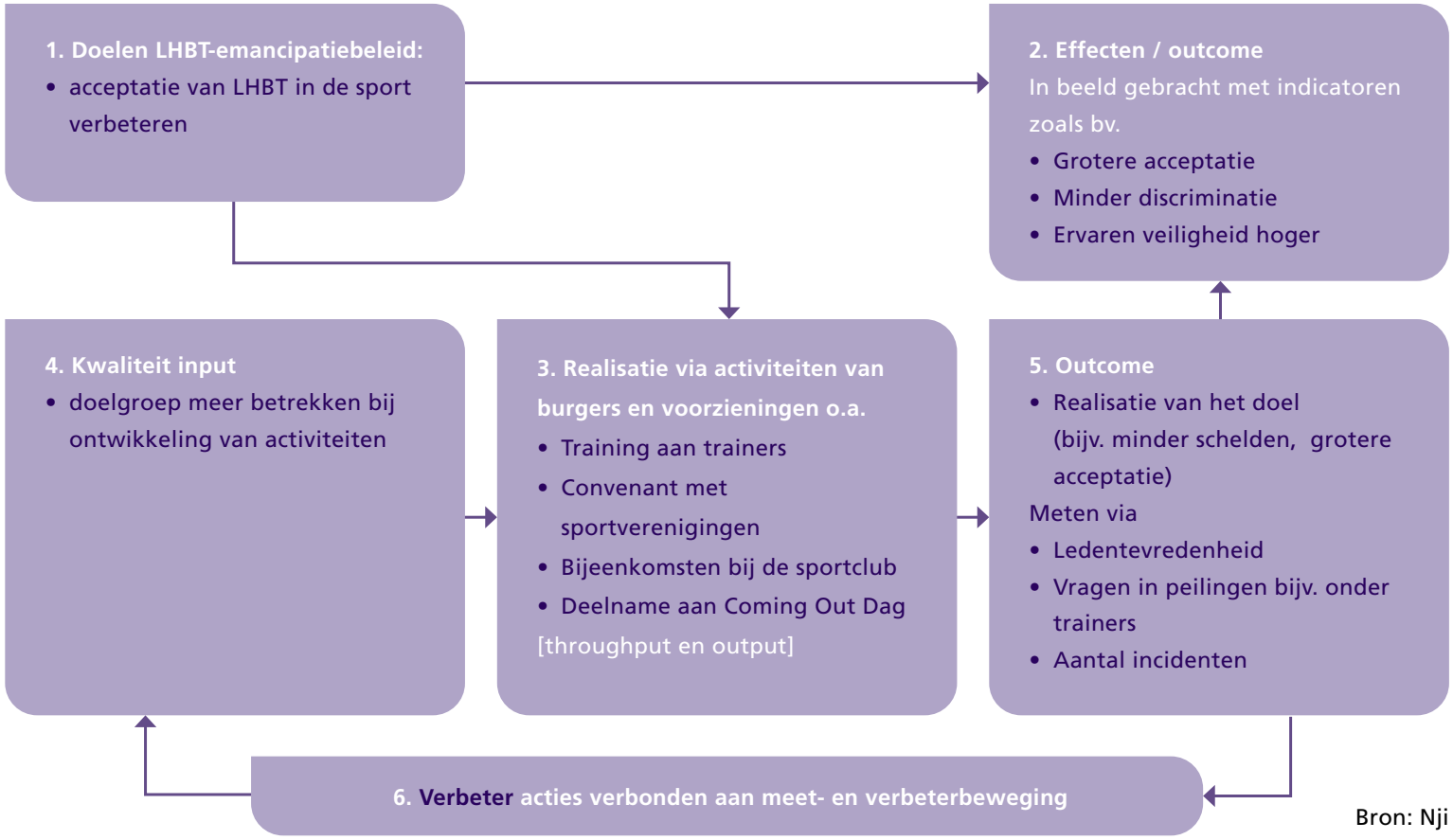
Als de gemeente aan de slag gaat om discriminatie tegen te gaan en acceptatie te bevorderen is het handig om te weten wat werkt. Welke interventies leiden tot het beste resultaat bij de aanpak van homovijandig gedrag? In de Toolkit Methodieken LHBTI staan diverse LHBTI-interventies beschreven. Het grootste deel is gericht op het vergroten van bespreekbaarheid of acceptatie van LHBTI.

Of deze interventies bijdragen aan een betere leefomgeving voor LHBTI's in Nederland is onderzocht in de studie Do the right thing. De plausibiliteit van interventies voor vergroting van acceptatie van homoseksualiteit (Felten, 2015). Uit het onderzoek blijkt dat het inbeelden in het perspectief van de ander via film of theater, leidt tot empathie en daarmee tot een positievere houding ten aanzien van een gestigmatiseerde groep.

Do it Right is een praktische tool die daaruit voortkomt en kan worden ingezet door LHBTI-organisaties en sociale professionals om de kans op effect te vergroten. Het instrument neemt de lezer mee door verschillende stappen; van het definieren van het probleem, formuleren van de doelen, uitvoering van de interventie tot de evaluatie.

Aan de hand van voorbeelden, activiteiten en een heldere toelichting wordt u stap voor stap geholpen bij het maken van keuzes voor een eigen aanpak. Met als resultaat een stevig projectplan. Dit kan worden meegestuurd met een financieringsaanvraag of er kan direct mee gewerkt worden in de praktijk.

GEMEENTELIJK BELEID EN DE KWALITEITSCYCLUS INGEVULD MET VOORBEELD SPORT



Bron: Nji

STAP 6: BORGING EN VERDUURZAMING

Om structureel en duurzaam LHBTI-beleid te voeren, is het belangrijk om het beleid te borgen. Dit kunt u op verschillende manieren aanpakken.

Via personen

Voor duurzame borging is draagvlak bij het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad heel belangrijk. Het helpt als gemeenteraadsleden goed geïnformeerd zijn en zelf ook de urgentie en het belang ervan inzien. Dit kunt u bijvoorbeeld stimuleren door succesverhalen en resultaten te delen. Of door een brief aan de wethouders te sturen, een werkbezoek met een wethouder bij een schoolvoorlichting te organiseren of een gesprek te initiëren met de gemeenteraad of het college. Ook belangenorganisaties en uitvoerders kunnen een rol spelen om LHBTI-kwesties te agenderen en te borgen. Zij kunnen zichtbaar maken wat ze doen, maar ook aangeven wat er nog nodig is voor een effectief LHBTI-beleid.

Via beleid

Aandacht voor seksuele en genderdiversiteit kan een vast onderdeel worden van het Wmo-beleid. In het aanjagen van beleid is het zinvol hier apart budget voor op te nemen. U kunt in het Convenant Veilige School aandacht vragen voor de situatie van LHBTI-jongeren. Bekijk wat sociale wijkteams kunnen doen in de vroegsignalering van onveilige situaties in de wijk. Bespreek incidenten waarbij de veiligheid van LHBTI's in het geding is in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) van politie, Openbaar Ministerie en antidiscriminatiebureaus. Zorg voor een goede en snelle informatievoorziening naar alle betrokken partijen.

Bij een organisatie

U kunt LHBTI-activiteiten ook structureel onderbrengen bij een welzijnsorganisatie, belangenorganisatie of andere lokale uitvoerder. Dan is het zaak om op tijd het gesprek aan te gaan met deze aanbieder om een aantal activiteiten onder haar vlag uit te voeren.

TIPS

* Geef LHBTI aandacht binnen het diversiteits- of LHBTI-inclusief beleid en zorg voor een verantwoordelijk wethouder of ambtenaar die LHBTI als specifiek speerpunt heeft.
* Zorg voor collegevoorstellen rond jaarlijks terugkerende evenementen, zoals het vlagprotocol voor Coming Out Dag.
* Verbind LHBTI-vraagstukken en -beleid met andere onderwerpen, zoals onderwijs, diversiteit en integratie.
* Agendeer LHBTI-beleid bij de burgemeester in het kader van veiligheid.
* Vraag binnen het veiligheidsbeleid en het discriminatiebeleid duidelijk aandacht voor de positie van LHBTI's.

➜ Lees ook de handreiking Duurzaam aandacht voor LHBT-beleid

KORTE ROUTES

tips →

GOED VOORBEELD

GEMEENTE UTRECHT VRAAGT EXTRA GELD

Fatima Aliyat (beleidsadviseur): ‘In Utrecht hebben we voor de periode 2015-2018 een Regenboogagenda opgesteld, samen met lokale vertegenwoordigers. Er is te weinig geld om alle activiteiten uit te voeren en daarom hebben we voor 2018 aan de wethouder om extra geld gevraagd. Samen met de financiële afdeling hebben we een notitie opgesteld om te laten zien wat we willen doen en welke financiële middelen hiervoor nodig zijn. In de notitie laten we ook zien dat de gemeenteraad het belangrijk vindt dat er aandacht is voor LHBT en dat zij ook verschillende toezeggingen hebben gedaan.

Het helpt dat Utrecht een lange traditie van aandacht voor LHBT-beleid kent. We hebben hier een progressief politiek bestuur, er worden in onze gemeenteraad veel vragen over LHBT gesteld en ook de wethouder is enthousiast en ziet het belang. Hij heeft daarom extra middelen gerealiseerd voor de Voorjaarsnota. Het is voor hem van belang dat hij dit naar de gemeenteraad kan presenteren als een integraal verhaal, niet alleen specifiek als LHBT-thema, maar over het belang van aandacht voor (seksuele) diversiteit in het sociale domein en de thema’s die daar spelen.’

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

3

Hoe voert u LHBTI-beleid uit?

Regenboogsteden ▶

Samenwerking met lokale uitvoerders ▶

Medezeggenschap van LHBTI-burgers ▶

Bevorderen van deskundigheid van professionals ▶

Wat doet u binnen uw eigen gemeentelijke organisatie? ▶

Hoe communiceert u als gemeente LHBTI-beleid? ▶

Samenwerking met andere gemeenten ▶

Internationale samenwerking ▶

Met het stappenplan uit hoofdstuk 2 heeft u de basis gelegd voor uw LHBTI-beleid. De volgende vraag is dan: hoe gaat u dit beleid uitvoeren? In dit hoofdstuk vindt u een aantal voorbeelden van gemeenten die al langer ervaring hebben met het uitvoeren van LHBTI-beleid, als Koploper of later als Regenboogstad. Verder kunt u in dit hoofdstuk lezen over personeels- en diversiteitsbeleid, de samenwerking met andere gemeenten en uitvoerders en de communicatie over het beleid naar inwoners en bezoekers van uw gemeente.

REGENBOOGSTEDEN

Als u LHBTI-beleid in uw gemeente gaat uitvoeren, is het goed om te kijken wat er in andere gemeenten al gebeurt op dit gebied. Wat werkt en waar moet u op letten? In Nederland zijn 48 Regenboogsteden die de afgelopen jaren ervaring hebben opgedaan met LHBTI-beleid. Hier leest u meer over hun bevindingen en krijgt u een aantal tips waarmee u ook zelf aan de slag kunt.

Ontstaan Regenboogsteden

Op 10 oktober 2014 hebben 42 Nederlandse gemeenten met minister Bussemaker afspraken gemaakt over de uitvoering van LHBT-beleid. Zij tekenden de intentieverklaring 'Regenboogsteden'. Hiermee verklaarden zij de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van LHBT's te gaan verbeteren. Eind 2017 willen al deze gemeenten aandacht voor LHBT-emancipatie duurzaam verankerd hebben in hun lokale beleid. De Regenboogsteden zijn een vervolg op de zogenaamde Koplopergemeenten en sluiten aan op het internationale Rainbow Cities Network. Sinds de start is het aantal Regenboogsteden gegroeid naar 48 in 2017. De nieuwe gemeenten die zich aansluiten zijn vooral kleinere gemeenten zoals Weert, Roermond, Hilversum, Zutphen en Diemen, die daar geen extra budget voor krijgen.

Aanpak

De gemeenten zijn aan de slag gegaan op verschillende terreinen, zoals veiligheid, sociale acceptatie, voorlichting op scholen, zorg, ouderen, sport en de aanpak van discriminatie. Voor een periode van drie jaar stelde minister Bussemaker extra budget beschikbaar om lokaal LHBT-beleid te voeren. De Regenboogsteden leveren ook zelf een financiële bijdrage.

Ondersteuning

Movisie ondersteunt de Regenboogsteden en de uitvoerders van het LHBTI-beleid. Dit gebeurt onder meer met themabijeenkomsten, masterclasses, advies op maat, een digitale nieuwsbrief en door gemeenten en kennis bij elkaar te brengen. De opgedane kennis is bovendien breder verspreid, onder meer via het digitale kennisdossier LHBTI-emancipatie. www.movisie.nl/LHBTI

Evaluatie

In opdracht van het Ministerie van OCW voerden onderzoeksbureau Panteia en kennisinstituut Atria in 2017 een evaluatie uit van de Regenboogsteden 2015-2017. Ze concludeerden dat de financiële ondersteuning en symbolische waarde van de Regenboogaanpak in de deelnemende steden een impuls aan het LHBT-beleid hebben gegeven. De Regenboogsteden die financiële ondersteuning krijgen, zetten ook meer personeel en eigen middelen in voor de uitvoering van het LHBT-beleid.

'Het kan niet zo zijn dat je in 2017 niet hand in hand kan lopen als LHBT'er omdat je dan lastig wordt gevallen. In Roermond moet je kunnen zijn wie je bent. Kennelijk is het heel hard nodig dat we hier apart bij stilstaan. Ik wil daar graag aan bijdragen als Regenboogstad.'

wethouder Marianne Smitsmans-Burhenne, Roermond

Het belangrijkste speerpunt is het bevorderen van de sociale acceptatie van seksuele diversiteit. Het merendeel van de Regenboogsteden monitort zowel de (on)veiligheidsgevoelens onder LHBT's als de sociale acceptatie van seksuele diversiteit onder de lokale bevolking. Veel gemeenten geven echter aan dat zij hun eigen LHBT-beleid nog niet evalueren.

→ Zie verder Monitor en evalueer

quote

In Weert wappert de Regenboogvlag 365 dagen per jaar. Ook de kunstwereld en het onderwijs besteden aandacht aan 'diversiteit' door het organiseren van exposities en gastlessen. Wethouder Geert Gabriëls: 'Ik hou niet van een eenheidsworst. Ik wil aandacht geven aan verschil en de kracht van het verschil benutten. Gemeente Weert is een stad waar verschil tussen mensen mag bestaan. Het uithangen van de regenboogvlag, kunstexposities en gastlessen dragen bij aan bewustwording en meer aandacht voor LHBT's in Weert.'

TIPS UIT DE EVALUATIE

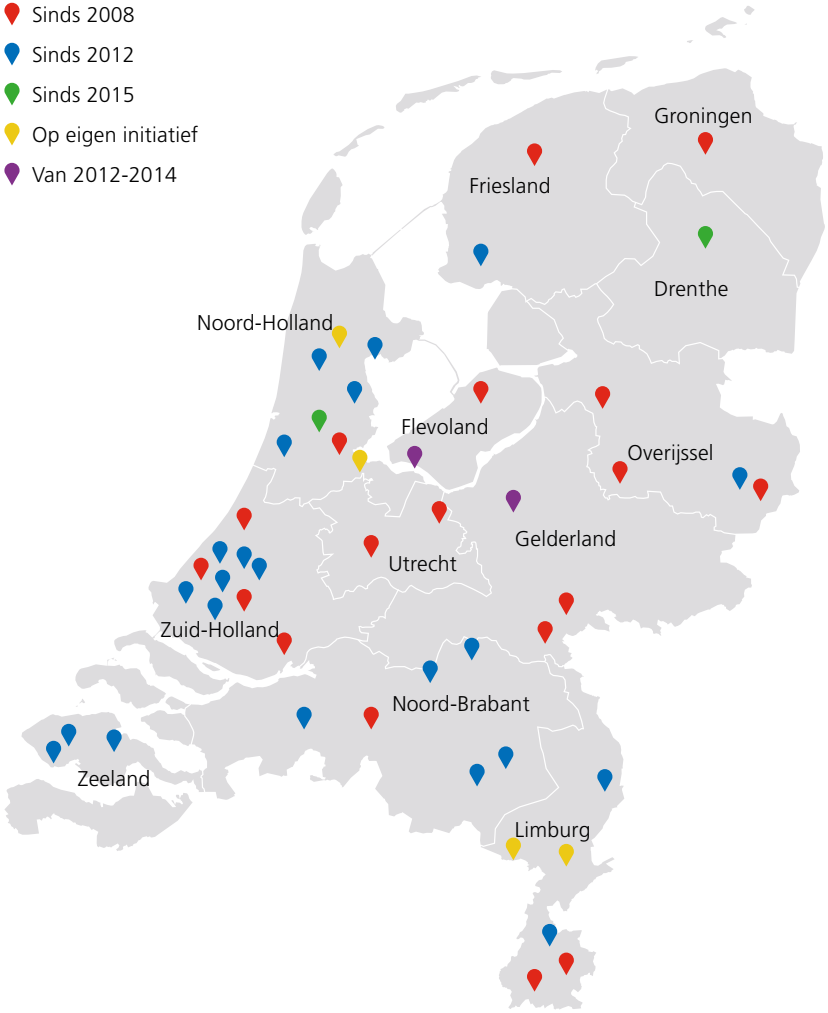
* Creëer structurele betrokkenheid: voorkom te veel personele wisselingen op het dossier.
* Zorg voor een breed mandaat voor de betrokken beleidsadviseur van de gemeente en voor commitment binnen het hele gemeentelijke apparaat. Maak voor iedereen het belang en de urgentie duidelijk.
* Maak duidelijke afspraken over de rolverdeling tussen gemeente en lokale partners. Houd daarbij rekening met het aantal organisaties binnen een gemeente en hun capaciteit.
* Zet monitoring in om problematiek te signaleren, en vul cijfers aan met portretten en verhalen van LHBTI's om de data tot leven te brengen en thema's te agenderen.
* Zet vaandeldragers in die LHBTI kunnen integreren in andere beleidsdomeinen zoals sport, zorg en onderwijs.

Bron: Rapport Effecten Regenboogsteden

KORTE ROUTES

tips →

Regenboogsteden



© Panteia & Atria

GOED VOORBEELD

Op Roze Zaterdag 2017 tekenden 42 wethouders van Regenboogsteden de verklaring Van regenboog naar horizon. Deze verklaring is aangeboden door de wethouders van 's-Hertogenbosch en Oss aan het ministerie van OCW. In deze verklaring schrijven de Regenboogsteden hoe ze de komende jaren met het LHBTI-beleid verder willen gaan: 'Door nog beter samen te werken, bijvoorbeeld met scholen, sport verenigingen en jongerenwerk. En door de projecten die zijn ontwikkeld tijdens het regenboogprogramma om te zetten naar een structurele aanpak.' Daarnaast willen de Regenboogsteden meer rekening houden met dit thema bij het andere beleid dat ze zelf maken zoals jeugd-, onderwijs- of sportbeleid.

→ Regenboogsteden willen doorgaan met LBHTI-beleid

Wilt u een overzicht welke steden Regenboogstad zijn? Kijk dan op de website van Movisie.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

ZUTPHEN WORDT 48E REGENBOOGSTAD IN 2017

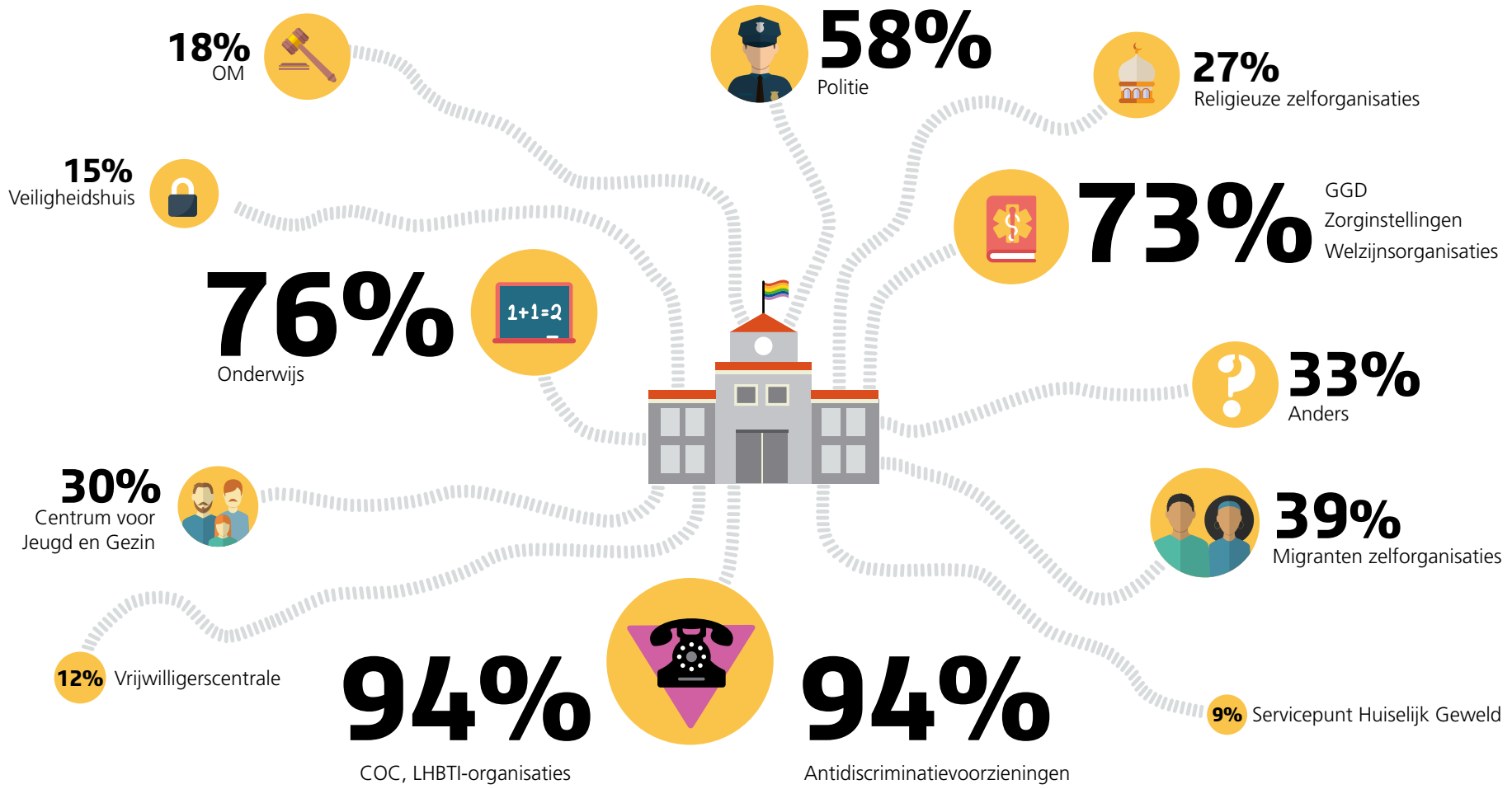
Het Zutphense stel Cor Witbraad en Paul Woerlee was niet erg enthousiast over een motie van D66 en GroenLinks om in Zutphen een regenboogzebrapad aan te leggen. Zonder lokaal LHBTI-beleid is zo'n zebrapad maar nietszeggende symboolpolitiek, vonden ze. Hun brief leidde tot een initiatiefgroep, waar naast D66 en GroenLinks ook de VVD zich bij aansloot.

Met als resultaat: op 11 oktober 2017, de landelijke Coming Out Dag, ondertekende de gemeente Zutphen met het ministerie van OCW een intentieverklaring en werd daarmee de 48e Regenboogstad in Nederland. Er ligt al een voorstel voor allerlei initiatieven om de veiligheid en sociale acceptatie in het onderwijs, de ouderenzorg en bij de gemeente te vergroten.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Met wie werken gemeenten samen?



Bron: Oomkens, R., Haan, de L., & Bouma, S. (2017). Evaluatieonderzoek Regenboogsteden 2015-2017. Amsterdam: Panteia & Atria

SAMENWERKING MET LOKALE UITVOERDERS

Uit ervaring van de Regenboogsteden weten we dat uitvoering van lokaal beleid vooral kansrijk is als daarbij nauw wordt samengewerkt met lokale organisaties. Dat kunnen LHBTI-belangenorganisaties of zelforganisaties zoals een COC zijn, maar ook het antidiscriminatie-bureau of een welzijnsorganisatie kunnen goede samenwerkingspart-ners zijn. De relatie met de verschillende partners varieert: soms is de gemeente al opdrachtgever, sommige organisaties functioneren volle-dig autonoom, soms is er een meer indirecte relatie zoals met scholen.

In de praktijk zien we bij de Regenboogsteden de volgende drie modellen van samenwerking:

* **Gezamenlijke regierol bij gemeente en een werkgroep, platform of een adviescommissie** die bestaat uit verschillende samenwerkingsorganisaties samen met de gemeente. Er is een gedeelde verantwoordelijkheid voor de uitvoering. De gemeente blijft eindverantwoordelijk voor het beleid. Visie en beleid komen gezamenlijk tot stand.
* **Regierol bij de gemeente**
  De gemeente heeft de spilfunctie voor het beleid en doet vaak ook een deel van de uitvoering. De lokale organisaties worden betrokken bij de uitvoering.
* **Regierol bij de samenwerkingspartners**
  Een van de partners fungeert als spil en heeft contact met de andere partners waaronder de gemeente.

Gezamenlijke regierol bij gemeente en een werkgroep, platform of adviescommissie

De gemeente stelt in samenspraak met de lokale organisaties een beleidsnota op en nodigt de belangenorganisatie(s) uit tot het opstellen van een plan van aanpak. Op deze manier neemt de gemeente verantwoordelijkheid als het gaat om het verankeren van beleid ten aanzien van LHBTI-burgers, terwijl de belangenorganisatie(s) verantwoordelijk zijn voor de uitvoering ervan. In deze vorm zien we verschillende gradaties: variërend van een gemeente die stevig de regie in handen neemt en waarvan de wethouder persoonlijk op de hoogte is, tot een gemeente die een faciliterende rol speelt bij het samenbrengen van organisaties, maar de leidende rol daarin geeft aan de belangenorganisatie. Het voordeel is dat er een groot bereik is onder de organisaties en de leden of achterban die zij vertegenwoordigen. Het nadeel is dat continuïteit soms minder is gewaarborgd door wisseling van de samenstelling van vertegenwoordigers en dat soms onduidelijk is wie welke verantwoordelijkheid heeft.

Regierol bij de gemeente

De gemeente heeft in dit model de regie en is de spil bij de opzet en uitvoering van het beleid en activiteiten. In dit model heeft de belangenorganisatie de positie van spreekbuis van en ingang bij de lokale LHBTI-gemeenschap, en van samenwerkingspartner met uiteenlopende organisaties. De verantwoordelijkheid van beleid en uitvoering ligt bij de gemeente. In kleinere gemeenten zijn vaak geen bestaande belangenorganisaties en zal de gemeente in eerste instantie de aanjaag- en spilfunctie hebben.

> 'Sta als gemeente schouder aan schouder samen met je burgers en wees duidelijk in je beleid. Zoek niet alleen samenwerking met de grote instanties of instellingen, maar betrek ook de onzichtbare, creatieve nieuwe krachten uit je stad. Bijvoorbeeld door kunstenaars mee te laten denken, of door kleine multiculturele initiatieven zich te laten buigen over noodzakelijke veranderingen in denken over LHBT. Grote verandering begint vaak met kleine spontane stappen.'
>
> Bianca van Kaathoven,
> voormalig wethouder
> Actieve stad, vergunningen
> en diversiteit in Eindhoven

Regierol bij een van de samenwerkingspartners

Daar waar een van de lokale organisaties de spilfunctie heeft, besteedt de gemeente het opstellen van een plan van aanpak om uitvoering te geven aan het beleid grotendeels uit aan de lokale belangenorganisatie en stelt het gehele budget aan deze organisatie ter beschikking. De partij die de regierol heeft, legt verantwoording af bij de gemeente. Vaak gebeurt dit in de vorm van een of twee voortgangsgesprekken per jaar. De gemeente is nauwelijks betrokken bij de uitvoering. In dit model blijft de gemeente op afstand en vertrouwt erop dat de uitvoerende organisatie inhoudelijk en procesmatig zorg draagt voor de uitvoering. Dit model levert risico's op met betrekking tot de borging van het beleid. In de praktijk zien we bij deze gemeenten ook dat de betreffende ambtenaar nauwelijks uren beschikbaar heeft voor dit dossier. Verankering in het reguliere gemeentebeleid vindt nauwelijks plaats omdat er intern weinig verbreding plaatsvindt en het beleid niet geïntegreerd wordt. Het gevaar bestaat dat wanneer de opdracht is uitgevoerd door de uitvoerende organisatie, de aandacht voor het beleidsterrein volledig verdwijnt.

TIPS

* Kies als gemeente voor een actieve rol als regisseur.
* Kies voor een beperkt aantal doelen met concrete (liefst meetbare) resultaten.
* Kies voor betrouwbare, actieve partners om doelen te bereiken.
* Zorg voor continuïteit van de verantwoordelijk beleidsadviseur.
* Zorg voor zichtbaarheid en krachtige impulsen die ook op lange termijn effect hebben.

Het project Breisaam in de gemeente Oss, geïnitieerd door de beeldend kunstenaar Alex van der Heijden.

KORTE ROUTES

tips →

GOED VOORBEELD

GEMEENTE WEERT KIEST VOOR BOTTOM-UP AANPAK

De gemeente Weert onderzocht de positie van LHBT's binnen de eigen gemeente en de vraag of hier aanvullend beleid voor nodig is. Een van de conclusies is dat er over het algemeen voldoende aandacht voor deze groep lijkt te zijn. Zo is er een zorginstelling met een Roze Loper, en is er binnen sportverenigingen aandacht voor het tegengaan van discriminatie.

De gemeente kiest voor vraaggerichte ondersteuning en ziet het vooral als haar taak om initiatieven vanuit de samenleving te faciliteren. Op de website van de gemeente staat een overzicht van contact- en informatiepunten voor LHBT-inwoners, zoals het COC, de GGD, de antidiscriminatievoorziening en de Roze Webcommunity 50+.

→ Lees hier de notitie 'Aandacht voor Roze in Weert'

GOED VOORBEELD

GEMEENTE AMSTERDAM VOERT ROZE AGENDA UIT

Om de positie van LHBTI-personen in Amsterdam te versterken onderneemt de stad actie op álle domeinen: sport, onderwijs, jeugd, veiligheid, zorg en welzijn, werk en economie. Hiervoor stelde de gemeente het Uitvoeringsplan Roze Agenda 2015-2018 op.

Maatregelen zijn onder meer: een extra impuls aan voorlichting op scholen door docenten te trainen, meer aandacht voor LHBTI's in zorginstellingen en sportverenigingen en stimuleren van de aangiftebereidheid onder LHBTI's door de bekendheid en toegankelijkheid van het politienetwerk 'Roze in Blauw' te vergroten. Ook in het eigen personeelsbeleid heeft de gemeente specifiek aandacht voor de positie van LHBTI-personen.

Wethouder Diversiteit Simone Kukenheim: 'Ook in Amsterdam moeten we dagelijks blijven werken aan de acceptatie van 'roze' Amsterdammers. Ik wil dat iedereen zichzelf kan zijn in Amsterdam ongeacht seksuele geaardheid of seksuele identiteit.'

→ Lees meer over het Uitvoeringsplan Roze Agenda

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

MEDEZEGGENSCHAP EN INSPRAAK VAN LHBTI-BURGERS

De hierboven genoemde werkgroepen en adviescommissies zijn twee mogelijke vormen om LHBTI-burgers te betrekken bij de totstandkoming van het beleid. U kunt ook denken aan de samenwerking met een LHBTI-platform of participatie van LHBTI's in een adviesraad voor het sociaal domein. Hoe functioneren deze verschillende vormen van medezeggenschap?

Adviescommissie

Een door de gemeente ingestelde LHBTI-adviescommissie is de meest directe vorm van medezeggenschap. Zowel Nijmegen als Utrecht kennen een formele adviescommissie. De commissie geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het college van B en W over thema's als sport, veiligheid, jongeren, ouderen en zichtbaarheid. Bij de voortgangsnota's LHBTI-emancipatie van de gemeente bereidt de adviescommissie de belangrijkste thema's voor. Ook tussentijds draagt de commissie thema's aan, wanneer uit resultaten van onderzoek of meldingen uit de organisaties knelpunten naar voren komen waar de gemeente iets aan kan doen. In de adviescommissie zitten mensen met veel LHBTI-kennis, die deel uitmaken van de LHBTI-gemeenschap. Ze zijn veelal hoogopgeleid en mondeling en schriftelijk goed in staat om voor LHBTI's belangrijke zaken aan de orde te stellen. De sollicitatieprocedure helpt dit te waarborgen. Met een adviescommissie kan de gemeente gemakkelijk een goed LHBTI-beleid formuleren voor relatief weinig middelen. Tegelijkertijd heeft een adviescommissie ook voor de LHBTI-gemeenschap een belangrijke meerwaarde: het geeft LHBTI's directe beleidsinvloed op belangrijke thema's.

Een werkgroep of lokaal LHBTI-platform

In verschillende steden bestaat er een LHBTI-platform. Dit bestaat vaak uit vertegenwoordigers van LHBTI-organisaties. Anders dan een adviescommissie is een LHBTI-platform niet formeel aangesteld. Platforms zijn bij uitstek geschikt om draagvlak te creëren voor LHBTI-beleid op meerdere terreinen, bij zowel de gemeente als bij de LHBTI-gemeenschap. Juist doordat alle lokale belangenorganisaties in een dergelijk platform kunnen plaatsnemen, voorkomt u dat een enkele organisatie te dominant is en kunt u alle belangen meewegen. Een breder palet van meerdere organisaties zorgt ook voor meer continuïteit, want als er één wat minder actief is, kunnen andere dat opvangen.

SUCCESFACTOREN VOOR PLATFORMS

* **Diversiteit.** Een platform kan diverse groepen en stromingen binnen de LHBTI-gemeenschap verenigen.
* **Onafhankelijkheid.** Het platform is niet van één enkele organisatie.
* **Werken in de context van een gemeentelijke structuur.** Daarvoor is een visie op de eigen rol en die van de gemeente(n) nodig, maar ook een gestructureerde vorm van werken, met een begroting, notulen en betrouwbare financiën.
* **Een lange adem en doorzettingsvermogen.** Het kan een paar jaar duren voordat een platform voet aan de grond krijgt.
* **Lage kosten.** Platforms zijn een goedkope manier om participatie te bereiken, omdat zij met vrijwilligers werken.

Effectief LHBTI-beleid beïnvloeden

Deelname in adviesraad sociaal domein

In een aantal gemeenten besteedt de adviesraad sociaal domein (voorheen cliëntenraad of Wmo-raad) expliciet aandacht aan LHBTI-burgers. De adviesraad is een onafhankelijk adviesorgaan in de gemeente. De raad vormt een brug tussen burger en gemeente als het gaat om zorg en sociale voorzieningen. Zij adviseren het college van B en W gevraagd en ongevraagd. Een raad bestaat uit een groep sociaal actieve vrijwilligers afkomstig uit alle lagen van de bevolking. Naast zorg en maatschappelijk ondersteuning zijn verdere onderwerpen: werk, inkomen, schuldhulpverlening en toegankelijkheid voor inwoners van alle leeftijden. In een paar gemeenten is er iemand van de LHBTI-gemeenschap die deze adviesraad informeert.

Stembusakkoorden

De aanloop naar gemeenteraadsverkiezingen is een goed moment voor burgers en belangenorganisaties om bij politieke partijen het belang van LHBTI-beleid onder de aandacht brengen. Door ze te informeren over knelpunten en mogelijke oplossingen bijvoorbeeld, door te laten zien hoe groot het draagvlak hiervoor is of door ze te betrekken bij discussieavonden over LHBTI-gerelateerde thema's. In verschillende gemeenten stelden maatschappelijke organisaties een stembusakkoord of diversiteitspact op.

Hiermee vergroten burgers en organisaties de kans dat politieke partijen aandacht aan LHBTI besteden in hun verkiezingsprogramma's. Na de verkiezingen spelen deze programma's een grote rol bij het tot stand komen van een coalitieakkoord.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE NIJMEGEN RAADPLEEGT ADVIESCOMMISSIE

De adviescommissie in Nijmegen is een formele adviescommissie, ingesteld door de gemeente. De commissie bestaat al bijna dertig jaar. Gemiddeld zijn ongeveer tien organisaties in de adviescommissie vertegenwoordigd, waaronder belangenorganisaties, de LHBTI-studentenvereniging en organisatoren van lokale evenementen. De leden van de commissie worden op persoonlijke titel geworven.

In Nijmegen maakte de adviescommissie zich bijvoorbeeld zorgen over de gevolgen van de transities voor de LHBTI-gemeenschap, in het bijzonder voor kwetsbare LHBTI's die ondersteuning nodig hebben. De commissie wees de gemeente daarom op de rol van sociale wijkteams. Is er binnen een wijkteam wel voldoende LHBTI-kennis en -sensitiviteit aanwezig om ondersteuningsvragen goed aan te pakken? Ondersteuners moeten een houding uitstralen waarbij LHBTI's zich veilig voelen om voor hun geaardheid uit te komen wanneer dat ertoe doet. De adviescommissie adviseerde de gemeente om daar bij de samenstelling van wijkteams op te letten en zo nodig een deskundigheidsbevorderingsbeleid voor te ontwikkelen. De gemeente nam dit advies over. Hierdoor is LHBTI-thematiek gewaarborgd in het Wmo-beleid van de gemeente Nijmegen.

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

PLATFORM LGBT GRONINGEN DENKT MEE MET DE GEMEENTE

Het Platform LGBT bestaat sinds 2009. De gemeente Groningen nodigde bij de oprichting vertegenwoordigers van alle lokale LHBT-organisaties uit om mee te denken over de besteding van de Koplopergelden. Het doel was om sociale acceptatie en emancipatie van LHBT's te bevorderen. De gemeente heeft daar destijds drie speerpunten voor geformuleerd: de Regenboogweek, internationale LHBT-emancipatie en jongeren. Inmiddels heeft het Platform LGBT Groningen samen met COC Groningen een beleidsnota geschreven, waar jaarlijks een jaarverslag en een activiteitenplan uit voorkomt.

De samenwerking met de gemeente is goed. Volgens de Groningse LHBT-ambtenaar Lieuwe Rozema zijn de voordelen vooral van praktische aard: de lijnen zijn kort, dicht op de uitvoering, geen lange nota's. Het gaat om activiteiten die de zichtbaarheid en de sociale acceptatie verhogen, zoals een Regenboogweek, de regenboogvlag uithangen tijdens Coming Out Dag en het aanstellen van onderwijsambassadeurs. Daarnaast besteedt de gemeente haar Regenbooggelden aan het organiseren van de Transgendergedenkdag: een dag waarop men stilstaat bij geweld tegen transgender personen.

→ zie www.lgbtgroningen.nl

GOED VOORBEELD

MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES IN LIMBURG STELLEN DIVERSITEITSPACT OP

In Limburg nam het COC het initiatief voor een diversiteitspact. Hiermee bieden het COC en uiteenlopende maatschappelijke organisaties politieke partijen concrete input voor hun verkiezingsprogramma's. Het diversiteitspact bevat actiepunten op het gebied van onderwijs, gezondheid, arbeidsmarkt en discriminatie. Samen met de gemeente willen de organisaties bereiken dat binnen vier jaar het Charter Diversiteit kan worden ondertekend.

Het diversiteitspact kwam tot stand in samenwerking met COC Limburg, KBO Limburg, PCOB, Dienst Kerk en Samenleving, PPM, SMKK, FAM, JongNL, COS Limburg, GIPS, SOL Limburg en Vluchtelingenwerk Limburg.

→ Lees het Diversiteitspact

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

BEVORDEREN VAN DESKUNDIGHEID VAN PROFESSIONALS

Een goede manier om acceptatie te bevorderen, is via de deskundigheid van professionals die in uw gemeente met mensen werken. Of het nu in zorg en welzijn, het onderwijs, de jeugdzorg of de sport is, professionals zouden op de hoogte moeten zijn van veelvoorkomende problemen die veroorzaakt worden door discriminatie. Dat geldt ook voor medewerkers van de politie en de gemeente zelf.

Kennis

Niet elke sociaal werker, jongerenwerker, verpleegkundige, docent of sporttrainer weet hoe hij of zij problemen van LHBTI-personen moet signaleren en aanpakken. Sterker nog, ook onder professionals kunnen vooroordelen bestaan over LHBTI's. Als u in uw gemeente het welzijn van LHBTI's wil bevorderen, is het belangrijk dat bijvoorbeeld hulpverleners, baliemedewerkers en leerkrachten kennis hebben over homoseksualiteit, transgender en intersekse. Zij moeten op de hoogte zijn van de belangrijkste problemen, bijvoorbeeld rond de coming out van jongeren, of dreigende eenzaamheidsproblematiek van ouderen, en weten hoe ze daarover het gesprek aan kunnen gaan en eventuele hulp kunnen inzetten.

Handelingsverlegenheid

Vaak heerst het idee dat relaties, seks en genderidentiteit te persoonlijk zijn om te bespreken. Professionals kunnen daarom handelingsverlegenheid ervaren bij het bespreken van LHBTI-kwesties. Ze zijn bang om de ander te beledigen of te veel te vragen. Tegelijkertijd kan het bespreken van problemen helpen in het oplossen ervan. Niet bespreekbaar maken van LHBTI, zeker als er problemen door ontstaan op de voetbalclub of in de klas bijvoorbeeld, maakt het alleen maar problematischer. De vraag is dus, hoe bespreek je het op een respectvolle manier, een manier die de ander helpt? Bij het bevorderen van deskundigheid op dit gebied zijn verschillende organisaties actief die mee kunnen denken.

TIPS

* Bied de e-learning module Hoe ondersteun je LHBT-clienten bij hulpvragen? aan het wijkteam aan.
* Raadpleeg voor de politie het netwerk Roze in Blauw. Zij hebben contactpersonen in verschillende regio's.
* In het onderwijs is Edudivers actief met het scholen van professionals in het omgaan met seksuele en genderdiversiteit.
* Als het gaat om transgender personen biedt Transvisie Zorg trajecten op scholen en in de hulpverlening om de kennis over transgender te bevorderen.

KORTE ROUTES
tips →

GOED VOORBEELD

GEMEENTE UTRECHT ORGANISEERT TRANSGENDERPLEIN

Op dinsdag 21 juni 2016 organiseerde de gemeente Utrecht het Transgenderplein, een luchtige bijeenkomst om kennis op te doen over transgender personen. De dag was bedoeld voor alle gemeentemedewerkers en organisaties uit de stad: voor hulpverleners, jongerenwerkers, sociaal makelaars en zorgverleners. Het Transgenderplein werd als volgt aangekondigd:

'Transgendermensen worden steeds meer zichtbaar in onze maatschappij. In Utrecht alleen al hebben we ongeveer 7000 inwoners met een transgender identiteit. Het geslacht dat ooit op hun geboorteakte werd genoteerd komt niet overeen met het geslacht waarmee zij zich identificeren.' Het resultaat van deze dag was een eerste kennismaking met de belevingswereld van transgender personen. Utrecht onderzoekt momenteel welk aanbod ontwikkeld kan worden om nog specifieker in te gaan op een aantal concrete situaties, waarmee de dienstverlening van de gemeente verbeterd kan worden.
Bijvoorbeeld, hoe ga je als gemeentelijke dienstverlener ermee om als:

* je als medewerker bij Burgerzaken iemand aan je balie krijgt die zijn/haar geslacht komt wijzigen?
* je op straat loopt als toezichthouder, iemand wil aanspreken en je dan ziet dat iemand qua uiterlijk niet overeenkomt met de gender die je op zijn/haar identiteitskaart ziet staan?
* je als personeelsadviseur of leidinggevende te maken krijgt met een medewerker die van geslacht gaat veranderen?

→ Lees meer op: www.utrechtgenderdivers.nl

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

GEMEENTE ENSCHEDE VOERT INCLUSIEF BELEID VOOR TRANSGENDER PERSONEN

Stèphan Meijer (beleidsadviseur LHBTI): 'Enschede wil als gemeente inclusief beleid voeren. Het tekenen van de Verklaring van Dordrecht met aandacht voor transgenders past hierbij. Enschede zit in een verkennende fase met TNN en GenderTalent over een mogelijke samenwerking, waar het gaat om het begeleiden van transgenders naar werk.

Er is bij de medewerkers geïnventariseerd wat hun aanpak is. Hieruit blijkt dat medewerkers bewust aandacht geven aan de specifieke situatie van iemand in transitie en het verkennen wat iemand nodig heeft in het zoeken naar werk. Dat kan variëren van zoeken naar passend werk, extra ondersteuning of even geen actie omdat iemand midden in transitie zit en daar al zijn of haar energie voor nodig heeft. Als extra ondersteuning ook bij andere vragen nodig is, wordt doorverwezen naar het wijkteam.

Medewerkers plannen bewust extra tijd in voor gesprekken en deze worden indien gewenst gevoerd in een aparte ruimte en niet aan de balie, om ook de privacy van mensen te kunnen waarborgen. Een andere concrete afspraak vanuit dit traject is dat nieuwe functies die extern worden uitgezet ook via het netwerk van GenderTalent worden verspreid, om te laten zien dat Enschede een organisatie is waar transgenders zonder meer welkom zijn.'

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

WAT DOET U BINNEN UW EIGEN GEMEENTELIJKE ORGANISATIE?

Als gemeente is het belangrijk om ook binnen de eigen organisatie aandacht te besteden aan inclusief beleid, en het tegengaan van discriminatie en pesten. Als arbeidsorganisatie vervult u een belangrijke voorbeeldfunctie.

Expliciet onderwerp van gesprek

Een van de manieren is om LHBTI-acceptatie in uw organisatie expliciet een onderwerp van gesprek te maken. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken op te nemen in het HRM-beleid en in de omgangsvormen en bejegening van collega's onderling. Maar ook door collega's die werkzaam zijn op andere beleidsterreinen hiervan bewust te maken.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE 'S-HERTOGENBOSCH GAAT IN GESPREK OVER EIGEN LHBTI-VRIENDELIJKHEID

Irene Koster (beleidsadviseur diversiteit): 'Als Regenboogstad vinden we het belangrijk dat onze collega's zich realiseren wat 'Regenboogstad zijn' betekent. We vragen nogal wat van onze partners in de stad. Maar hoe staan we zelf eigenlijk tegenover onze LHBT-collega's en -bewoners? We zijn daarom met een groep geïnteresseerden het gesprek aangegaan in een aantal bijeenkomsten met de vraag: Hoe LHBT-vriendelijk is onze organisatie? Hieraan hebben collega's deelgenomen die persoonlijk of professioneel interesse in het thema hebben, onder begeleiding van een externe gespreksleider. We hebben het gehad over het contact en de omgang van collega's onderling, maar ook met de inwoners die de gemeente benaderen met vragen. Hoe kunnen we bijvoorbeeld zorgen dat transgender personen die zich melden voor een wijziging van geslacht in hun paspoort op een respectvolle manier worden aangesproken? En hoe zorgen we dat in één keer al hun persoonlijke documenten, zoals paspoort en rijbewijs, aangepast worden naar de juiste aanspreekvorm?

De resultaten van deze gesprekken zijn met de gemeentesecretaris besproken. We onderzoeken of we als organisatie het Charter Diversiteit ondertekenen, een manier waarop we ons kunnen uitspreken voor diversiteit. We kijken momenteel of we dit in de organisatie een plek kunnen geven en welke concrete acties daar dan bij horen. Dit betreft dan diversiteit in brede zin, maar ook met maatregelen voor LHBT+. Bijzonder was de Paarse Donderdag 2016. Zo'n 150 ambtenaren kwamen uit solidariteit met LHBT-bewoners en collega's op het stadskantoor in het paars gekleed. Van paarse stropdas tot complete paarse outfit. Maar het meest waardevol waren de discussies die het opleverde, dat is zonder twijfel de belangrijkste reden om die actie te herhalen.'

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Gemeenteambtenaren die rechtstreeks contact hebben met inwoners zijn het visitekaartje van een (Regenboog)gemeente. Daarom is het van belang dat in contact met inwoners ook alle medewerkers van de gemeente een open houding laten zien richting LHBTI's. Of het nu aan het gemeenteloket is voor de aanvraag van een paspoort, bij het Wmo-loket voor een hulpvraag of op straat met een stadswacht of parkeerwacht, het gaat erom dat de gemeente uitstraalt dat iedereen welkom is. Op die manier voelen inwoners ook daadwerkelijk dat ze wonen in een gemeente die acceptatie voor LHBTI's hoog in het vaandel heeft staan. Dat de gemeente niet alleen met een regenboogvlag tijdens Coming Out Dag, maar 365 dagen per jaar het belang van LHBTI-acceptatie uitdraagt. Hiervoor is het belangrijk dat bij de eigen medewerkers vooroordelen weggenomen zijn en zij over concrete kennis beschikken.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE OSS ORGANISEERT INSPIRATIESESSIES

Johanna Heesbeen (beleidsadviseur LHBT): 'In Oss hebben we interne inspiratiesessies georganiseerd om aandacht te vragen voor LHBT-acceptatie in de organisatie. De bijeenkomsten werden bezocht door een mix van medewerkers, waaronder ook LHBT's. De uitkomsten van de bijeenkomsten waren verrassend. Acceptatie in de organisatie bleek een thema te zijn, terwijl die signalen er niet waren. Er is vervolgens vanuit de gemeente een apart e-mailadres opgezet, waar inwoners en collega's naar toe kunnen mailen met signalen van discriminatie, pesten etc. Dit is gepresenteerd tijdens Coming Out Dag. Ook is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgezet, waarbij ook specifiek gevraagd werd naar LHBT-acceptatie.

Om intern acceptatie voor LHBT's op de agenda te zetten is een interne nieuwsbrief verstuurd die helemaal in het teken staat van Oss als Regenboogstad. Hierin heeft de gemeentesecretaris over het belang van tolerantie geschreven. De resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek werden gepresenteerd en er komen persoonlijke verhalen in van LHBT-medewerkers en van niet-LHBT's, over hun ervaringen met het thema. Daarbij zijn er in het stadskantoor een aantal evenementen gehouden, zoals een groot ontbijt voor alle scholen in Oss tijdens Coming Out Dag. En tijdens de Nieuwjaarsreceptie in 2017 van de gemeente opende burgemeester Wobine Buijs het Roze Jaar. Het gemeentehuis was uitgelicht in regenboogkleuren.'

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Baliemedewerkers

Gemeenten realiseren zich steeds vaker dat baliemedewerkers extra toegerust moeten worden als het gaat om transgender personen. Het kan zijn dat transgender personen aan de balie verwarring oproepen, omdat hun uiterlijk soms niet in overeenstemming is met hun wettelijke geslacht. Sommige medewerkers hebben last van handelingsverlegenheid, anderen hebben vragen rondom de wettelijke kaders van geslachtsverandering. Hierdoor moeten mensen soms lang wachten, moet er steeds opnieuw intern overlegd worden en beschikken zij over weinig informatie hoe te handelen. Denk bijvoorbeeld aan het wel of niet vernietigen van geboorteaktes.

TIPS VOOR LHBTI-ACCEPTATIE IN DE GEMEENTELIJKE ORGANISATIE

* Zorg voor deskundigheid over seksuele en genderdiversiteit bij eigen medewerkers. Waar raken vragen van LHBTI's het beleid waar medewerkers zich mee bezighouden? Denk bijvoorbeeld aan jeugdbeleid en vragen van LHBTI-jongeren, Wmo-beleid en zorgvragen van LHBTI-ouderen.
* Zorg voor training van (loket) medewerkers in de bejegening van inwoners. Maak hen bewust van aanspreekvormen en houding, en hoe zij LHBTI-inwoners bejegenen aan de balie. Zorg ook voor formulieren en administratieve systemen die rekening houden met seksuele en genderdiversiteit.
* Maak het begrip en de invulling van 'Regenboogstad' bekend bij collega's. Gebruik bijvoorbeeld Coming Out Dag als moment om ook intern in nieuwsbrieven en andere communicatie de boodschap van de regenboogvlag uit te dragen.
* Benoem in nieuwjaarsspeeches, jaarverslagen en andere gemeentelijke uitingen het belang van LHBTI-acceptatie en dat u als (Regenboog) gemeente hiervoor staat.
* Betrek collega's bij belangrijke activiteiten tijdens IDAHOT, Coming Out Dag of andere lokale tradities, zodat zij bekend raken met de vragen van de LHBTI-doelgroep.
* Onderteken het Charter Diversiteit of de Verklaring van Dordrecht. Het Charter Diversiteit is een vrijwillige toezegging om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen op een of meer dimensies. Als gemeente formuleert u zelf maatregelen, gekoppeld aan bedrijfseconomische doeleinden. Met het tekenen van de Verklaring van Dordrecht committeert u zich aan specifieke aandacht voor transgender personen.

KORTE ROUTES
tips →

HOE COMMUNICEERT U ALS GEMEENTE LHBTI-BELEID?

Als gemeente kunt u op verschillende manieren laten zien dat LHBTI's zichzelf kunnen zijn in uw gemeente. Om te beginnen door in uw communicatie naar burgers zichtbaar te maken dat diversiteit (h)erkend wordt. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door in de diverse communicatiekanalen van de gemeente LHBTI-informatie op te nemen, fotomateriaal te gebruiken waarin andere gezinnen in beeld komen dan het standaard gezin en regenboog-uitingen op te nemen in het straatbeeld.

Hoe doet u dat? Een aantal mogelijkheden:

* Hang op LHBTI-feestdagen de regenboogvlag uit.
* Plaats foto's van een homo- of lesbisch stel of transgender personen op uw website of in uw brochures. Door deze beelden straalt u als gemeente uit dat u aandacht heeft voor de diversiteit van burgers.
* Voeg aan de gemeentelijke website een aparte pagina toe met informatie over LHBTI-activiteiten en links naar organisaties. Gebruik ook uw digitale mogelijkheden om relevant nieuws te verspreiden.
* Noem op uw gemeentesite expliciet dat de gemeente een Regenboogstad is en aandacht heeft voor diversiteit. Uit een inventarisatie van een stagiaire van Movisie bleek dat maar weinig Regenboogsteden dat doen. Slechts enkele gemeenten hebben bovendien een duidelijke pagina gericht op hun Regenboogbeleid.
* Ondersteun evenementen van belangenorganisaties met de aanwezigheid van politieke vertegenwoordigers. En besteed bij lokale evenementen en tradities aandacht aan seksuele en genderdiversiteit.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE ZAANSTAD OPENT ZEBRAPAD MET UITLEG OP 11 OKTOBER 2016

Op Coming Out Dag 2016 werd in Zaandam het regenboogpad geopend. Op initiatief van (GroenLinks)-raadslid Rosanne Kolvers zijn ook twee borden geplaatst met de uitleg waarom Zaanstad dit regenboogzebrapad heeft. Onder muzikale begeleiding staken raadsleden, collegeleden en vertegenwoordigers van de LHBTI-gemeenschap gezamenlijk het zebrapad over om uit te drukken dat in Zaanstad iedereen zichzelf kan zijn en zonder aarzeling kan uitkomen voor zijn of haar geaardheid. Met de aanleg van het zebrapad op de hoek Gedempte Gracht-Westzijde laat Zaanstad zien dat het een van de Regenboogsteden is. De aanleg van het zebrapad kwam voort uit een motie van de Zaanse gemeenteraad.

* Maak het regenboogbeleid zichtbaar in de openbare ruimte: bijvoorbeeld door regenboogpaden, bankjes, stoplichten, belettering op het gemeentehuis of genderneutrale toiletten.

➜ Meer informatie over zichtbaarheidsuitingen leest u in hoofdstuk 5

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

DE GEMEENTE OSS GEEFT ACCEPTATIE EEN GEZICHT

Toen wethouder René Peters in zorgcentrum de Wellen in Oss in 2014 een tentoonstelling opende over roze ouderen, bleek dat geen enkele bewoner openlijk uitkwam voor het feit dat hij of zij homo, lesbisch of biseksueel was, zo schrijft Peters op de website www.zodoenwedatinoss.nl Het was de aanleiding voor het gelijknamige project, waarin inwoners van Oss met naam en toenaam acceptatie en diversiteit omarmen.

Peters: 'We starten met vijftig bekende en minder bekende Ossenaren die hun foto en een bericht op de site hebben geplaatst. Van de pastoor tot de voetbaltrainer. Van de politicus tot de schooldirecteur. Van de scoutingleider tot de ondernemer. Maar daar mag het niet bij blijven. Iedereen die dit initiatief ondersteunt kan zijn of haar foto en een kort tekstbericht op de site laten plaatsen. Samen kunnen we met heel weinig moeite de wereld een klein beetje mooier maken. En misschien ook eenvoudiger voor de leerling, de voetballer of de parochiaan die ziet dat zijn leraar, trainer of pastoor stelling neemt en zich uitspreekt.'

Wethouder Oss ontvangt samen met de Osse os de eerste Regenboogroos. © René Nelissen

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Genderneutraal beleid

In navolging van de NS, die reizigers sinds de zomer van 2017 niet langer aanspreekt als ‘dames en heren’, maar gewoon als ‘reizigers’, denken gemeenten na over genderneutraal beleid. De gemeente Amsterdam schreef een taalgids, waarin aangeraden wordt om aanwezigen niet langer ‘dames en heren’ te noemen. En de gemeente Utrecht heeft op het stadhuis genderneutrale toiletten. Er kwamen veel reacties van voor- en tegenstanders op. De gemeente Enschede zocht er minder publiciteit voor en voerde genderneutraal taalbeleid gewoon stilzwijgend in.

GOED VOORBEELD

AMSTERDAM ONTWIKKELT REGENBOOGTAALTIPS

Amsterdam wil in de communicatie meer rekening houden met seksuele- en genderdiversiteit en heeft daarvoor Regenboog Taaltips voor ambtenaren opgesteld. Ambtenaren krijgen hierin tips hoe op een respectvolle manier te praten en schrijven over seksuele en genderdiversiteit. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd rekening te houden met mensen die zich niet herkennen in de aanspreekvorm 'man' of 'vrouw’ en daarom als alternatief voor 'geachte dames en heren' bijvoorbeeld 'geachte aanwezigen' te gebruiken. Een ander voorbeeld is het vragen naar de ‘partner’ van iemand, in plaats van de echtgenoot of echtgenote.

Begin augustus is er veel media-aandacht geweest voor de regenboogtaalgids. Het leidde tot veel reacties, positieve en negatieve. Amsterdam ziet deze interne handreiking voor ambtenaren als een levend document, een document waaraan steeds gewerkt wordt, omdat de samenleving voortdurend verandert. Op dit moment worden alle reacties die zijn opgehaald verwerkt in een nieuwe versie van de regenboogtaaltips.

→ De regenboogtaaltips worden begin 2018 gepubliceerd op www.amsterdam.nl.

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

GRONINGEN ONDERZOEKT SEKSEREGISTRATIE

Lieuwe Rozema (LHBT-ambtenaar): ‘In Groningen sprak het COC Groningen-Drenthe de wens uit om voortaan de geslachtsregistratie op gemeentelijke formulieren en vacatures weg te laten. Voor de gemeenten zijn er twee voordelen aan het achterwege laten van sekseregistratie. Ten eerste komt dit tegemoet aan de wens van een aantal inwoners van de stad om neutraal door de gemeente aangesproken te worden. Ten tweede is niet-genderspecifiek registreren in het belang van een efficiënte en effectieve gemeentelijke dienstverlening en dus ook in het belang van de burger.

Burgers moeten eenvoudig gebruik kunnen maken van gemeentelijke diensten. Wat gemeenten daarbij van burgers vragen moet rechtstreeks te maken hebben met het product of de dienst die de burger afneemt. De vraag naar het geslacht van de burger is vaak niet nodig voor de verdere behandeling van het verzoek van de burger. DigiD, naam, geboortedatum en burgerservicenummer zijn vaak voldoende om iemand te identificeren. Burgerzaken is (voor een deel) gehouden aan wettelijke voorschriften maar heeft de bereidheid uitgesproken om te inventariseren of het mogelijk is voor de “eigen” documenten. Het inventariseren en aanpassen kost tijd en menskracht en strekt zich naast Burgerzaken ook uit tot onderdelen van de gemeente als Bouwen en Wonen, Evenementen en het Parkeerbedrijf. Daarom is er een collegebesluit en mogelijk een raadsbesluit nodig om tot een dergelijk ingrijpende aanpassing over te gaan.’

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

SAMENWERKING MET ANDERE GEMEENTEN

Binnen het Regenboogbeleid is veel aandacht voor samenwerking en uitwisseling. Minimaal twee keer per jaar is er een regionale bijeenkomst om kennis en ervaring uit te wisselen over het beleid, de speerpunten, successen en knelpunten.

Een aantal Regenboogsteden werkt daarnaast intensief samen met andere Regenboogsteden in de regio en met gemeenten die nog geen LHBTI-beleid hebben. Zoals de Zeeuwse gemeenten Middelburg, Vlissingen en Goes. Zij hebben hun beschikbare budgetten samengevoegd om een gemeenschappelijke uitvoerder te betalen. Het regionale antidiscriminatiebureau (ADB) kreeg de opdracht om voor hen het LHBTI-beleid uit te voeren. En in Zuid-Holland werken de Regenboogsteden ook samen. Leidschendam-Voorburg, Zoetermeer, Westland en Den Haag stelden samen met Bureau Discriminatiezaken Haaglanden (BDH) het Plan van Aanpak LHBT-emancipatie op. In Zuidoost-Brabant werken Eindhoven en Helmond nauw samen met GGD en COC.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE WESTLAND WERKT SAMEN

De Gemeente Westland zoekt op verschillende terreinen de samenwerking op. Samen met Bureau Discriminatie-zaken Haaglanden voerde de gemeente bijvoorbeeld onderzoek uit naar het gevoel van veiligheid in de gemeenten Delft, Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Westland.

Marga de Goeij-Van de Klugt (wethouder): 'Zoek ook de samenwerking met andere gemeenten. Zo kan je meer deskundigheid inkopen, waardoor nieuwe ideeën en ervaringen worden gestimuleerd. En zoek verbreding op andere beleidsvelden, zoals het lokaal gezondheids-beleid. Op die manier zijn onderwerpen te combineren, waardoor jongeren en scholen bereikt kunnen worden.'

Bron: Lokaal LHBT-beleid uitgelicht: gemeente Westland

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Hoe werken ze samen?

ADVIES GEVEN 82%

FINANCIËLE RELATIE 75%

BELEIDSONTWIKKELING 70%

SIGNALEREN EN AGENDEREN 55%

MONITOREN LHBTI-BELEID 35%

CASUÏSTIEKBESPREKING 35%

ANDERS 15%

Bron: Oomkens, R., Haan, de L., & Bouma, S. (2017). Evaluatieonderzoek Regenboogsteden 2015-2017. Zoetermeer/Amsterdam: Panteia & Atria

GOED VOORBEELD

NEDERLAND HEEFT OOK REGENBOOGPROVINCIES

Drenthe was de eerste Regenboogprovincie van Nederland. Het Drents parlement wilde hiermee een helder signaal afgeven dat zij zich sterk maakt voor de veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van LHBTI's. Ook in Noord-Nederland zijn (gewelds)incidenten bekend, aldus de Drentse initiatiefnemers, en er valt nog een wereld te winnen op het gebied van sociale acceptatie. Daarom dienden de fracties van GroenLinks, PvdA, SP, D66, VVD, PVV, 50PLUS en Sterk Lokaal in juni 2016 de motie *Drenthe Regenboogprovincie* in. Met deze motie riepen zij het college van Gedeputeerde Staten op om zich samen met betrokken partijen in te zetten om de veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van LHBT-inwoners te bevorderen. De motie werd gesteund door alle fracties.

Inmiddels zijn ook de provincies Groningen, Gelderland, Flevoland, Noord-Brabant en Limburg Regenboogprovincies. Met een Regenboogsymposium in 2017 stimuleerde Gelderland bijvoorbeeld ook in minder actieve gemeenten het LHBTI-beleid. Bea Schouten, gedeputeerde van de provincie Gelderland: 'Ze vinden het soms lastig hoe ze daarmee moeten beginnen. Vaak zijn er weinig middelen en mankracht. Met het symposium willen we gemeenten laten zien dat ze opties hebben, ook de kleinere gemeenten. Uitschelden en soms zelfs mishandeling van LHBT's gebeurt namelijk niet alleen in de grote steden.'

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

INTERNATIONALE SAMENWERKING

Samenwerken op het gebied van LHBTI-beleid gebeurt ook over de landsgrenzen heen. Veel steden in de wereld willen het welzijn van hun burgers en de leefbaarheid in de stad verbeteren, ook voor LHBTI's. Via het Rainbow Cities Network kunnen zij kennismaken met de aanpak van 32 steden uit vijftien landen op dit gebied. Het Rainbow Cities Network van Europese steden wisselt goede praktijken uit op het gebied van LHBTI-beleid, werkt samen waar mogelijk en doet onderling inspiratie op om acceptatie te bevorderen en LHBTI-burgers zich thuis te laten voelen.

In Nederland zijn de Regenboogsteden Amsterdam en Rotterdam lid van dit netwerk. De oprichting van het netwerk vond plaats in 2010 in Den Haag, in aanwezigheid van koningin Máxima. Voor de Nederlandse steden is het interessant om te weten hoe grote steden als Berlijn, Barcelona, Parijs en Genève omgaan met LHBTI, maar ook hoe kleinere steden zoals Ljubljana of Gent dat doen.

RCN Rainbow Cities Network

quote

Juul van Hoof, oprichter van het Rainbow Cities Network: 'Een aantal Europese steden werkt al aan interessante methodieken en aanpakken om discriminatie op school, werk en straat tegen te gaan. De rol van stadsbesturen hierbij is leerzaam voor Nederland. Andersom hebben Nederlandse steden vaak al jarenlang ervaring met LHBTI-emancipatie en kunnen zij hun do's en don'ts delen met buitenlandse steden. Op deze manier hoeft niemand het wiel opnieuw uit te vinden, wat een hoop tijd en geld bespaart.

Steden als Gent, Madrid, Turijn en Berlijn lopen vaak tegen dezelfde dingen aan als Nederlandse steden, ook al verschilt de schaalgrootte. Ook daar wonen roze ouderen en gaan LHBTI-jongeren naar school. Net als in Nederland kiezen deze steden ervoor om specifieke aandachtspunten voor deze groepen op te nemen in hun reguliere lokale beleid.'

4

Over wie gaat het?

- Ouderen ▸
- Jongeren ▸
- Biseksuelen ▸
- Transgender personen ▸
- Intersekse personen ▸
- Biculturele LHBTI's ▸
- Vluchtelingen en statushouders ▸
- (Traditioneel) religieuze LHBTI's ▸
- LHBTI's met een verstandelijke beperking ▸

Het doel van het LHBTI-beleid is om acceptatie te bevorderen in de gemeente zodat LHBTI's zich thuis voelen op school, op de sportclub en in de buurt. Maar wie zijn die LHBTI's precies? Over wie hebben we het?

Veel mensen die lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender of intersekse zijn wonen en werken met plezier in de gemeente. Met een grote groep gaat het best goed. Tegelijkertijd zijn er groepen die kwetsbaar zijn, bijvoorbeeld wat betreft hun leeftijd, economische positie of gezondheid. Het behoren tot een minderheid, het (zichtbaar) afwijken van de norm kan in meer conservatieve subculturen of omgevingen betekenen dat ze te maken krijgen met allerlei vormen van afwijzing, bijvoorbeeld in hun woonomgeving, hun kerk of op hun school. Gebrek aan acceptatie en onwetendheid over LHBTI's maakt dat zij gepest en buitengesloten worden. Dat kan minderheidsstress veroorzaken: een vorm van stress die het behoren tot een minderheid met zich meebrengt. Dat betekent bijvoorbeeld een verhoogde kans op depressieve gevoelens, eenzaamheid, suïcidale gedachten en verslaving.

In dit hoofdstuk leest u meer over subgroepen die om uiteenlopende redenen kwetsbaar zijn en daarom aandacht verdienen in de gemeente.

LHBTI-OUDEREN

LHBTI-ouderen zijn opgegroeid in een tijd dat homoseksualiteit nog een psychische stoornis werd genoemd. Het was iets wat je verborgen moest houden, omdat je je baan erdoor kon verliezen, in elkaar geslagen kon worden of uit de familie kon worden gezet. Transgender personen hadden nog sterker te maken met vooroordelen, pesten en afwijzing. Voor de jaren '50 waren geslachtsaanpassende operaties nog niet mogelijk, waardoor sommige mensen pas op latere leeftijd behandelingen hebben ondergaan. Een aantal oudere LHBTI's heeft hierdoor ook zelf een negatief gevoel over hun seksuele voorkeur of genderidentiteit. Het is voor hen minder vanzelfsprekend hier open over te zijn. Hun heteroseksuele leeftijdsgenoten hebben ook vaker negatieve denkbeelden over LHBTI dan jongere generaties.

Acceptatie en eenzaamheid

Uit onderzoek onder lesbische, homoseksuele en biseksuele ouderen vanaf 55 jaar blijkt dat ruim 30 procent zwijgt over hun seksuele voorkeur. Zowel binnen hun eigen familie, als bij zorgverleners, huisarts en thuiszorg (Van Lisdonk & Kuyper, 2015). Ruim 10 procent van de LHB-ouderen die nu nog geen gebruik maakt van zorg is ongerust over de toekomst. Zij geven aan bang te zijn voor negatieve reacties van zorgverleners over hun seksuele voorkeur. Een vijfde van de LHB-ouderen is bang voor negatieve reacties van andere ouderen. Eenzaamheid komt iets vaker voor bij LHB-ouderen dan bij heteroseksuele ouderen. We kunnen er van uit gaan dat dit voor transgender personen zeker ook geldt, omdat we weten dat eenzaamheid bij transgender personen van alle leeftijden groot is.

Er is een duidelijke behoefte om gelijkgestemden van hun eigen leeftijdsgroep te ontmoeten. Uit onderzoek naar de Roze Salons (ontmoetingsbijeenkomsten voor LHBT-ouderen) blijkt dat het deelnemen aan de bijeenkomsten een positief effect heeft op de gezondheid van de ouderen. Slechts een klein deel van de LHB-ouderen heeft interesse in speciale woonvoorzieningen voor uitsluitend LHB's. Van transgender personen en intersekse personen zijn hierover geen aparte gegevens bekend.

Grofweg twee generaties

Onder LHBTI-ouderen is onderscheid te maken in grofweg twee generaties: de ouderen van 75-plus en de ouderen die tussen de 55 en 75 jaar zijn. Bij de eerste groep speelt vaak het taboe op seksuele of genderdiversiteit een grotere rol. Deze groep heeft vaker in de kast geleefd, en veel discriminatie en uitsluiting meegemaakt. Dat betekent dat zij vaker een dubbelleven hebben geleid, met de angst om ontdekt te worden. Dat kan het leven ook op oudere leeftijd nog eenzamer maken. Het kan ook betekenen dat ze op latere leeftijd pas uitkomen voor hun gevoelens, omdat er dan pas ruimte voor is.

De wat jongere groep ouderen heeft bewust de emancipatiebeweging meegemaakt en is daardoor vaak wat vrijer en opener. Zij konden op jonge leeftijd uit de kast komen en hebben meer geprofiteerd van het veranderde klimaat sinds de jaren zeventig. Nu zij ouder worden en meer afhankelijk worden van zorg, kan het zijn dat ze als het ware 'terug in de kast' moeten, omdat de acceptatie onder zorgmedewerkers en leeftijdgenoten laag is. Het is ook de generatie LHBTI-ouderen die actief is in het organiseren van activiteiten voor anderen zoals zij.

Mantelzorg en professionele hulp

Oudere LHBTI's hebben soms minder contact met hun familie, vanwege hun geschiedenis of het gevoel niet begrepen te worden. Oudere LHBTI's hebben ook vaker geen kinderen, omdat daar vroeger minder mogelijkheden voor bestonden dan nu. Hun netwerk ziet er dan ook anders uit dan hun netwerk van hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. Veel vaker bestaat het netwerk voornamelijk uit vrienden en vriendinnen. Als zij mantelzorg nodig hebben, verwachten ze deze dan ook vooral van hun vrienden en vriendinnen te zullen krijgen. Uit algemeen onderzoek blijkt echter dat vrienden hiertoe juist minder geneigd zijn en minder tijd willen investeren in mantelzorg. Vrienden zijn meestal zelf ook ouder en wonen soms verder weg. Hierdoor zullen LHBTI-ouderen vermoedelijk eerder aangewezen zijn op professionele hulp.

Wat kunt u als gemeente doen?

* Bij aanbestedingen van zorg- en welzijnsorganisaties voorwaarden opnemen voor LHBTI-vriendelijkheid van de zorg.
* Stimuleren of ondersteunen van ontmoetingsmogelijkheden voor ouderen, zoals de Roze Salons.
* Bespreekbaar maken en stimuleren van LHBTI-vriendelijkheid in welzijns-, zorg- en verpleegorganisaties, bijvoorbeeld met het Roze Loper -certificaat.

VERDER LEZEN?

* Roze 50 Plus met informatie over Roze salons.
* Roze zorg
* SCP-onderzoek '55-plussers en seksuele oriëntatie'

KORTE ROUTES

verder lezen →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

GOED VOORBEELD

ROZE SALONS BIEDEN GEZELLIGHEID EN HERKENNING

De Roze Ouderen Salons bieden LHBT -ouderen een laagdrempelige gelegenheid om gelijkgestemden te ontmoeten en ervaringen te delen. De salons worden gehouden op uiteenlopende locaties, van verzorgingshuizen tot buurthuizen. De bezoekers variëren van mensen die eerst een heterohuwelijk hebben gehad en soms zelf pas op bejaarde leeftijd uit de kast zijn gekomen tot enkelen die hun hele leven al uit de kast zijn. Bezoekers vertellen verschillende verhalen over uitsluiting: van gemeden worden in de kerk tot aan het verliezen van contact met familie.

Bij de Roze Ouderen Salon hoeven LHBTI-ouderen niet uit te leggen wie ze zijn en niet bang te zijn om niet geaccepteerd te worden. Dat blijkt ook uit het onderzoek waarmee Desiree Warning in 2016 afstudeerde als stadssocioloog aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Een 73-jarige man vertelt dat hij 'buiten' altijd op zijn hoede is en een beetje toneel speelt. 'Waar je ook bent, wat je ook doet: val je niet te veel op, hebben ze het in de gaten?' 'Eindelijk kun je ergens een klein stukje jezelf zijn', zegt een andere bezoeker.

Uit het onderzoek van Warning blijkt ook dat de ervaren invloed groter is dan alleen tijdens het bezoek aan de salon. Het vooruitzicht van het salonbezoek zorgt bij sommige ouderen voor minder stress in het dagelijkse leven. De nieuwe contacten vanuit de salon dragen positief bij aan het gevoel van welbevinden. Zo vertelt een man: 'Voordat ik hierheen ging, had ik een heel kleine sociale kring. Ik voelde mij vaak alleen en een beetje depressief. Door die Roze Salon heb ik altijd mensen om mee te praten.' Mensen voelen zich in de salon begrepen zonder dat er veel uitleg nodig is. 'Elkaar zien en steun en warmte vinden die je verder niet krijgt. Hier begrijp je elkaar, die gevoelens.'

→ Kijk voor een overzicht van de Roze Salons op de website van Roze 50 Plus

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

LHBTI-JONGEREN

Jongeren die ontdekken dat ze L, H, B, T of I zijn, kunnen kwetsbaar zijn. Ze kunnen gepest of buitengesloten worden om hoe ze eruit zien of hoe ze zich uiten. Daardoor kunnen ze rondlopen met negatieve gedachten over zichzelf en hun leven. Uit onderzoek blijkt dat de acceptatie van LHBTI onder jongeren lager is dan onder volwassenen, en dat depressieve en suïcidale gedachten en eenzaamheid veel meer voorkomen onder LHBTI-jongeren dan onder hun leeftijdgenoten.

GOED VOORBEELD

JONGERENWERK ZOETERMEER ZET LHBT-JONGERENGROEP OP

Suzanne Luyken werkt als jongerenwerker bij het Buurtwerk in Zoetermeer. Toen zij daar zes jaar geleden begon, zag ze dat er vanuit het jongerenwerk niets georganiseerd werd voor LHBT-jongeren. Daarom zette zij zich in voor de start van een LHBT-jongerengroep in Zoetermeer. 'Vanuit het jongerenwerk zijn we activiteiten rondom Coming Out Dag en Paarse Vrijdag gaan organiseren, om acceptatie en bespreekbaarheid van LHBT te vergroten. Hierdoor kregen we steeds meer contact met jongeren die aangaven dat er in Zoetermeer te weinig te doen was en dat ze hier zelf wat aan wilden veranderen. Zes maanden geleden hebben we met een groep van negen jongeren een bijeenkomst georganiseerd en samen met hen een plan gemaakt voor activiteiten in Zoetermeer.

De jongeren hebben zelf aangegeven wat er volgens hen nodig is: ze willen voorlichting geven, activiteiten organiseren en vooral andere LHBT-jongeren leren kennen. Activiteiten die dus zowel gericht zijn op het bevorderen van acceptatie als het versterken van zelfacceptatie, door ontmoeting en uitwisseling met elkaar.
Het ondersteunen van de LHBT-jongerengroep past binnen de reguliere opdracht van het buurtjongerenwerk in Zoetermeer. En daarmee dus ook binnen de reguliere subsidie die het jongerenwerk krijgt voor het ondersteunen van kwetsbare jongeren. Vanuit het jongerenwerk is er gelukkig veel vrijheid om op jongereninitiatieven in te springen en deze te versterken.'

Bron: www.nietalleenanders.nl

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Ontmoeting

Wat helpt is contact met andere jongeren met vergelijkbare gevoelens. LHBTI-jongeren die andere jongeren zoals zij ontmoeten, denken minder vaak aan zelfmoord en hebben minder last van depressie. Ontmoeting tussen lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en/of intersekse jongeren onderling zorgt ervoor dat deze jongeren vaak voor het eerst in hun leven 'ergens bij horen'. Laagdrempelige ontmoeting hoeft niet veel te kosten, en kan door jongeren zelf georganiseerd worden. Wel is het goed om als gemeente hen een steuntje in de rug te geven.

Acceptatie en zichtbaarheid

Transgender jongeren kunnen nog sterkere tegenwerking van leeftijdgenoten ervaren dan lesbische, homo- of bi-jongeren. Waar LHB-jongeren ervoor kunnen kiezen om bijvoorbeeld tijdens hun middelbare schooltijd in de kast te blijven, kunnen transgender jongeren vaak niet verbergen dat ze anders zijn, omdat genderidentiteit sterk over uiterlijk en gedrag gaat. Vaak willen transjongens (geboren met het lichaam van een meisje) als jongen met een jongensnaam naar school en ook in de klas als jongen worden aangesproken. En zo willen transmeiden (geboren met het lichaam van een jongen) het liefst als meisje aangesproken worden. Als zij uiteindelijk ook fysiek van geslacht willen veranderen, kunnen ze met een door specialisten verstrekte hormoonbehandeling de puberteit uitstellen, als onderdeel van een traject met een genderteam.

Professionele hulp

De transitie in de klas vergt goede begeleiding van de school, waarbij professionals behulpzaam kunnen zijn. In het jongerenwerk, op school en in de hulpverlening is echter niet altijd oog voor seksuele voorkeur of genderidentiteit. Professionals signaleren te weinig dat jongeren met zulke identiteitsproblemen worstelen of weten niet goed hoe ze het bespreekbaar moeten maken. De gemeente kan daarbij een belangrijke rol spelen: in informatievoorziening, training en agenda-setting bij aanbestedingen of subsidieverstrekking bijvoorbeeld.

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Inventariseer welke expertise samenwerkingspartners in jeugdhulp, jongerenwerk, buurtwerk, onderwijs en sport al hebben op het gebied van seksuele diversiteit en genderidentiteit. Bied hun meer informatie aan over de positie van LHBTI-jongeren en hoe zij hen kunnen ondersteunen, bijvoorbeeld met het handboek voor sociaal werkers Kijk jij al door een roze bril?. U kunt ook gebruikmaken van de trainingen die Movisie hierover verzorgt. Zoals de training Staying Alive, over het voorkomen van suïcide onder LHBT-jongeren en de e-learning Hoe ondersteun je LHBT-cliënten bij hulpvragen?
* Bied activiteiten voor LHBTI-jongeren aan, of subsidieer of faciliteer deze. Zo kunnen LHBTI-jongeren andere jongeren ontmoeten. Zoals bekend heeft dat een groot preventief effect, het kan zelfs van levensbelang zijn. Als gemeente kunt u dit samen met een LHBTI-organisatie doen, of met het jongerenwerk of andere gemeenten. Hoewel jongeren ontmoeting grotendeels zelf kunnen organiseren, hebben ze vaak een steuntje in de rug nodig, bijvoorbeeld bij gebrek aan ervaring met het organiseren van activiteiten, of bij gebrek aan praktische zaken zoals een geschikte ruimte. U kunt ze koppelen aan vrijwilligers met ervaring, of een ruimte beschikbaar stellen, om zo de continuïteit te waarborgen. Wijs ze ook op het Stappenplan om activiteiten op te zetten van Niet Alleen Anders.

GOED VOORBEELD

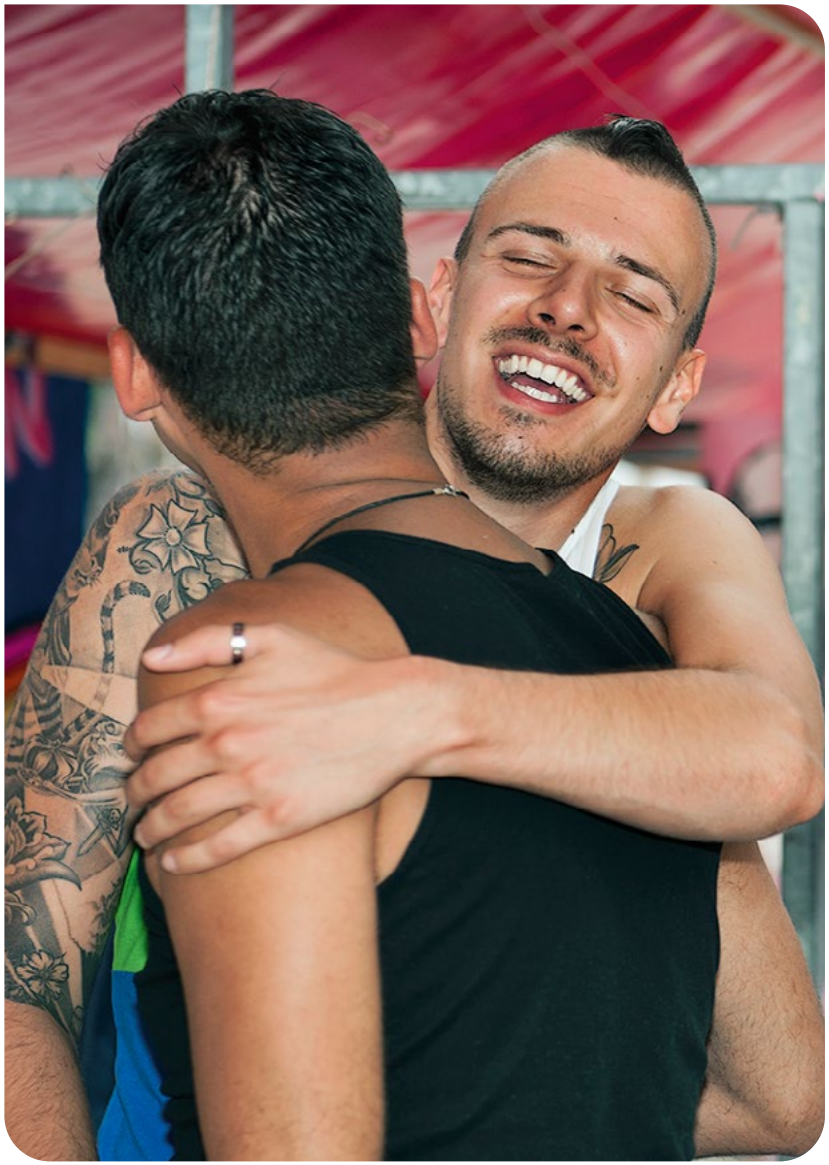
TRANSVISIE ZORG BIEDT ONDERSTEUNING IN DE KLAS

Transvisie Zorg is de landelijke zorginstelling voor zorg en ondersteuning bij genderdysforie. Transvisie Zorg biedt individuele zorg en therapeutische groepen voor jongeren en begeleiding op school. Op school kan genderdysforie leiden tot pestgedrag, uitsluiting of juist overbescherming van een genderdysfoor kind. Transvisie Zorg weet uit ervaring dat de meeste leeftijdsgenoten flexibel kunnen omgaan met het 'anders zijn' van hun klasgenoot. Dit is afhankelijk van hoe goed zij op de hoogte zijn van wat genderdysforie precies inhoudt. Transvisie Zorg biedt daarom een uitgebreid traject van ondersteuning en voorlichting aan het gezin, de klas en eventuele broertjes en zusjes op school. Daarnaast biedt Transvisie Zorg ook schoolbrede voorlichting over genderdiversiteit.

→ Informatie voor verwijzers en professionals

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →
wat kunt u als → gemeente doen?

* Maak het aanbod van activiteiten bekend, zodat jongeren het weten te vinden. Zet het bijvoorbeeld op de kaart van www.nietalleenanders.nl.
* Monitor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van LHBTI-jongeren in uw gemeente. Dit kunt u doen door gerichte vragen daarover toe te voegen aan bestaande gemeentelijke of regionale monitoren. Vraag de GGD bijvoorbeeld om de landelijke aanbevolen vragen over seksuele en genderdiversiteit mee te nemen in de Jeugdmonitor.



VERDER LEZEN?

* Website Iedereen Is Anders
* Hoe ondersteun je jongeren met LHBT-gevoelens?

KORTE ROUTES
verder lezen →

BISEKSUELEN

Biseksuelen vallen zowel op mannen als vrouwen. Sommige biseksuelen maakt het niet uit wat voor sekse hun partner heeft, andere hebben zowel behoefte aan seks en relaties met mannen als aan seks en relaties met vrouwen. Voor Movisie is iemand biseksueel als de persoon zichzelf zo noemt. Dat geldt voor zo'n drie procent van de mannen en vrouwen. Maar het percentage mensen dat zich tot beide seksen aangetrokken voelt of seks met partners van beide seksen heeft, ligt een stuk hoger.

Omvang groep

Tien procent van de mannen en twaalf procent van de vrouwen heeft seks gehad met zowel mannen als vrouwen. Zes procent van de mannen en vijftien procent van de vrouwen zegt zich enigszins of evenveel aangetrokken te voelen tot de eigen sekse. Deze groep zou je ook biseksueel kunnen noemen, volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau (2012). Volgens hun definitie wonen er in Nederland bijna twee miljoen mensen met biseksuele gevoelens. Als we de landelijke cijfers vertalen naar gemeenten betekent dit dat in een kleine stadsgemeente met 35.000 inwoners, zoals de gemeente Gorinchem of IJsselstein, 3.675 inwoners biseksuele gevoelens hebben. Dat is meer dan tien procent van de bevolking. Drie procent noemt zichzelf ook biseksueel.

Zichtbaarheid

Volgens het SCP zit ongeveer een derde van de mensen met biseksuele gevoelens in de kast. Vijftig procent van de mannen met biseksuele gevoelens heeft dit aan niemand verteld, tegenover drie procent van de homoseksuele mannen. Van de vrouwen met biseksuele gevoelens heeft veertien procent het aan niemand verteld, tegenover twee procent van de vrouwen met lesbische gevoelens. Ander SCP-onderzoek laat zien dat ook biseksuele jongeren vaker hun seksuele voorkeur verbergen en een lagere zelfacceptatie hebben dan homoseksuele jongeren (Kuyper, 2015).

Biseksuelen geven verschillende redenen om niet uit de kast te komen. Zoals geen noodzaak zien om hun seksuele voorkeur te uiten, onzekerheid, lage zelfacceptatie, niet willen dat hun partner het weet en angst voor negatieve reacties uit de omgeving.

Acceptatie

Biseksuelen krijgen te maken met specifieke problemen. Zo wordt hun seksuele voorkeur vaak niet serieus genomen of alleen als iets seksueels gezien. Ze ervaren bovendien relatief veel problemen op het werk, voelen zich minder geaccepteerd dan lesbische vrouwen en homomannen, en er zijn weinig openlijk biseksuele rolmodellen.

Positie binnen LHBTI-beweging

Ook homoseksuele mannen en lesbische vrouwen kunnen vooroordelen hebben over biseksuelen: dat zij van twee walletjes eten, niet uit de kast durven komen of willen genieten van de privileges van heteroseksuelen. Veel biseksuelen voelen zich daarom geen onderdeel van de LHBTI-beweging, en uiten zich ook niet als openlijk biseksueel. Hierdoor blijven ze ook voor de gemeente als groep vaker onzichtbaar.

Vooroordelen en mythes over biseksuelen

* Iedereen is biseksueel, dus het is niks bijzonders.
* Biseksuelen zijn homoseksuelen 'die het nog niet weten' of niet kunnen kiezen.
* Alleen vrouwen en meisjes kunnen biseksueel zijn. Onder mannen en jongens komt het niet voor.
* Alle bi's zijn homo of lesbisch, maar durven daar niet voor uit te komen.

GOED VOORBEELD

BI-CAFE NIJMEGEN BIEDT LAAGDREMPELIGE ONTMOETINGSPLEK

Bi-Café Nijmegen is een laagdrempelige ontmoetingsplek voor biseksuelen en geïnteresseerden uit de regio en daarbuiten. Iedereen is welkom, van hetero tot homo, van vrouw tot man, van cisgender tot transgender, om onder het genot van een drankje gelijkgestemden te ontmoeten, nieuwe mensen te leren kennen, vragen te stellen, ervaringen uit te wisselen en natuurlijk gezellig te kletsen met oude bekenden en nieuwe mensen. Het Bi-Café is elke eerste vrijdag van de maand in het Roze Huis.

→ Bi-Café website

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

LANDELIJKE VROUWENGROEP BIJOU KOMT VIER KEER PER JAAR SAMEN

Vier keer per jaar komt de vrouwengroep Bijou samen. Bijou is een groep voor bi-vrouwen vanaf 30 jaar. Vrouwen uit het hele land zijn welkom om de bijeenkomsten bij te wonen die meestal in de Randstad plaatsvinden. Twee leden organiseren de activiteit, en er is ook gelegenheid om ervaringen uit te wisselen, vragen te stellen en problemen te bespreken. Een deelnemer vertelt: 'Bijou is voor mij een groep waar ik open kan zijn over mezelf, een groep waarin plaats is voor leuke dingen, maar ook voor bezinning en aha-erlebnissen. Een groep waarin vrouwen zitten die in soortgelijke situaties op hun eigen wijze zin geven aan wat de essentie van ieder leven is, of zou moeten zijn: liefde.'

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

Als gemeente voert u de regie in het voorkomen van uitsluiting en discriminatie en de zorg voor kwetsbare burgers, ongeacht hun seksuele voorkeur. LHBTI's worden vaak als één groep gezien. Omdat biseksuelen vaker onzichtbaar zijn, en tegelijkertijd kwetsbaar, is het belangrijk dat u bi-inclusief beleid voert. Hoe pakt u dat aan?

* Benoem beleid niet als 'homobeleid', maar benader de specifieke groepen apart, dus ook de biseksuele doelgroep.
* Benader niet alleen de bekende homo- of lesbische media en organisaties, maar maak uw boodschap ook daarbuiten bekend. Zo bereikt u ook biseksuelen die minder contact hebben met de homo- en lesbische wereld.
* Vraag in monitors op het gebied van veiligheid, gezondheid en seksualiteit zowel naar seksuele voorkeur als naar seksueel gedrag.
* Spreek met uitvoerders van het Wmo-beleid en de Jeugdwet af dat zij specifiek aandacht besteden aan de kwetsbare positie van biseksuelen.
* Zorg voor nadrukkelijke aandacht voor biseksuele slachtoffers in de aanpak van pesten, discriminatie en hate crimes. Maak hierover afspraken met antidiscriminatiebureaus.

VERDER LEZEN?

* Handreiking Biseksualiteit 10 keer vraag en antwoord
* www.lnbi.nl
* www.bi-forum.nl
* www.iedereenisanders.nl

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

wat kunt u als gemeente doen? →

verder lezen →

TRANSGENDER PERSONEN

Transgender personen zijn mensen die zich niet thuis voelen in het geslacht dat ze toegewezen hebben gekregen bij hun geboorte. ‘Man’ of ‘vrouw’ is voor hen niet vanzelfsprekend, te beperkend, of komt niet overeen met hun identiteit of lichamelijke situatie.

Verzamelnaam

Transgender is een verzamelnaam waar verschillende groepen onder vallen. Bijvoorbeeld:

* Mensen die zich een meisje of vrouw voelen, maar het geslacht toegewezen hebben gekregen van een jongen. Als zij leven als vrouw worden ze ook wel transvrouw genoemd. Ze kunnen een behandeling ondergaan waarmee ze hun lichaam aanpassen aan hun genderidentiteit. Soms worden ze dan transseksueel genoemd.
* Mensen die zich een jongen of man voelen, maar het geslacht toegewezen hebben gekregen van een meisje. Als zij als man door het leven gaan, met of zonder lichamelijke behandeling, worden ze ook wel transmannen genoemd.
* Mensen die zich zowel mannelijk als vrouwelijk voelen, iets er tussen in of geen van beide. Deze mensen worden non-binair genoemd.

Omvang groep

Naar schatting heeft ongeveer 3,9 procent van de Nederlanders een ambivalente genderidentiteit. Dat wil zeggen dat ze zich niet helemaal thuis voelen in het lichaam waarin ze zijn geboren. Ongeveer 0,6 procent heeft een tegengestelde genderidentiteit: zij ervaren dat hun lichaam niet overeenkomt met hun sekse. Een deel hiervan is transseksueel. Iemand die transseksueel is wenst een medische behandeling om het lichaam zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met de eigen genderidentiteit.

Acceptatie

Maatschappelijke gendernormen zijn sterk en veel mensen vinden het bedreigend als anderen de grenzen van ‘man’ of ‘vrouw’ oprekken of oversteken. De acceptatie van transgender personen is dan ook laag: Veertien procent van de Nederlanders gaat liever niet om met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn. Transgender personen krijgen regelmatig te maken met beledigingen, pesterijen en fysiek geweld. Ze zijn ook vaker slachtoffer van seksuele grensoverschrijding. Ze kampen met hoge werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en hebben over het algemeen een laag inkomen. Ook jongeren die ‘uit de kast’ zijn als transgender persoon worden regelmatig slachtoffer van verbaal en lichamelijk geweld. Jongens die zich ‘meisjesachtig’ gedragen en meisjes die zich ‘jongensachtig’ gedragen, worden meer gepest dan andere jongeren.

Positie binnen LHBTI-beweging

Transgender personen worden onder de noemer LHBTI geschaard, maar in tegenstelling tot lesbische vrouwen, homomannen en biseksuelen gaat transgender niet over seksuele oriëntatie, maar over wie je bent. Tegelijkertijd zijn er wel overeenkomsten tussen transgender personen, homo’s, lesbische vrouwen en biseksuelen. Het gaat namelijk om gedrag en gevoelens die afwijken van de gendernorm van de maatschappij.

GOED VOORBEELD

TRANSGENDERKOOR010 WINT LOKALE AANMOEDIGINGSPRIJS

Humanitas TransSupport Rotterdam richtte in april 2016 een transgenderkoor op. Inmiddels zijn er twintig enthousiaste koorleden die letterlijk een stem geven aan transgender personen in Rotterdam. Wekelijks repeteren zij met veel enthousiasme onder leiding van een ervaren dirigent en logopediste. Ze oefenen hun stem, ontmoeten elkaar en zijn rolmodellen voor andere transgender personen. Zo heeft het koor een emancipatorische functie: het draagt bij aan maatschappelijke participatie en sociale acceptatie van transgender personen.

'Ik heb altijd al willen zingen en lid willen zijn van een koor waar ik me veilig genoeg voel om mezelf te uiten', zo zegt een van de deelnemers. Een ander: 'Ik schaam mij voor mijn stem, daarom durf ik mij niet bij een ander koor aan te melden.' Iemand zegt kortweg: 'Ik vind het geweldig'.

Het Transgenderkoor010 kreeg in 2016 de Aardig Onderweg Award van gemeentelijk vervoersbedrijf RET, een prijs bedoeld voor mensen die iets bijzonders doen, ontwikkelen of betekenen in de stadsregio Rotterdam en nog wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken.

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Betrek belangenorganisaties voor transgender personen bij het ontwerpen van beleid. Dit kunnen lokale initiatieven in uw gemeente zijn, maar ook landelijke belangenorganisaties zoals Transgender Netwerk Nederland.
* Zorg dat ambtenaren die veel in contact staan met burgers, zoals loketmedewerkers en ambtenaren van de burgerlijke stand, voldoende sensitiviteit en kennis hebben om transgender burgers op een juiste manier te bejegenen.
* Plaats informatie voor transgender personen op de gemeentelijke website en neem het op in ander gemeentelijk informatiemateriaal.
* Maak, in samenwerking met de lokale antidiscriminatievoorziening (ADV), duidelijk waar transgender personen terecht kunnen wanneer zij te maken krijgen met discriminatie.
* Onderzoek of de politie voldoende kennis en inschattingsvermogen heeft ten aanzien van transgender personen. Het is belangrijk dat zij zich door de politie serieus genomen voelen en melding doen van discriminatie en geweld.
* Neem vragen over genderidentiteit op in de gemeentemonitor, zodat problemen zichtbaar worden.
* Onderzoek of er in uw gemeente specifieke hulpverleningsmogelijkheden voor transgender personen zijn. En zijn de reguliere instellingen voldoende toegerust? Vraag bij aanbestedingen vanuit de gemeente naar omgang met genderidentiteit.
* Maak gebruik van gespecialiseerde programma's om werkzoekende transgender personen te begeleiden. Zie Werk en participatie
* Zorg dat er ook in het onderwijs, op sportclubs en binnen zorg en welzijn aandacht wordt besteed aan genderidentiteit.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

wat kunt u als gemeente doen? →

GOED VOORBEELD

GEMEENTE TILBURG VERKLAART TRANSGENDER DISCRIMINATIE TE VOORKOMEN

Op 11 oktober 2017 ondertekende de gemeente Tilburg de verklaring van Dordrecht. Deze verklaring is opgesteld door Transgender Netwerk Nederland en met de ondertekening verklaart de gemeente dat zij de positie van transgender personen in de organisatie versterkt. Daarmee schaart Tilburg zich aan de zijde van de gemeenten Lelystad, Enschede, Utrecht, Den Haag en Amsterdam.

De verklaring bevat tien punten om discriminatie op de werkvloer te voorkomen, om iemands transitie op het werk te vergemakkelijken (denk aan het veranderen van iemands naam en mailadres), en om een grotere bewustwording op het werk te bevorderen over het bestaan van genderdiversiteit. Zodat straks een Chris zonder problemen op werk kan aangeven dat zij liever Christa genoemd wil worden.

GOED VOORBEELD

TRANSAMSTERDAM EN STICHTING INCLUSIEF LANCEREN GLOSSY TRANS

TRANS magazine is een eenmalige glossy gemaakt door, voor en over transgender personen. Het is tot stand gekomen in een educatief project, waarbij amateurjournalisten begeleid werden door mediaprofessionals. Het honderd pagina's tellende tijdschrift bevat interviews met bekende en minder bekende transgender personen, essays, reportages en columns, en besteedt aandacht aan kunst en cultuur. Het blad is in eerste instantie gericht op mensen die zelf transgender zijn maar is zeker ook bestemd voor niet-transgenders die interesse hebben in dit onderwerp.

→ Transmagazine Website

→ Meer cijfers en feiten over transgender personen vind je in hoofdstuk 6.

VERDER LEZEN?

* Het Genderdoeboek, wegwijzer voor organisaties

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →
verder lezen →

INTERSEKSE PERSONEN

Een op de tweehonderd mensen wordt geboren met een lichaam dat anders is dan een standaard mannen- of vrouwenlichaam. Dat kan hormonaal of chromosomaal zijn, of wat betreft de geslachtsorganen. Tot voor kort opereerden artsen vaak standaard een baby die zo geboren werd en lieten het opgroeien als meisje of jongen. Dat iemand als baby geopereerd was, werd vaak geheim gehouden, ook voor de persoon zelf. Hierdoor had iemand soms zijn of haar hele leven lang het gevoel dat er iets niet klopte. Inmiddels is er meer erkenning voor intersekse als medische conditie. De Engelse term hiervoor is Differences of Sex Development (DSD), in Nederland spreken we over een interseksecondition.

Emancipatie

Zowel internationaal als in Nederland is een emancipatiebeweging op gang gekomen, om operaties zo vlak na de geboorte te voorkomen en de geheimhouding te doorbreken. Sinds 2006 is men in Nederland afgestapt van het protocol tot 'normalisatie'. Er worden minder kinderen geopereerd en er wordt meer openheid nagestreefd. Toch vinden er nog altijd niet-noodzakelijke operaties plaats, benadrukt het Nederlands Netwerk Intersekse/DSD (NNID).

Onzichtbaarheid

Het Sociaal en Cultureel Planbureau schat dat 1 op de 200 mensen een interseksecondition heeft. Dat betekent dat er ongeveer 85.000 mensen in Nederland zijn met een vorm van intersekse. Schaamte en het taboe op afwijkende geslachtskenmerken maken dat veel intersekse personen er niet mee te koop lopen. Een interseksecondition is in veel gevallen ook niet zichtbaar. Mensen met een interseksecondition identificeren zich meestal als man of vrouw. Maar het kan wel veel problemen geven, bijvoorbeeld met betrekking tot het zelfbeeld, het aangaan van relaties en het functioneren op de arbeidsmarkt.

Positie binnen LHBTI-beweging

Tegenwoordig wordt er steeds vaker voor gekozen om de afkorting LHBT aan te vullen met de I van intersekse. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Movisie en het COC hebben dit formeel als beleid vastgesteld. De gemeente Amsterdam zette als eerste Regenboogstad in 2015 het LHBT-beleid voort als LHBTI-beleid. Seksuele oriëntatie, genderidentiteit en geslachtskenmerken zijn niet hetzelfde, maar alle drie hebben ze te maken met hoe de maatschappij denkt over hoe wij als man of als vrouw het leven en onszelf ervaren: word je verliefd op een man of een vrouw, voel je je een man of een vrouw, heb je het lichaam van een man of een vrouw? Net als LHBT's voldoen ook intersekse personen niet aan de heersende normatieve definities van man en vrouw. En net als LHBT's hebben ook zij last van stigmatisering, schaamte en gevoeligheden rondom (zelf) acceptatie, relatievorming, seksualiteit en het wel of niet krijgen van kinderen. Tegelijkertijd kunt u LHBT's en I's niet zomaar over een kam scheren: een interseksecondition is wel echt iets anders dan bijvoorbeeld homoseksueel of transgender zijn.

GOED VOORBEELD

AMSTERDAM VOEGT I TOE AAN LHBT-BELEID

In de Roze Agenda 2015-2018 heeft de gemeente Amsterdam nadrukkelijk de I toegevoegd aan het LHBT-beleid. Een duidelijk signaal dat intersekse personen op de gemeente kunnen rekenen bij het bestrijden van vooroordelen en discriminatie, net als de LHBT-gemeenschap. Zo ondersteunt de gemeente bijeenkomsten en werkgroepen van NNID en OII.

Bij de oprichting van OII Nederland stelde de gemeente een locatie ter beschikking, omdat zij waarde hecht aan een belangenorganisatie met een representatieve achterban. Amsterdam ondersteunt deze belangenorganisaties zoals ze dat ook doet met organisaties van andere minderheidsgroepen. Met als doel de sociale acceptatie te bevorderen door versterking van weerbaarheid, bewustzijn, zichtbaarheid en betere toegang tot de samenleving.

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Overleg met belangenorganisaties van intersekse personen. Vraag hen om deel te nemen aan lokale platforms, raden en overleggen.
* Stimuleer de bespreekbaarheid van het onderwerp, ook binnen de eigen organisatie. Doe dit in samenwerking met LHBT(I)- en intersekse-organisaties. Wees alert op het feit dat er sprake kan zijn van schaamte en angst voor openheid. Breng het onderwerp ook onder de aandacht bij professionals en vrijwilligers in zorg en welzijn.
* Maak bekend waar mensen met klachten en vragen over discriminatie terecht kunnen.
* Maak bekend dat intersekse personen die discriminatie ervaren, zich kunnen melden bij de regionale antidiscriminatievoorziening (ADV) of het antidiscriminatiebureau. Volgens het College voor de Rechten van de Mens kunnen zij een beroep doen op ‘discriminatie op basis van geslacht’.
* Denk binnen het Wmo-beleid voor kwetsbare burgers ook aan intersekse personen. Spreek met uitvoerders van het beleid af dat er aandacht is voor de specifieke uitdagingen voor intersekse personen.
* Ondersteun (zelf)organisaties van intersekse personen op een vergelijkbare manier als andere belangenorganisaties, financieel of anderszins. Draag uit dat deze groepen en organisaties een beroep kunnen doen op gemeentelijke ondersteuning.
* Neem contact op met NNID, als belangenorganisatie voor intersekse personen. Ga samen na hoe de gemeente aandacht kan besteden aan inclusieve en intersekse-vriendelijke zorg.

VERDER LEZEN?

* Handreiking Intersekse: 10 keer vraag en antwoord over intersekse

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

wat kunt u als gemeente doen? →

verder lezen →

BICULTURELE LHBTI'S

In sommige landen rust er een groot taboe op LHBTI en kan het uiten van LHBT-gevoelens zelfs strafbaar zijn. Mensen die vanuit zo'n land naar Nederland zijn geëmigreerd, of van wie de ouders of grootouders dat zijn, kunnen zich in een spanningsveld bevinden tussen de Nederlandse houding ten opzichte van LHBTI en de meer restrictieve houding in het land waar hun wortels liggen. Biculturele LHBTI's kunnen dan ook worstelen met hun gevoelens en identiteit.

Dubbelbinding

Biculturele LHBTI's hebben in Nederland niet zelden last van een loyaliteitsconflict, ook wel dubbelbinding genoemd. Ze willen loyaal zijn aan hun familie en vrienden, maar ze willen ook zichzelf ontplooien en uiting geven aan hun gevoelens. De sociale omgeving kan een hoge drempel opwerpen om hun gevoelens te bespreken. Sommigen kiezen voor het gedeeltelijk uitkomen voor hun homoseksuele of lesbische gevoelens, met behoud van het contact met de eigen etnische kring. Anderen lossen het op door een scheiding aan te brengen tussen privé en publiek: de binnenwereld van het gezin is een andere dan die van school of werk bijvoorbeeld.

Coming out

In de westerse LHBTI-beweging is coming out een belangrijke stap. Met een coming out vertellen mensen aan hun omgeving dat zij homo, lesbisch, bi, transgender of interseksueel zijn. Het kan fijn zijn om gevoelens te delen en niet met een geheim te leven. Maar het is een individuele keuze om uit de kast te komen, het hóeft niet. Voor biculturele LHBTI's kan het extra moeilijk zijn om te vertellen dat ze op iemand van dezelfde sekse vallen, zeker als ze vermoeden dat hun omgeving daar negatief tegenover staat. Of erger nog, dat ze hun familie kwijt kunnen raken of zelfs gevaar lopen als hun familie erachter komt, bijvoorbeeld omdat ze de familie-eer ermee op het spel zetten. Daarom kiezen zij er soms voor om het alleen te vertellen aan goede vrienden, maar niet aan hun familie.

Onzichtbaarheid

Biculturele LHBTI-jongeren met problemen zijn vaak onzichtbaar. Velen leiden een dubbelleven, waardoor zij kwetsbaar zijn en hun problematiek niet zichtbaar is, ook niet voor professionals op school of in de wijk. Als zij om hulp vragen bij een reguliere instelling, wordt hun problematiek op LHBTI-gebied niet altijd gesignaleerd. Door hun onzichtbaarheid en hun vaak complexe multiproblematiek is het niet eenvoudig voor reguliere hulpverleningsinstellingen om met hun aanbod op deze groepen aan te sluiten.

In grote steden wordt de groep wel steeds groter en ook zichtbaarder. Dit is onder andere het gevolg van diverse projecten waarin ontmoeting en de inzet van rolmodellen uit de 'eigen groep' centraal staan. In de hulpverlening zijn enkele specifieke initiatieven voor biculturele LHBTI's, zoals Veilige Haven in Amsterdam en Utrecht en het maatschappelijk werk via COC Haaglanden, maar ook enkele nieuwere belangenorganisaties zoals Maruf en Trans United.

GOED VOORBEELD

COC AMSTERDAM BIEDT EEN VEILIGE HAVEN MET HET WERELDCAFÉ

Samen eten verbindt en verbroedert. Voor mensen met een niet-westerse achtergrond geldt dit vaak nog sterker. COC Amsterdam organiseert daarom maandelijks een gezamenlijke maaltijd voor biculturele LHBTI's. De bijeenkomsten zijn besloten en alleen op uitnodiging toegankelijk. Zo creëert het COC een veilige haven voor biculturele LHBTI's die niet openlijk voor hun geaardheid uitkomen of moeite hebben met hun identiteit. Na afloop van de maaltijd zijn er verschillende activiteiten, zoals een weerbaarheidstraining of een gastspreker.

→Wereldcafé Veilige Haven

GOED VOORBEELD

TRANS-UNITED MAAKT BICULTURELE TRANSGENDER PERSONEN STERK EN ZICHTBAAR

Trans-United is een platform voor transgender personen met een biculturele achtergrond. Ze organiseren informatieve bijeenkomsten, workshops en bijeenkomsten gericht op empowerment. Daarnaast zetten zij zich in voor het bespreekbaar maken van transgender en het zichtbaar maken van de biculturele transgender community in Nederland.

→ Website Trans-United

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Breng eerst in kaart wat er speelt in de gemeente. Doe dit samen met uw lokale partners. Inventariseer of er signalen binnenkomen bij de hulpverlening, het welzijnswerk, zelforganisaties van biculturelen en van LHBTI's, antidiscriminatiebureaus en scholen. Als deze organisaties niets horen, wil dat overigens niet zeggen dat er geen problemen zijn. Juist vanwege de onzichtbaarheid en de grote druk waaronder LHBTI's kunnen leven, is het logisch dat deze groep hulp en ondersteuning nodig heeft. Wijs organisaties hierop en vraag hen om deze groep in het vizier te krijgen.
* Inventariseer of er kennis en expertise in de gemeente aanwezig is om deze groep goed van informatie en hulp te voorzien. Zijn er zelforganisaties voor (biculturele) LHBTI's? Bieden zij informatie en lotgenotencontact voor biculturele LHBTI's?
* Zie www.colourground.nl/anderen-ontmoeten
* Inventariseer bij zelforganisaties op welke manier zij het onderwerp bespreekbaar (willen) maken in eigen kring. Wat hebben zij hiervoor nodig? Wat voor ondersteuning willen zij van de gemeente? Geef hen ruimte voor interne discussie en visievorming. Laat ze hun eigen manier ontwikkelen zonder het belang uit het oog te verliezen. Zorg wel dat er bijeenkomsten worden georganiseerd mét de groep in plaats van alleen óver de groep.
* Ondersteun en versterk zelforganisaties. Hiermee kunt u ontmoeting en onderlinge steun onder biculturele LHBTI's bevorderen. Introduceer zelforganisaties ook bij bestaande zorg- of welzijnsorganisaties. Hierdoor wordt samenwerking mogelijk, bijvoorbeeld op het gebied van signaleren, het delen van kennis en vaardigheden en het verlagen van de drempels voor hulp.
* Train professionals (onder andere in gemeente, zorg en onderwijs) die in hun werk met biculturele LHBTI-personen te maken krijgen.

VERDER LEZEN?

* De kastdeur op een kier
* Tussen twee vuren: biculturel en LHBT

KORTE ROUTES

wat kunt u als gemeente doen? →

verder lezen →

VLUCHTELINGEN EN STATUSHOUDERS

In bijna de helft van de landen in de wereld (77) is homoseksualiteit strafbaar. In zeven landen staat er zelfs de doodstraf op. Om in veiligheid en vrijheid te kunnen leven, ontvluchten LHBTI's hun land. Een deel daarvan komt in Nederland terecht. Vervolging op basis van seksuele oriëntatie of genderidentiteit is een asielgrond, maar niet alle gevluchte LHBTI-personen krijgen daadwerkelijk een verblijfsvergunning. De IND beoordeelt iedere aanvraag individueel, en kijkt daarbij ook naar de wet- en regelgeving en de mate van non-acceptatie in het land van herkomst. Het is belangrijk dat een asielzoeker al vroeg in de asielprocedure aangeeft dat hij of zij vlucht vanwege seksuele voorkeur of genderidentiteit en daarom asiel aanvraagt.

Onveiligheid in de opvang

Asielzoekers worden tijdens hun procedure opgevangen in asielzoekerscentra (azc's). LHBTI's voelen zich daar niet altijd veilig. In een azc wonen mensen van verschillende nationaliteiten en levensovertuigingen dicht bij elkaar. LHBTI's wonen er samen met mensen die negatief of zelfs agressief reageren op hen, op hun seksuele voorkeur of genderidentiteit. LHBTI's lopen daarom een groter risico buitengesloten te worden of te worden gepest, bedreigd en mishandeld. Er zijn ernstige verhalen bekend van mensen die niet meer kunnen slapen, hun kamer niet kunnen verlaten of buiten het centrum slapen vanwege de dreiging van geweld.

Om hen te beschermen worden er proeven gedaan met overplaatsing of aparte opvang, en is er discussie over het straffen van daders versus het beschermen van slachtoffers. Om de acceptatie van LHBTI's onder asielzoekers te vergroten wordt in de azc's voorlichting gegeven over LHBTI. Het COA zet bovendien vertrouwenspersonen in voor LHBTI's in de opvang.

© Rinske Bijl

Psychische problemen

LHBTI's die gevlucht zijn kampen vaak met psychische problemen, zoals angst, slapeloosheid, stress, depressieve klachten en wantrouwen. Deze problemen kunnen voortkomen uit traumatische ervaringen in het land van herkomst, verstoting door familie, maar ook uit ervaringen in Nederland.

Veel LHBTI-asielzoekers bevinden zich in een sociaal isolement. Ze gaan contacten uit de weg, verlaten bijvoorbeeld hun kamer niet, en ondernemen geen activiteiten die voor vluchtelingen georganiseerd worden. Dat betekent dat ze veel alleen zijn, geen steun ontvangen van anderen en kampen met eenzaamheid. Ze leven met de vrees dat hun geheim ontdekt wordt en ervaren discriminatie in de opvang. Daarnaast leven LHBTI's – net als andere asielzoekers – met onzekerheid over hun toekomst. Dat vergroot de kans op depressie en suïcidale gevoelens.

DRAAGT VOORLICHTING BIJ AAN DE ACCEPTATIE VAN LBHTI-VLUCHTELINGEN?

De sfeer in asielzoekerscentra en andere opvanglocaties kan negatief zijn ten aanzien van LHBTI's. Net als op middelbare scholen, zou er daarom in opvanglocaties voorlichting gegeven moeten worden, aldus minister Bussemaker in januari 2016. Sindsdien zijn sommige gemeenten daarmee gestart.

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving onderzocht of voorlichting aan asielzoekers werkt om de acceptatie van LHBTI's in azc's te vergroten. Hun conclusie: voorlichting kan werken, maar kan ook een tegengesteld effect hebben. Voorzichtigheid is dus geboden. Belangrijke factoren om rekening mee te houden zijn de gekozen voorlichtingsmethode, het moment in de procedure en wie de voorlichting geeft.

➜ Lees meer op de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Werk met andere partners samen op het gebied van veiligheid. Onderhoud contact met het COA, zodat u weet wat er speelt in het lokale azc. Vervul een regierol in het overleg met partners als VluchtelingenWerk, COA en COC om het thema te agenderen en monitoren.
* Zorg bij dreiging en geweld in de eerste plaats voor een veilige plek. Dat kan in een tijdelijke woning, of door overplaatsing naar een andere opvanglocatie. Voor een structurele oplossing moeten de daders aangepakt worden en kunt u in gesprek gaan met het COA, hen wijzen op hun verplichting te zorgen voor een veilige opvang, maar ook op het aanpakken van daders.
* Besteed aandacht aan LHBTI in het inburgeringstraject.
* Zorg voor onderling en ondersteunend contact. Werk samen met de lokale COC-afdeling en/ of andere ondersteuningsgroepen om LHBTI-vluchtelingen wegwijs te maken in de samenleving, een netwerk op te laten bouwen en zo eenzaamheidsproblematiek te voorkomen.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE ZAANSTAD GEEFT STATUSHOUDERS EEN THUIS

Zaanstad biedt huisvesting aan LHBT-vluchtelingen die een verblijfsvergunning toegekend hebben gekregen. Burgemeester Geke Faber: 'In 2015 werden al vijf LHBT-vluchtelingen gehuisvest, die worden begeleid door Vluchtelingenwerk. De komende paar jaar zullen er naar verwachting nog ongeveer twintig volgen.' Voormalig minister Bussemaker (Emancipatie) noemde het Zaanse initiatief als een voorbeeld voor andere gemeenten toen ze aandrong op aparte aandacht voor de opvang van LHBT-vluchtelingen.

VERDER LEZEN?

* Elferink, J. & Hoof, J. van (2016). LHBT-asielzoekers en vluchtelingen. Een handreiking met feiten, verhalen en goede voorbeelden voor vrijwilligers, professionals en gemeenten.
* Vluchtelingen en LHBT's. Nu op naar een duurzame aanpak, blog door Hanneke Felten

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

wat kunt u als gemeente doen? →

verder lezen →

GOED VOORBEELD

LGBT ASYLUM SUPPORT ONDERSTEUNT LHBT-VLUCHTELINGEN

In Noord-Nederland is de non-profitorganisatie LGBT Asylum Support actief om LHBT-vluchtelingen te ondersteunen. ‘Onder de groep van asielzoekers is een kleine, kwetsbare groep die vanwege hun seksuele geaardheid hun land ontvluchten’, schrijven ze op hun website. ‘Hun culturele en religieuze achtergrond en de soms zeer traumatische ervaringen in het land van herkomst belemmeren het (openlijk) praten over hun seksuele voorkeur. Eenmaal in Nederland worden zij door het COA (Centraal Orgaan voor Asielzoekers) op basis van hun nationaliteit geselecteerd en gehuisvest. Hierdoor komen ze weer in aanraking met de mensen, discriminatie en intimidatie die zij juist ontvluchtten. Vrijwel alle LGBT-asielzoekers belanden voor een tweede maal in de kast. Juist in Nederland zou deze beperking van de vrijheid niet nodig mogen zijn. [...] Wij verdedigen de rechten van deze LGBT-asielzoekers, halen ze uit hun isolement en begeleiden ze in de asielprocedure: zo trainen wij ze om gedurende deze procedure juist open te zijn over hun seksuele geaardheid. Iets dat tegengesteld is aan hun instinct tot overleven.’ LGBT Asylum Support is aangesloten bij het LGBT Platform Groningen en koppelt asielzoekers en statushouders aan Nederlandse LHBT’s die fungeren als maatjes om de nieuwkomers wegwijs te maken en een nieuw netwerk te bieden.

GOED VOORBEELD

HET COC KOPPELT LHBTI-VLUCHTELINGEN AAN EEN MAATJE

Cocktail is het maatjesproject van het COC om het isolement van asielzoekers en vluchtelingen met een lesbische, homoseksuele, biseksuele en/of transseksuele oriëntatie te doorbreken en hen op een veilige en positieve manier te introduceren in de Nederlandse samenleving. In dit maatjesproject wordt de nieuwkomer gekoppeld aan een Cocktailmaatje, die indien mogelijk dezelfde taal spreekt. Er zijn Cocktailprojecten in onder andere Utrecht, Breda, Maastricht, Leiden en Amsterdam.

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

(TRADITIONEEL) RELIGIEUZE LHBTI'S

Binnen en tussen religies in Nederland wordt verschillend gedacht over homoseksualiteit en transgenderisme. In de vorige eeuw waren er al kerken die homoseksualiteit volledig accepteerden. Maar er zijn ook nu nog altijd religieuze stromingen die homoseksualiteit afkeuren.

Welke opvattingen over LHBTI leven er?

Veel religieuze gemeenschappen maken onderscheid tussen geaardheid en seksualiteit. Dat mensen homoseksuele gevoelens hebben aanvaarden zij nog wel, maar het 'praktiseren' keuren zij af. Dat geldt vooral voor het behoudende deel van de gereformeerden, de evangelisten, de Pinkstergemeenschap en het Leger des Heils. Ook de katholieke kerk maakt dit onderscheid.

Conservatieve religieuzen herkennen zich niet in het 'progressieve' beleid van de overheid ten aanzien van homoseksualiteit. Binnen een aantal groepen wordt door gebedsgenezing of duiveluitbanning geprobeerd mensen te genezen van hun homoseksualiteit. Er zijn ook meer progressieve kerkgenootschappen, waarin homoseksualiteit wel meer geaccepteerd wordt.

Religie en etnische herkomst gaan vaak samen en migranten zijn dan ook gemiddeld religieuzer dan autochtonen. De islamitische achtergrond van Turkse en Marokkaanse groepen weegt sterk mee in hun geringe acceptatie van seksuele diversiteit.

Innerlijke strijd

Veel LHBTI's die opgroeien in een traditioneel religieuze omgeving ervaren innerlijke strijd. Wanneer iemand ontdekt LHBTI te zijn, is dat niet gemakkelijk. Je seksualiteit en genderidentiteit zijn belangrijke aspecten van wie je bent. Als je juist op dat punt anders bent dan wat jij zelf, je omgeving of de maatschappij verwacht of zelfs wenst, kan dat tot spanningen leiden. Vooral jongeren verbergen deze strijd, wat tot ernstige psychische problemen kan leiden. Goede voorlichting op scholen en specifiek toegeruste jeugdhulpverlening is hierbij essentieel.

Psychische stoornissen en suïcidaliteit

Een religieuze opvoeding is een van de risicofactoren die de kans op zelfmoordneigingen onder homojongeren vergroten (Keuzenkamp, 2010). Ook is gebleken dat homojongeren die vanuit hun ouderlijk huis geen steun ervaren een verhoogde kans op psychische stoornissen hebben (Keuzenkamp, 2012a).

Uit de kast = uit de kerk?

Simpelweg voor je homoseksualiteit of genderidentiteit uitkomen ligt in deze gemeenschappen vaak gevoelig. Iemand loopt het risico de kerk of de moskee te moeten verlaten en zo de directe sociale omgeving te verliezen: van medekerkgangers tot soms de familie of het gezin aan toe. Het kan zelfs fysiek gevaar opleveren. In niet-westerse traditioneel religieuze gemeenschappen worden homoseksualiteit en transgenderisme als aantasting van de familie-eer gezien en kunnen aanleiding zijn voor eerwraak.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE AMSTERDAM GEEFT ONDERSCHEIDING VOOR INZET VOOR GELOVIGE LHBTI'S

In 2017 bestonden de Evangelische Roze Vieringen (ERV) 25 jaar. Mede dankzij initiatiefnemer Cees Meynen groeide het uit van een simpele bijeenkomst tot een plek waar maandelijks meer dan honderd mensen uit allerlei kerken en gemeentes bijeenkomen. Locoburgemeester Abdeluheb Choho overhandigde hiervoor de Andreaspenning aan Meynen, tijdens een speciale jubileumdienst in de Keizersgrachtkerk.

Deze penning wordt uitgereikt aan mensen die grote prestaties hebben verricht voor Amsterdam op sociaal, cultureel, maatschappelijk of economisch gebied. 'Mede door de heer Meynen is Amsterdam op de kaart gezet als een stad waar gelovige LHBTI's wel zichzelf kunnen zijn en kunnen geloven,' schrijft de gemeente in het persbericht over het toekennen van de penning.

GOED VOORBEELD

STICHTING VOBIS WERKT SAMEN MET GEMEENTE DEN HAAG AAN SOCIALE COHESIE

Stichting Vobis (voorheen Stichting Hindustani) is een modern denkende zelforganisatie die zich inzet voor de gemeenschap, ongeacht nationaliteit, afkomst, cultuur of seksuele geaardheid. Geen onderwerp is voor hen taboe: naast seksuele diversiteit besteden ze aandacht aan onder meer de relatie tussen ouders en pubers, sport en spel, seksueel en huiselijk geweld, tienermoeders, loverboys en suïcidaal gedrag. Dialoog en contact staan centraal in hun aanpak. Met trainingen en deskundigheidsbevordering investeren ze in de professionaliteit van hun eigen organisatie, zodat ze de verschillende doelgroepen veiligheid kunnen bieden tijdens bijeenkomsten. Ze werken samen met gemeente Den Haag en professionele en zelforganisaties in de regio. Ze laten zich vrijblijvend adviseren door raadsleden, die ook regelmatig inleidingen bij de themabijeenkomsten verzorgen.

→ Website Stichting Vobis

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

STICHTING MARUF

Stichting Maruf is een organisatie die zich inzet voor een betere positie van islamitische LHBTI's in Nederland en in de hele wereld. Het doel is om het bewustzijn rondom islam, gender en seksuele diversiteit te vergroten. Maruf ondersteunt moslims in het acceptatieproces van hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Onder andere met het Queer Muslim Empowerment Program (QMEP), een gratis en besloten programma voor LHBTI's met een islamitische achtergrond. Hierin behandelen ze vragen als: wat zegt de islam over homoseksualiteit en genderdiversiteit? Kan ik lesbienne, transgender, bi of homo én moslim zijn? Kies ik voor mijn familie of mijn geluk? Hoe ga ik om met de sociale druk vanuit mijn omgeving? In september 2017 organiseerden ze voor de tweede keer een internationale conferentie over religie, seksuele oriëntatie en genderidentiteit.

→ Website Stichting Maruf

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Ondersteun groepen binnen de meer traditionele religieuze gemeenschappen die de dialoog over LHBTI aangaan.
* Faciliteer Roze Kerkdiensten en andere bijeenkomsten van LHBTI-groepen binnen religieuze gemeenschappen, bijvoorbeeld door een ruimte beschikbaar te stellen als zij niet binnen de eigen kerk of moskee terecht kunnen.
* Breng lokale organisaties bij elkaar en bevorder de onderlinge samenwerking.
* Organiseer een dialoogbijeenkomst, waarbij u ook vooraanstaande leden van de religieuze gemeenschappen uitnodigt.

VERDER LEZEN?

* LCCplus projecten is de alliantie van vijf christelijke organisaties die zich inzetten om de sociale acceptatie van homoseksualiteit in christelijke kring te bevorderen.
* Handreiking eergerelateerd geweld en seksuele en genderdiversiteit

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

wat kunt u als gemeente doen? →

verder lezen →

LHBTI'S MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING

In Nederland zijn naar schatting tien- tot twintigduizend mannen en vrouwen met een verstandelijke beperking homo-, biseksueel of trans. LHBTI's met een verstandelijke beperking zijn vaak onzichtbaar. Zij vinden het lastig om voor hun gevoelens uit te komen, omdat ze daar de woorden niet voor hebben, reacties van anderen vrezen of gewoon niet weten met wie ze erover kunnen praten. Binnen instellingen voor mensen met een verstandelijke beperking is vaak weinig aandacht voor verliefdheid, relaties en seksualiteit.

© Rinske Bijl

Geheim

Als mensen met een verstandelijke beperking wel voor hun LHBTI-gevoelens uitkomen, kunnen ze gepest worden in hun woongroep of niet goed begeleid door de persoonlijk begeleiders. Daardoor kiezen ze er vaak liever voor met een geheim te leven. Hierdoor staan ze alleen met hun vragen. Dat geeft stress en het belemmert hun persoonlijke groei.

Ontmoeting

Voor LHBTI's met een verstandelijke beperking is het lastig om iemand te vinden om een relatie mee aan te gaan. Zij hebben vaak wel behoefte aan ontmoeting met anderen maar zijn zelf soms niet in staat dit te organiseren. Op ontmoetingsplaatsen van niet-verstandelijk gehandicapten voelen zij zich vaak niet thuis, niet veilig of worden ze ondergesneeuwd. In zo'n zestien gemeenten zijn er daarom roze cafés opgericht voor mensen met een verstandelijke beperking met LHBT-gevoelens. Vaak gaat het om een soos of themabijeenkomst die één keer per maand plaatsvindt. Ook organiseren sommige COC's, afdelingen van MEE of andere clubs samen met bezoekers uitjes. Vrijwilligers, vaak van het COC, helpen met de begeleiding en organisatie. Zulke activiteiten doorbreken het isolement en vergroten het netwerk van LHBTI's met een verstandelijke beperking.

GOED VOORBEELD

LHBTI'S MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING ONTMOETEN ELKAAR BIJ CAFÉ SOZO LIMBURG

Elkaar ontmoeten, gezellig praten en vragen stellen kan in Limburg iedere maand bij Café SoZo. 'Ik kan lekker mezelf zijn bij Café SoZo Limburg. En het is er altijd lachen geblazen', vertelt een bezoeker. 'Naast eens goed kunnen lachen, raken we ook serieuze onderwerpen aan. Dit doen we tijdens de café-thema's. Voorbeelden hiervan zijn een café-thema over daten of over "Ik en mijn omgeving". Ook wordt er wel gewandeld en bezoeken we de Kerstmarkt samen. Begeleiders, mantelzorgers, vrijwilligers, ouders en andere aanhang zijn ook van harte welkom!'

Bezoeker kunnen ook terecht bij de vertrouwenspersonen van Café SoZo voor een persoonlijk gesprek en een luisterend oor. Bovendien organiseert SoZo Limburg workshops voor begeleiders waarin inhoudelijke verdieping en praktische handvatten omtrent seksuele diversiteit en genderdiversiteit centraal staan. En ze voeren campagnes om de zichtbaarheid van seksuele en genderdiversiteit te vergroten.

→ Meer informatie: Sozo Limburg

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Organiseer en faciliteer activiteiten gericht op ontmoeting. Zo kunnen mensen hun netwerk uitbreiden en vriendschappen opbouwen met anderen die net zoals zij LHBTI zijn en een verstandelijke beperking hebben.
* Werk hierbij samen met zelforganisaties, zorginstellingen en andere gemeenten. Denk bijvoorbeeld aan het COC en MEE.
* Maak zorg- en wooninstellingen voor mensen met een verstandelijke beperking attent op bespreekbaarheid van seksuele voorkeur en genderidentiteit. Maak daarvoor bijvoorbeeld gebruik van de Instrumentenbox Begeleiding zonder stempel.
* Stimuleer instellingen voor gehandicaptenzorg om een certificaat voor LHBTI-vriendelijk beleid te werven, de Roze Loper.

VERDER LEZEN?

* De LFB, de landelijke belangenvereniging van mensen met een verstandelijke beperking en COC Nederland hebben hun kennis over de roze cafés gebundeld op de website www.coc.nl/zonderstempel

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

wat kunt u als gemeente doen? →

verder lezen →

Beleidsterreinen en thema's

- Zichtbaarheid
- Onderwijs
- Zorg en welzijn
- Participatie en werk
- Sport
- Veiligheid op straat
- Geweld in afhankelijkheidsrelaties
- Acceptatie door mensen met een niet-westerse achtergrond

Als gemeente richt u zich met het LHBTI-beleid enerzijds op LHBTI's die een steuntje in de rug kunnen gebruiken, zoals in hoofdstuk 4 naar voren kwam. Daarnaast spreekt u ook de andere inwoners van uw gemeente aan, als het gaat om het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van acceptatie. Op welke beleidsterreinen kunt u dit doen? En hoe pakt u dat aan? Daarover leest u meer in dit hoofdstuk.

ZICHTBAARHEID

Als gemeente draagt u graag uit dat u er voor alle inwoners bent. Een manier om te laten zien dat dit ook voor uw LHBTI-inwoners geldt, is door evenementen te organiseren en het zichtbaar te maken met symbolen in de openbare ruimte: regenboogpaden, regenboogvlaggen en verkeerslichten bijvoorbeeld.

Themadagen

Er bestaan allerlei speciale dagen waarop landelijk en internationaal aandacht aan LHBTI wordt besteed. U kunt hierbij aanhaken door op deze dagen de regenboogvlag uit te hangen of een evenement te organiseren.

De belangrijkste zijn:

* 17 mei: Internationaal is er veel aandacht voor de International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia (IDAHOT)
* De derde zaterdag van juni: Roze Zaterdag De Roze Zaterdag wordt ieder jaar in een andere stad gevierd.
* Eerste weekend van augustus: Pride Amsterdam met de Canal Parade
* 11 oktober: Internationale Coming Out Dag
* De tweede vrijdag van december: Paarse Vrijdag. Op deze dag dragen scholieren en sympathisanten paarse kleding uit solidariteit met LHBT-jongeren.
* 23 november: Transgender Gedenkdag. Stille tocht ter herdenking van in het afgelopen jaar vermoorde transgender personen wereldwijd.

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 wethouder. Daarna vinden er themabijeenkomsten, lezingen, theatervoorstellingen en feesten plaats. In sommige gemeenten is Coming Out Dag uitgegroeid tot een themaweek, waarin een week lang aandacht aan LHBTI wordt besteed. In Purmerend organiseerde men in 2017 zelfs een hele Coming Out Maand, met onder andere een expositie en de opening van een kunstwerk bij het treinstation.

Prijsuitreiking

Sommige gemeenten loven jaarlijks een tolerantieprijs of diversiteitsprijs uit. Steeds meer gemeenten hebben een speciale prijs voor LHBTI-gerelateerde activiteiten in het leven geroepen, veelal vernoemd naar een bekende plaatselijke voorvechter van gelijke rechten, zoals oud-scheidsrechter John Blankensteijn in Den Haag of oud-burgemeester Annie Brouwer-Korff in Utrecht. Andere gemeenten zetten lokale sporters die goed presteren in het zonnetje. Denk daarbij ook eens aan LHBTI-sporters die medailles winnen op wereldwijde of Europese LHBTI-sporttoernooien.

Wethouder Eric Logister onthult de Regenboogbank van mozaïek in de gemeente 's Hertogenbosch. © Chris Korsten

GOED VOORBEELD

BREDA LANCEERT CAMPAGNE BO

'Hallo, ik ben BO. Ik vertegenwoordig een man, een vrouw en alles daar tussen in. ik ben open, ambitieus, optimistisch, omarmend en altijd in voor een feestje. Ik ben grenzeloos in woorden en daden. Ik heb de overtuiging dat seksuele en genderdiversiteit wel wordt getolereerd maar nog niet wordt geaccepteerd. Met accepteren bedoel ik omarmen, welkom heten, vieren en ontvangen. Hier wil ik graag verandering in brengen door mensen te stimuleren hun identiteit te tonen aan de wereld. Ik vind dat identiteit het meest waardevolle bezit is, want je bent o zo mooi.'

BO is een organisatie opgericht in 2016 in regenboogstad Breda. BO werkt samen met de gemeente Breda, COC, CJG en GGD. BO komt op voor diversiteit en wil de burgers van Breda stimuleren om hun eigen identiteit te omarmen en te vieren. BO is een karakter waarmee iedereen zich kan identificeren, BO is een unisex naam, dit kan een vrouw, een man of alles daar tussen in zijn. De doelstelling van BO is om de zichtbaarheid van Breda als Regenboogstad te vergroten.

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

GOED VOORBEELD

‘GEMEENTEHUIS’ IN DIEMEN IN REGENBOOGLETTERS*

De wethouders Erik Boog en Jeroen Klaasse en Pink Diemen hebben dinsdagavond de regenboogletters op het gemeentehuis van Diemen ontstoken. De letters ‘gemeentehuis’ op de gevel van het gemeentehuis waren voorheen blauw maar zijn nu uitgevoerd in de regenboogkleuren. Burgemeester Boog: ‘Diemen wil een gemeente zijn waarin alle inwoners geaccepteerd, veilig en zichtbaar kunnen zijn. Ongeacht huidskleur, afkomst of religie maar ook ongeacht hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Met de uitvoering van de letters in regenboogkleuren maken we de ambitie van de gemeente zichtbaar om een LHBT+-vriendelijke gemeente te zijn. Natuurlijk zijn deze regenboogletters een symbool en gaat het uiteindelijk om de maatregelen die we treffen. Maar een dergelijke zichtbare uiting op de gevel van het gemeentehuis kan misschien wel leiden tot gesprek en bijdragen aan bewustwording en sociale acceptatie.’

Wethouder Klaasse: ‘Na de vaststelling van het LHBT+ beleid in december en de ondertekening van de regenboogverklaring door Diemen, afgelopen maart, kwam van verschillende kanten de vraag om, naast concrete maatregelen ter bevordering van de veiligheid, sociale acceptatie en zichtbaarheid van LHBT+’ers, ook te kijken naar een zichtbaar, symbolisch element in de openbare ruimte. Ons voorstel tot het aanpassen van de letters op het gemeentehuis werd door Pink Diemen met enthousiasme ontvangen. Daarnaast gaan we ook nog op zoek naar een mogelijke locatie voor een passende kunstuiting. Mooi dat we de letters hebben kunnen onthullen op de vooravond van IDAHOT Day, 17 mei, de Internationale Dag tegen homofobie, bifobie en transfobie.’

Bron: Diemernieuws, 17 mei 2017

* Zie foto pagina 15

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

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 dat bijzondere zebrapad voor staat, zo blijkt uit onderzoek door Wouter Olsthoorn in opdracht van Movisie. Veel mensen vinden het een positief signaal. Maar er zijn ook zorgen. Dat het alleen een symbolische functie heeft bijvoorbeeld, en ten koste gaat van ander LHBTI-beleid. Maar ook dat het een gevaar oplevert 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' zebrapad te vermijden en de gekleurde banen bijvoorbeeld haaks op de weg aan te brengen in plaats van evenwijdig.

Regenboogzebrapad in de gemeente Sittard-Geleen. © Sittard-Geleen.nieuws.nl

Andere uitingen in de openbare ruimte

Er zijn ook andere manieren om seksuele en genderdiversiteit zichtbaar te maken in de openbare ruimte. Denk bijvoorbeeld aan een kunstwerk, regenboogbankjes, regenboogbelettering op het stadhuis of verkeerslichten met twee mannetjes of twee vrouwtjes. Waar u ook voor kiest, zorg dat duidelijk is wat u ermee wilt communiceren. Bijvoorbeeld door een informatiebordje erbij te hangen, of door een persbericht aan de lokale en regionale kranten te sturen. Zorg ook dat op de website van uw gemeente meer informatie over uw boodschap en over uw LHBTI-beleid te vinden is.

ONDERWIJS

Het onderwijs is een goede plek om acceptatie te bevorderen. Kinderen en jongeren van 8 tot 18 jaar ontwikkelen zich snel, ook op seksueel gebied. Bovendien is de groepsdruk onder opgroeiende jeugd op scholen groot. De acceptatie van LHBTI's op scholen is vaak laag, heteroseksueel is de norm en 'homo' is een scheldwoord. Tegelijkertijd is er steeds meer aandacht voor een veilig schoolklimaat.

Per 1 augustus 2015 zijn de Onderwijswetten aangepast. Scholen hebben sindsdien een inspanningsverplichting om een actief veiligheidsbeleid te voeren en dit beleid goed te monitoren. De wet schrijft voor dat er op iedere school een contactpersoon is die het beleid tegen pesten coördineert en fungeert als aanspreekpunt. De gemeente kan agenderen dat in dit veiligheidsbeleid ook de positie van LHBTI-leerlingen aandacht krijgt.

Initiatieven

Er zijn verschillende initiatieven om LHBTI-acceptatie op scholen te bevorderen. Zo geeft het COC voorlichting in de klas: LHBTI's komen op school en vertellen over hun eigen coming out. In alle grote steden zijn voorlichtingsgroepen actief, en ze komen zowel in het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs, als op het mbo en de lerarenopleiding. Meer informatie: www.voorlichtingindeklas.nl en www.gayandschool.nl

Ook zijn er op veel scholen zogenaamde GSA's actief, de Gender & Sexuality Alliances. Het zijn netwerken van leerlingen die vinden dat iedereen het recht heeft om zichzelf te zijn op school, ongeacht gender of seksuele voorkeur. Op de site van www.gsanetwerk.nl is te lezen hoe leerlingen zelf zo'n netwerk kunnen oprichten.

> 'Iedereen moet zichzelf kunnen zijn, zich geaccepteerd en (sociaal) veilig voelen. De regenboogvlag symboliseert dit voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders. Ook kinderen moeten zichzelf kunnen zijn. Op school, in de sport, in de sociale kring en op straat. Iedereen moet waar dan ook zichzelf kunnen zijn. We hijsen de vlaggen om deze boodschap gezamenlijk kracht bij te zetten. Het is een aanmoediging voor de LHBT-scholieren zelf. Aandacht vragen voor het thema seksuele diversiteit begint al op de basisschool. Daarom roepen we alle scholen en andere organisaties op om ook de regenboogvlag te hijsen.'
>
> Bron: gezondeschoolgelderlandzuid.nl

Scholen in de GGD-regio Gelderland Zuid werken samen in het Netwerk Gezonde School. Met het programma SchoolsOUT verbeteren zij het schoolklimaat rondom seksuele en genderdiversiteit. SchoolsOUT heeft als doel om draagvlak te creëren voor acceptatie van seksuele diversiteit en genderdiversiteit bij docenten, medewerkers, ouders en leerlingen. Dit gebeurt gedurende het jaar en op speciale dagen, zoals tijdens een Roze Week op de campus van de

Hogeschool Arnhem en Nijmegen, op Coming Out Dag, op Paarse Vrijdag en op IDAHOT.

➜ Meer informatie: www.gezondeschoolgelderlandzuid.nl

Veilige School Limburg is een vergelijkbare bundeling van krachten met als doel dat alle leerlingen en medewerkers zich veilig voelen op een school, ongeacht hun religie, overtuiging, seksuele geaardheid, genderidentiteit of afkomst. Het team voorlichting van COC Limburg verzorgt voorlichting over seksuele- en genderdiversiteit door gastlessen op (hoge)scholen in Limburg. Ook steunt het netwerk de oprichting van GSA's op scholen.

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Moedig scholen aan om te werken aan een sociaal veilig klimaat.
* Geef aan dat het werken met methoden die goed beschreven en geëvalueerd zijn de voorkeur heeft.
* Zorg voor training van vertrouwenspersonen hoe goed om te gaan met vragen van leerlingen rond seksuele en genderdiversiteit.
* Stimuleer het opzetten van een Gender & Sexuality Alliance zie GSA-website

WAT WERKT?

Niet alle voorlichtingsmethoden zijn even effectief. In Do the right thing leest u wat werkt.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE EINDHOVEN ZET IN OP SCHOLEN

Op diverse scholen in Eindhoven werd het project 'Verbeteren van de Sociale Veiligheid' uitgevoerd. Bianca van Kaathoven (oud-wethouder Actieve stad, vergunningen en diversiteit): 'Daarbij hebben we niet alleen gefocust op LHBT-leerlingen, maar hebben we ook breder gekeken, naar bijvoorbeeld culturele achtergronden. De focus lag ook op leerkrachten, ouders en netwerken rondom het onderwijs zoals maatschappelijke organisaties. Conclusie was dat structurele aandacht voor het thema seksuele diversiteit nodig is.'

De ervaringen die in het project zijn opgedaan zijn ter beschikking gesteld aan andere scholen. Er zijn nieuwsbrieven verstuurd en er is een workshop 'seksuele diversiteit' gegeven tijdens een symposium over pesten op school. Ook zijn er twee websites ontwikkeld waarop informatie voor scholen is verzameld over goede methodieken en materialen om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken: www.seksuelediversiteit.nl en www.vrijzoalsjebent.nl (voor leerlingen).

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →
wat kunt u als gemeente doen? →
verder lezen →

GOED VOORBEELD

VALUASCOLLEGE IN VENLO NEEMT VOORSCHOT OP ROZE ZATERDAG 2019

Op het Valuascollege in Venlo stonden leerlingen op 11 oktober 2017 stil bij International Coming Out Day. De Stichting Roze Zaterdag 2019 Venlo-Krefeld organiseerde de dag in aanloop naar de Roze Zaterdag. International Coming Out Day is ieder jaar op 11 oktober. In Venlo is deze dag nog relatief onbekend. De Stichting Roze Zaterdag wilde met deze actie hier verandering in brengen. Tijdens de actie kregen leerlingen en docenten de vraag hoe ze zouden reageren als iemand in hun omgeving uit de kast zou komen. Het antwoord konden ze op een post-it schrijven en die op de regenboogkast plakken. 'Ik zou heel blij zijn, want dan ben ik niet meer de enige', zo schreef een meisje. En een andere leerling zei: 'Ik zou het wel raar vinden, maar het is ieder zijn eigen keuze, en je moet het wel accepteren.' De stichting hoopte met de actie bewustwording te stimuleren en acceptatie als gespreksonderwerp aan te kaarten. In de aanloop naar Roze Zaterdag zal de regenboogkast op meerdere plaatsen in de regio staan om voorbijgangers interessante vragen te stellen over diversiteit en LHBT.

Bron: Omroep Venlo

ZORG EN WELZIJN

In veel gemeenten is welzijn wijkgericht en generalistisch georganiseerd. Dat betekent dat medewerkers van het wijkteam bewoners breed kunnen ondersteunen bij allerlei levensvragen, en kunnen samenwerken vanuit verschillende disciplines. Wijkgericht werken biedt dan ook kansen om uitsluiting tegen te gaan en het welzijn van LHBTI-burgers te verbeteren. Tegelijkertijd kan generalistisch werken een valkuil zijn, vanwege het gebrek aan specialistische kennis over de positie van specifieke groepen burgers, en de kwesties waar zij tegenaan lopen.

Onzichtbaar

LHBTI-bewoners kunnen vanwege hun leefstijl buiten buurtverbanden vallen, omdat deze bijvoorbeeld georganiseerd zijn rond scholen of rond sportclubs. Het komt ook voor dat zij zelf liever afstand houden omdat ze bang zijn weerstand te ontmoeten vanwege hun seksuele geaardheid of genderidentiteit. Van oudere LHBTI's is bekend dat zij een zwakkere verbinding met hun wijk hebben, omdat ze meer losse en geografisch verspreide netwerken hebben. Daardoor kunnen ze onzichtbaar zijn voor sociaal werkers en medewerkers in de zorg.

Wijkteams

In veel gemeenten vormen sociale wijkteams het centrale punt in zorg en ondersteuning. Zij bestaan vooral uit generalisten, die snel kunnen inschatten wat er nodig is. Om alert te zijn op LHBTI-problematiek in de wijk is het goed als zij algemene kennis hebben over de situatie van LHBTI's en specifieke kennis over LHBTI's in hun wijk: hoeveel mensen zijn het, welke speciale problemen doen zich voor, wat is de leeftijdsopbouw (veel jongeren of juist veel ouderen), spelen er onveiligheidsgevoelens en is er sprake van feitelijke onveiligheid of sociale uitsluiting?

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Het is belangrijk dat LHBTI's bij de lokale zorg- en welzijnsnetwerken op de kaart staan als mogelijk kwetsbare groep. Naast kennis is het belangrijk dat zorg- en hulpverleners een open houding hebben om relaties en leefstijlen bespreekbaar te maken.

quote

Else Boss is adviseur Participatie en LHBTI-beleid bij Movisie. Samen met haar collega's ontwikkelde ze een gratis e-learning module voor sociaal professionals die hen helpt om de kennis over lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuele en transgender personen (LHBT) te vergroten en om op een open manier het gesprek met cliënten aan te gaan over het onderwerp. Ze hoopt daarmee de hetero-normatieve blik op bewoners te doorbreken. 'Alles in onze omgeving is ingesteld op de heteronorm. Kom je een oudere dame tegen, dan vraag je automatisch naar haar man en niet naar haar partner. Ook formulieren en gespreksmodellen van bijvoorbeeld wijkteams gaan uit van man/vrouwrelaties.'

→ E-learning module 'Hoe ondersteun je LHBT-cliënten bij hulpvragen?'

Cliënten Rina, David en Hellen uit de E-learning module 'Hoe ondersteun je LHBT-cliënten bij hulpvragen?'

'Door specifiek aandacht te hebben voor LHBT's, kunnen sociale wijkteams bijdragen aan het opsporen van sociaal isolement en andere problematiek die te maken heeft met seksuele of genderdiversiteit. Daarnaast hebben sociale wijkteams een rol in het signaleren van maatschappelijke onverdraagzaamheid jegens seksuele diversiteit in onze wijken.'

Gemeente Helmond

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* **Investeer in expertise over LHBTI-inwoners bij het sociaal wijkteam.**
  LHBTI's en hun problematiek zijn vaak onzichtbaar voor een wijkwerker. Als gemeente kunt u informatie verzamelen met gerichte vragen in een monitor, zodat lokale kennis ontsloten wordt. Ook kunt u zorgen dat de wijkwerkers getraind worden in het signaleren van sociale problematiek van LHBTI's. Door het hele wijkteam te trainen ontstaat expertise in alle beroepsgroepen van het team. Bovendien kunnen collega's zo met elkaar de expertise verder ontwikkelen en uitbouwen.
* **Geef in het lokale beleid aandacht aan inclusie en diversiteit.**
  Als gemeente geeft u de hoofdlijnen aan van het lokale beleid voor het sociaal domein, voor jeugd, Wmo en de Participatiewet. Neem in dit beleid expliciet een paragraaf op over inclusie, diversiteit en de ondersteuning van LHBTI-inwoners.
* **Zet de Jeugdwet ook in voor ondersteuning van LHBTI-jongeren.**
  Het is belangrijk dat professionals en vrijwilligers in het jongerenwerk, buurtwerk en de sport open staan voor LHBTI-jongeren en bekend zijn met coming out-problematiek. Onderlinge ontmoeting helpt om somberheid te voorkomen en de eigen kracht te versterken: als gemeente kunt u daarbij een faciliterende rol spelen.

➜ Lees meer onder het kopje jongeren.

* **Zorg voor LHBTI-expertise bij toegang tot jeugdzorg.**
  De toegang naar jeugdzorg hebben gemeenten vaak belegd in specifieke wijkteams Jeugd, bij het CJG of binnen het sociale wijkteam. Zorg dat bij de samenstelling van deze teams op LHBTI-specifieke kwetsbaarheid wordt gelet, zodat zij LHBTI-jongeren goed kunnen helpen.
* **Heb oog voor LHBTI-ouderen en hun specifieke problematiek in het wijkgericht werken.**
  Via de Wmo versterkt het wijkteam de netwerken van bewoners om zelfredzaamheid te vergroten en eenzaamheid te voorkomen. LHBTI-ouderen zijn vaak zeer zelfredzaam, maar dat betekent niet dat ze geen problemen hebben. Omdat ze niet altijd vanzelfsprekend familie-netwerken hebben en soms afstand bewaren tot de buurt, kan eenzaamheid op de loer liggen. Dat maakt hen kwetsbaar als ze hulp nodig hebben. Onderlinge ontmoeting, wellicht regionaal georganiseerd, kan daarbij helpen.

➜ Lees meer onder het kopje LHBTI-ouderen.

KORTE ROUTES

wat kunt u als → gemeente doen?

GOED VOORBEELD

BUDGETCONSULENT BEVORDERT OPENHEID EN MAAKT LHBTI BESPREEKBAAR

Anya Wiersma, budgetconsulent Stichting de Tussenvoorziening, Utrecht: ‘Ik herinner me een gesprek met een Marokkaanse jongen. Toen ik het gevoel had dat er ruimte en vertrouwen was heb ik laten vallen dat ik een vriendin heb. Hij kwam vervolgens over de brug en vertelde hoe lastig het was om openlijk homo te zijn als je Marokkaans bent.’ Anya zag hoe goed het deze jongen deed om hier open over te praten. ‘Uiteindelijk stond hij in de krant met zijn verhaal in het kader van Roze Zaterdag in Amersfoort.’

‘Ik zit ook weleens mis. Als ik bijvoorbeeld aan een cliënt vraag of diegene ook een man, vrouw, vriend of vriendin heeft en ik krijg een sterk afwijzende reactie. Dan reageer ik dat alles kan tegenwoordig.’ Met een grapje of kwinkslag is veel bespreekbaar. ‘Ik organiseer een Roze Borrel waar ik al mijn collega’s uitnodig. Collega’s zijn regelmatig in de veronderstelling dat dan alleen ‘roze’ collega’s mogen komen. Ik maak met een grapje duidelijk dat iedereen welkom is.’

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

GOED VOORBEELD

STICHTING WELZIJN OUDEREN ARNHEM ORGANISEERT ACTIVITEITEN VOOR LHBTI-OUDEREN

Willem Hazeleger, seniorenadviseur en aandachtsfunctionaris voor LHBT-ouderen bij welzijnsorganisatie SWOA in Arnhem: ‘Wat je ziet is dat LHBT-ouderen vaak terug de kast ingaan. Ze hebben bijvoorbeeld een relatie gehad en veel samen gedaan. De partner overlijdt of wordt opgenomen in een tehuis. Ze hebben een klein of geen netwerk of vrienden wonen verder weg. Openlijk uitkomen voor het LHBT-zijn is er niet meer bij, er zijn veel schaamtegevoelens. Ik kom ook veel ouderen tegen die als LHBT in een tehuis komen wonen en aanvoelen dat er in en rond hun nieuwe woonplek geen ruimte is voor openlijk LHBT zijn. Dan houd je het wel voor je wat je ware gevoelens zijn.’

Willem hoort vaak over het gemis van activiteiten en mogelijkheden voor ontmoeting met gelijkgestemde ouderen van 50+. ‘SWOA springt in dit gat door het aanbieden van activiteiten voor deze 50-plussers’, aldus Willem.
'Denk aan museumbezoek, samen koken, theater, etc. Het is een veilige omgeving met gelijkgestemden.'
Hoe zit dit met ouderen die meer geïsoleerd leven en niet zo makkelijk naar een roze activiteit gaan? Willem: ‘In contact met deze ouderen probeer ik altijd de wensen van iemand boven tafel te krijgen. Mijn insteek bij meer geïsoleerde ouderen is laagdrempeliger. Deze ouderen zitten niet te wachten op roze activiteiten of ontmoeting in groepen. Ze hebben vaak genoeg aan een contact met een maatje, waarmee ze kunnen wandelen of een kopje koffie drinken.’

‘Als professional neem je altijd je eigen bagage mee in je handelen, zoals je opvoeding. Bij SWOA wordt van je verwacht dat je kan dealen met LHBT-onderwerpen. Daarom is scholing en aandacht voor seksuele diversiteit ook van wezenlijk belang.’

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

PARTICIPATIE EN WERK

Volgens de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk om meer mensen aan de slag te krijgen. De acceptatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele, transgender en intersekse personen op de werkvloer is nog niet altijd een gegeven. Veel LHBTI's krijgen te maken met vervelende opmerkingen en pestgedrag tot uitsluiting en discriminatie aan toe. Dat geldt met name voor transgender personen, die als groep een slechte positie op de arbeidsmarkt hebben, zo blijkt uit verschillende onderzoeken.

Onveilig

Uit diverse onderzoeken naar arbeidsdiscriminatie blijkt dat LHBTI-werknemers zich in veel bedrijven onveilig voelen op de werkvloer. Zo'n 30 procent houdt de seksuele geaardheid of genderidentiteit verborgen uit angst voor afwijzing door collega's. Goed diversiteitsbeleid in de organisatie draagt bij aan een gezond en veilig werkklimaat voor LHBTI's.

Laag inkomen

Onder transgender personen is sprake van een hoge werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. 50 procent van hen heeft een laag inkomen, vaak zelfs onder de armoedegrens. Dit terwijl zij bovengemiddeld hoogopgeleid zijn.

Charter Diversiteit

Er zijn diverse projecten om oog voor diversiteit op de werkvloer te bevorderen. Het *Charter Diversiteit* stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer in brede zin. Instroom, behoud en doorstroming van werknemers – ongeacht hun leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, culturele, etnische of religieuze achtergrond of arbeidsbeperking – bieden, mits goed gemanaged, bedrijfseconomische voordelen, aldus het Charter. Ondertekening is een vrijwillige toezegging om diversiteit op de werkvloer te bevorderen op een of meer dimensies. Hierbij gaat het nadrukkelijk om door de onderneming of organisatie zélf geformuleerde maatregelen, gekoppeld aan bedrijfseconomische doeleinden.

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Stimuleer binnen uw eigen organisatie en bij aanbieders zoals het UWV een veilig werkklimaat voor LHBTI's.
* Geef op de werkvloer respect, ruimte en aandacht aan transgender personen die medisch van geslacht veranderen. Zij krijgen te maken met een langdurig traject van psychologisch onderzoek en behandelingen. Dit vergt tijd en geeft een grote psychische belasting.
* Vervul een voorbeeldrol door LHBTI-acceptatie in de eigen organisatie te agenderen. Onderteken het Charter Diversiteit en werk samen met LHBTI-medewerkers voorstellen uit voor concrete activiteiten.
* Zorg voor training van baliemedewerkers die LHBTI-inwoners begeleiden naar werk, zodat zij bekend zijn met specifieke problemen die LHBTI's op de werkvloer tegenkomen.
* Heb aandacht voor specifieke behoeften van LHBTI's met een beperking.

KORTE ROUTES

wat kunt u als → gemeente doen?

GOED VOORBEELD

GENDERTALENT HELPT SAMEN MET GEMEENTEN TRANSGENDER PERSONEN AAN HET WERK

GenderTalent biedt re-integratie en loopbaancoaching aan transgender personen, vertelt initiatiefnemer Bregtje Visser. De in de zomer van 2016 opgerichte stichting werkt samen met vijf gemeenten (Rotterdam, Amsterdam, Utrecht, Den Haag, Groningen en Deventer) om de positie van transgender personen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dat doen ze door een combinatie van coaching, training en jobmatching. En door een netwerk van ambassadeurs die rolmodellen zijn, zowel voor transgender personen als voor werkgevers.

'We zijn veel meer dan een reguliere job- of loopbaancoach, omdat er voor mensen in transitie ook veel meer speelt in hun leven. Naast de lichamelijke impact kunnen er veel meer onderwerpen in iemands leven spelen die werk in de weg staan. Zoals een plaats geven aan je verleden, sociale angsten, afscheid in je werk en/of sociale omgeving. Bovendien kan je te maken krijgen met discriminatie en vooroordelen op de werkvloer. Wij ondersteunen mensen hier zo goed mogelijk bij.'

Het aantal gemeenten waar de stichting mee samenwerkt hoopt ze snel uit te breiden. 'We zijn inmiddels met vijftien andere gemeenten in gesprek. Daarbij merken we dat gemeenten ofwel de werkloosheid herkennen of dat ze denken dat ze geen werkzoekende transgender personen in hun bestand hebben. We helpen gemeenten middels gesprekken en trainingen om de werkloosheid inzichtelijk te maken.'

Behalve met gemeenten werkt de stichting samen met het UWV en de genderteams PsyQ en Psycho Informa Groep. 'Samen met de diversiteitsmedewerker van de gemeente gaan we in gesprek met de afdeling werk en inkomen en de afdeling zorg. Zo kunnen we op een snelle en concrete manier de diversiteitsmedewerker helpen om transgenderbeleid vorm te geven in de beperkte beschikbare tijd.'

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

© Rinske Bijl

GOED VOORBEELD

NETWERK WORKPLACE PRIDE STELT LEERSTOEL IN OP UNIVERSITEIT LEIDEN

De internationale beweging Workplace Pride is een netwerk van bedrijven, organisaties en personen die zich inzetten voor een inclusief werkklimaat. De Regenboogstad Nijmegen heeft zich aangemeld als vriend van de organisatie om te laten zien dat ze achter de doelstelling staat. Een van de verdiensten van de Nederlandse afdeling is de leerstoel Workplace Pride, voor de acceptatie van LHBTI's op de werkplek. De leerstoel wordt voor 5 jaar gesponsord door KPN.

Psycholoog Jojanneke van der Toorn bekleedt de leerstoel sinds 1 januari 2017. Van der Toorn: 'In mijn onderzoek wil ik ten eerste nagaan wat er op de werkvloer gebeurt. Wat zijn de ervaringen in positieve en negatieve zin van LHBT-werknemers, en hoe kijken andere werknemers tegen hen aan? Ten tweede zal ik me bezighouden met wat anders kan en beter moet, om die inzichten vervolgens om te zetten in concrete toepassingen voor beleid. Dit is niet alleen relevant voor de partnerorganisaties van Workplace Pride, maar voor elke organisatie die zich in wil zetten voor een inclusief werkklimaat.'

KORTE ROUTES

goede voorbeelden →

Waarom LHBTI-beleid? | Stappenplan LHBTI-beleid | Uitvoering en samenwerking | Over wie gaat het? | Beleid en thematiek | Feiten en cijfers

SPORT

Ruim de helft van de Nederlanders tussen 12 en 80 jaar doet aan sport. Sport houdt mensen gezond, brengt ze samen en biedt veel plezier. Maar is er in sport ook sprake van discriminatie. Vooral in mannelijke teamsporten kunnen LHBTI's te maken krijgen met vervelende opmerkingen, en zelfs met fysieke agressie van teamgenoten of tegenstanders. Meer dan een kwart van de homoseksuele mannen en lesbische vrouwen is op de sportvereniging niet open over hun homoseksualiteit.

Acceptatie

Het SCP signaleerde in 2017 dat de acceptatie van LHBTI's onder sporters toeneemt. Van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder had 86 procent geen problemen met een homoseksuele medesporter. Verder vindt driekwart het prima wanneer hun kind training zou krijgen van een homoseksuele trainer van hetzelfde geslacht als hun kind (Pulles & Visser, 2017). In de meer mannelijke sportcultuur heerst echter wel een grotere homonegativiteit. Het resultaat is een omgangscultuur waarin homoseksuelen zich minder snel aansluiten bij een sportvereniging. In sommige grotere gemeenten bestaan er daarom eigen sportclubs voor LHBTI's: een veilige plek waar je niets hoeft te verzwijgen.

GOED VOORBEELD

ZEEUWSE GEMEENTEN TRAPPEN ACCEPTATIE-TRAJECT AF MET REGENBOOGBALLEN

Sportverenigingen zijn een specifiek aandachtsgebied binnen het LHBT-projectplan 2015-2017 van de Regenboogsteden Goes, Middelburg en Vlissingen. De 'voetballen met regenboogballen'-dag op 8 oktober 2016 vormde de aftrap voor een bredere aanpak van een veilig sportklimaat. Het uitgangspunt is een sociaal veilige sportomgeving waarin iedereen zich prettig en geaccepteerd voelt, ook LHBT's.

De inbedding van LHBT-acceptatie gebeurt in het bredere kader van een veilig sportklimaat. Na deze spectaculaire aftrap gingen de samenwerkingspartners aan de slag met een follow-up voor sportverenigingen, samen met de Alliantie Gelijke Spelen en de John Blankenstein Foundation. Zo organiseert men bijeenkomsten voor bestuurders, trainers/coaches en vrijwilligers. Ook is er in de cursus VCP (Vertrouwens Contact Persoon) aandacht voor de positie van LHBT's.

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

Discriminatie

Discriminatie in de sport staat in veel gemeenten op de agenda. Als gemeente bent u verantwoordelijk voor het tegengaan van discriminatie, uitsluiting en onwenselijk gedrag, ook in de sport. Vanuit uw regiefunctie heeft u de mogelijkheid om activiteiten en trajecten binnen de sport op te zetten of te faciliteren. Daarnaast kunt u via sportverenigingen invloed uitoefenen om te komen tot een LHBTI-vriendelijk sportklimaat. In veel gemeenten gebeurt dit ook. Landelijk zijn er een aantal tools en programma's ontwikkeld waarin een veilig sportklimaat aandacht krijgt.

Bron: Pulles, I. & Visser, K. (2017) Beleidssignalement. Ervaringen van LHBT-personen met sport. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* **Sluit een convenant af over het voorkómen van discriminatie, met daarbij expliciet aandacht voor de positie van LHBTI's.**
  Het convenant kunt u afsluiten met alle lokale sportverenigingen, alleen de voetbalverenigingen of met verenigingen uit verschillende gemeenten in de regio samen.
* **Maak het thema zichtbaar.**
  Bijvoorbeeld door aandacht te geven aan lokale LHBTI-sporthelden tijdens een jaarlijks sportgala, via publicatie in lokale media, door winnaars van de internationale EuroGames, Gay Games of Out-Games in het zonnetje te zetten, aan te sluiten bij lokale sportdagen of regenboogvlaggen te verstrekken aan verenigingen op Coming Out Dag (11 oktober). U kunt ook een speciale prijs uitreiken aan een sportvereniging die bewezen heeft LHBTI-vriendelijk te zijn en op te treden tegen discriminatie.
* **Treed op tegen spreekkoren.**
  Bij homofobe spreekkoren op de tribune van het voetbalstadion kunt u zich duidelijk uitspreken tegen discriminatie door er voor te zorgen dat de spreekkoren overstemd worden door harde muziek. In het uiterste geval kan de burgemeester gebruik maken van zijn of haar bevoegdheid om de wedstrijd stil te leggen.
* **Vraag aandacht voor LHBTI's bij de Betaald Voetbal Organisatie**.
  U kunt in ruil voor financiële steun aan de BVO vragen om LHBTI-discriminatie binnen de club aan de orde te stellen en een duidelijk standpunt in te nemen. Of om LHBTI-supportersclubs een plaats op de tribune te geven.
* **Vraag aandacht voor LHBTI's bij sportclubs, sportverenigingen, de lokale sportbedrijven en/of het sportservicebureau.**
  Als gemeente heeft u beperkte invloed: u moet het vooral hebben van stimuleren, het goede voorbeeld geven en faciliteren. Een zwaarder middel – tot nu toe niet of nauwelijks gebruikt – is het intrekken van subsidie als verenigingen weigeren om een antidiscriminatiebeleid te voeren. Of positiever gesteld: door extra subsidie toe te kennen aan de verenigingen die dat wel doen.
* **Stel een adviescommissie in.**
  U kunt zich op het gebied van LHBTI en sport laten adviseren door een commissie met kennis, ervaring en een netwerk op dit gebied. De commissie kan gevraagd en ongevraagd advies geven, bijvoorbeeld over een beleidsnota sport of over de aanpak van spreekkoren.

KORTE ROUTES
wat kunt u als → gemeente doen?

* **Organiseer een gay sport café.**
  Op initiatief van GUTS (Gay Union Through Sports) worden in verschillende gemeenten gay sport cafés georganiseerd. Daarbij treffen alle betrokken partijen elkaar in een informele sfeer: gemeente, algemene en LHBTI-specifieke sportclubs, veelal met actieve bijdragen door één of meerdere topsporters.
* **Schenk aandacht aan prestaties.**
  Presteren telt in de sport. Als gemeente kunt u actief aandacht geven aan clubs die het goed doen op dit terrein (bijvoorbeeld bij een jaarlijkse tolerantieprijs) en goed presterende lokale sporters bij de grote internationale LHBTI-sporttoernooien (Gay Games, Out-Games, EuroGames) in het zonnetje zetten.

© KNVB

VERDER LEZEN?

* Brochure Sport voor iedereen
* John Blankensteijn Foundation

KORTE ROUTES
verder lezen →

VEILIGHEID OP STRAAT

In maart 2017 was er veel media-aandacht voor het homostel Jasper en Ronnie uit Arnhem dat op straat mishandeld werd. Veel andere incidenten komen juist niet in het nieuws, terwijl geweld en agressie tegen LHBTI's veel voorkomt. LHBTI's doen maar weinig melding of aangifte van geweld.

Met name transgender personen krijgen veel te maken met geweld in de openbare ruimte.

DRIE VOORTANDEN

Naar aanleiding van de mishandeling in Arnhem delen lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op sociale media hun ervaring met anti-homogeweld. Caroline van Arum schrijft: 'Mijn vrouw en ik zijn twee jaar geleden door iemand in elkaar geslagen. Zij mist drie voortanden.' De dader kreeg volgens haar een taakstraf.
Sommigen zijn verontwaardigd dat geweld tegen homo's nog steeds voorkomt in Nederland. 'Ik loop daarom al jaren niet meer hand in hand met mijn vrouw', vertelt Barbara Casu. 'Wettelijk gezien is het hier prima geregeld, maar op straat valt er nog veel te verbeteren.'

Bron: NOS.nl, 03-04-2017

Het Agentschap voor de Grondrechten van de EU organiseerde in 2012 een internetpeiling onder 93.000 LHBT's van 28 landen van Europa. Hieruit bleek dat een kwart van de transgender personen in de vijf jaar daarvoor te maken had gehad met geweld en 49 procent werd geïntimideerd of bedreigd. Bij een peiling onder 351 transgender personen door Transgender Netwerk Nederland bleek 37 procent van de respondenten maandelijks ervaring te hebben met geweldsincidenten. In het algemeen geldt: hoe zichtbaarder iemand transgender is, hoe meer geweld hij of zij ondervindt.

Meldingsbereidheid laag

Door schaamte wordt echter van veel incidenten geen aangifte gedaan. Het is ook vaak moeilijk te bewijzen dat het specifiek om homo- of transgenderhaat gaat. Onder transgender personen doet volgens het SCP 87 procent van de mensen die een of meer negatieve reacties hebben gekregen geen melding of aangifte. Uit het onderzoek: 'Bij de meer 'onschuldige' reacties, zoals afkeurende blikken en flauwe grappen, ligt dat nog voor de hand. Maar ook degenen die een ernstiger incident mee maakten (zoals bedreiging, seksuele intimidatie of fysiek geweld), deden dat meestal niet (84 procent). Van hen stapte zes procent naar de politie en zes procent wendde zich tot een antidiscriminatiebureau.' (Keuzenkamp, 2012).

In totaal meldde in 2014 45% van de LHBT-slachtoffers zich bij de politie. Een kwart (24%) deed aangifte. De aangiftebereidheid wijkt daarmee niet af van heteroseksuelen. (CBS, 2014 in Kuyper, 2017)

Grote gevolgen voor welzijn en gezondheid

Geweld en pesterijen hebben een grote invloed op het gevoel van veiligheid, en daarmee op de (psychische) gezondheid van de mensen die slachtoffer worden van geweld. Van transgender personen is bekend dat zij vergeleken met de rest van de bevolking een sterk verminderd welzijn kennen. Het gaat dan om eenzaamheid, psychische problemen, suïcidale gedachten.

Gemeente kan een rol spelen

Om veiligheid te bevorderen is goede samenwerking met de politie en met belangenorganisaties nodig. De buurtregisseurs en sociale wijkteams signaleren pesterijen in een wijk en ook rond uitgaansgebieden in de steden is het belangrijk om alert te zijn op anti-LHBTI-geweld. Landelijk is er een politienetwerk met speciale aandacht voor LHBTI's, Roze in Blauw. Roze in Blauw heeft expertise en kan agenten trainen en adviseren. Ook is de alliantie Natuurlijk Samen landelijk actief. Deze alliantie richt zich op het bevorderen van de LHBTI-veiligheid, ondersteunt gemeenten bij het opstellen van Sociale Calamiteitenplannen en stelt goede voorbeelden beschikbaar via de website. Daarnaast is er een belangrijke rol voor politie, welzijnswerk, jongerenwerk, GGD's, antidiscriminatievoorzieningen, woningbouwcoöperaties, buurtbemiddeling, bewonersinitiatieven en LHBTI-initiatieven. Natuurlijk Samen ondersteunt de opbouw van informele netwerken, verspreidt informatie over handelingsmogelijkheden en geeft voorbeelden van burgerkracht en weerbaarheid.

GOED VOORBEELD

NOORD NEDERLAND RICHT EERSTE REGIONALE ALLIANTIE LHBT-VEILIGHEID OP

De provincies Friesland, Groningen en Drenthe werken samen in de Alliantie Natuurlijk Samen om de veiligheid van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgender personen te vergroten. Dat spraken ze af op 17 mei 2016, de internationale dag tegen homofobie, bifobie en transfobie (IDAHOT). Daarmee vormde Noord-Nederland de eerste regionale alliantie LHBT-veiligheid.

De samenwerking werd ondertekend door de wethouders Mattias Gijsbertsen (Emancipatie) van de gemeente Groningen en Gea Akkerman (Welzijn) van de gemeente Sûdwest Fryslan. Andere ondertekenaars waren de Politie Eenheid Noord-Nederland en het Friese antidiscriminatiebureau Tûmba, COC Friesland, COC Groningen & Drenthe, LGBT-Groningen, Meldpunt Discriminatie Groningen.

De partners namen zich voor om via formele en informele netwerken kennis te verspreiden op het gebied van LHBT-veiligheid en vroegsignalering te verbeteren. Daarbij willen ze zich richten op wijkprofessionals door hen te scholen in het herkennen van en omgaan met LHBT-discriminatie en pesten in de buurt. Verder heeft men afgesproken de veiligheid van LHBT's en andere groepen te monitoren door middel van veiligheids- en/of algemene bevolkingsenquêtes.

→ www.natuurlijksamen.nl

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* Besteed in het beleid van uw gemeente expliciet aandacht aan veiligheid op straat voor LHBTI's.
* Train wijkregisseurs en politieagenten in de aanpak van anti-LHBTI-geweld en de omgang met slachtoffers.
* Zorg voor een nauwe samenwerking tussen politie, gemeente en de LHBTI-belangenorganisatie op het gebied van veiligheid.
* Werk samen met de politie en Roze in Blauw om de aangifte- en meldingsbereidheid te vergroten en slachtoffers beter te ondersteunen.
* Toon leiderschap bij incidenten in de woonomgeving. Maak bijvoorbeeld in situaties waar mensen worden gepest zo snel mogelijk kenbaar dat dit gedrag niet wordt getolereerd.

GOED VOORBEELD

GEMEENTE ROTTERDAM START OOK ALLIANTIE VOOR VEILIGHEID

Tijdens het Rotterdam Pride Seminar op 21 september 2017 bundelde de gemeente Rotterdam samen met de politie, het anti-discriminatiebureau RADAR en diverse belangenorganisaties de krachten in de Alliantie Natuurlijk Samen om Rotterdam veiliger te maken voor LHBTI's. Jacqueline Prins, directeur Emancipatie van het ministerie van OCW en de Rotterdamse wethouder Joost Eerdmans waren bij deze feestelijke aftrap aanwezig.

De Rotterdamse Alliantie Natuurlijk Samen richt zich op:
* Verbeteren van het veiligheidsgevoel en het verhogen van de meldingsbereidheid.
* Delen van kennis en inzichten over de veiligheidssituatie van LHBTI's in Rotterdam.
* Signaleren van onveilige situaties, adviseren en agenderen.

Enkele concrete maatregelen zijn het opstellen en verspreiden van een roze sociale kaart, in gesprek gaan met horecaondernemers over concrete acties om het uitgaansleven veiliger te maken voor LHBTI's, het opstellen van een veiligheidsanalyse, het ontwikkelen van een ketenaanpak op stedelijk, gebieds- en wijkniveau en te zorgen dat signalen van onveilige situaties vroegtijdig worden opgemerkt en opgepakt.
De Rotterdamse Alliantie Natuurlijk Samen bestaat uit The Hang-Out 010, Transcafé Rotterdam, Rainbow City, COC Rotterdam, Rotterdam Pride, IDEM Rotterdam, Politie Eenheid Rotterdam, Stichting GayRotterdam, RADAR vóór gelijke behandeling tegen discriminatie, gemeente Rotterdam en de landelijke Gay Straight Alliance voor veilige wijken Natuurlijk Samen.

→ www.natuurlijksamen.nl

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →
wat kunt u als gemeente doen? →

GEWELD IN AFHANKELIJKHEIDSRELATIES

Huiselijk geweld is geweld dat in de privésfeer plaatsvindt. Het wordt gepleegd door partners, ouders, kinderen, andere familieleden en huisvrienden en wordt daarom ook wel geweld in afhankelijkheids-relaties genoemd. Het geweld kan bestaan uit fysiek, psychisch en/ of seksueel geweld. Geweld in (ex-)partnerrelaties is de meest voor-komende vorm van huiselijk geweld. Geweld in homo-, lesbische en transgenderrelaties is minder goed in beeld bij de gemeente dan geweld in heterorelaties. Een andere vorm van geweld in afhankelijk-heidsrelaties is eergerelateerd geweld.

Ook in LHBTI-relaties

Wanneer het over huiselijk geweld gaat, denkt men meestal aan heteroseksuele relaties en gezinnen. Hoewel er nog weinig onderzoek is gedaan naar de aard en omvang van (ex-)partnergeweld in LHBTI-re-laties, is bekend dat het net zo vaak voorkomt als bij heterostellen. Desondanks doen relatief weinig LHBTI's een beroep op hulpverlening of opvang, net zo min als aangifte bij de politie. Gemeentelijke voor-zieningen en aanbod gericht op de preventie en aanpak van partner-geweld, lijken LHBTI's minder goed te bereiken.

Hulp in vroeg stadium

Net als bij heterostellen is huiselijk geweld in LHBTI-relaties vaak eenzijdig van aard: een van de partners gebruikt geweld tegen de andere partner. Zoals ook het geval is bij partnergeweld onder heterostellen, wordt het geweld in de loop van de tijd steeds ernstiger. Het is daarom belangrijk dat in een zo vroeg mogelijk stadium de geweldspiraal wordt doorbro-ken. Hulp van buiten is daarbij van belang. Het slachtoffer zelf zoekt meestal pas na jaren hulp. De gevolgen van het geweld spelen vaak nog jarenlang door: zowel fysiek, psychisch als seksueel.

QUOTE

Lesbische vrouwen die door hun partner mishandeld worden ervaren een dubbele drempel bij het doen van aangifte, aldus Marja Lust van het politie-netwerk Roze in Blauw in het lesbische magazine Zij aan Zij (november 2013). Volgens dit magazine komt huiselijk geweld in één op de vier lesbische relaties voor. Bij geestelijke of fysieke mishandeling binnen relaties wordt al snel gedacht aan scheve machtsverhoudingen bij hetero-stellen. Maar slaan, intimidatie en dwangmatig controleren komt ook regelmatig in lesbische relaties voor. Lust: 'Deze vrouwen moeten bij het doen van aangifte eerst vertellen dat ze lesbisch zijn, en daarna ook nog dat ze mishandeld worden door hun vrouw.' Daar komt bij dat de hulpverlening voor vrouwen sterk is gericht op vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld in heteroseksuele relaties.

Bron: www.huiselijkgeweld.nl

Vooroordelen

LHBTI-stellen leven soms meer geïsoleerd dan heterostellen. Dat heeft ook te maken met stigma's en vooroordelen over lesbische en homoseksuele relaties. Heteroseksuele vrienden, buren en familieleden bemoeien zich minder met de relatie. En LHBTI's houden zelf soms ook afstand tot buren en vrienden omdat ze bang zijn dat deze toch al negatief over hen denken. Geweld in de relatie bevestigt dan het

LHBT IN DE KETENAANPAK

Iedere regio heeft een ketenaanpak ontwikkeld van huiselijk geweld en/of eergerelateerd geweld. Om eergerelateerd geweld in relatie tot LHBTI te kunnen aanpakken, is het noodzakelijk dat seksuele en genderdiversiteit geïntegreerd wordt binnen de bestaande ketenaanpak. Denk hierbij aan de volgende punten:

* In de bestaande protocollen of richtlijnen binnen de ketenaanpak van eergerelateerd geweld wordt duidelijk beschreven op welke manier er aandacht is voor seksuele en genderdiversiteit en voor de doelgroep met LHBTI-gevoelens.
* In de instrumenten die worden gebruikt in de aanpak van eergerelateerd geweld, zoals risicotaxatie-instrumenten, is aandacht voor seksuele en genderdiversiteit geïntegreerd.
* Er is deskundigheidsbevordering voor professionals over seksuele en genderdiversiteit en eergerelateerd geweld: het gaat dan om voldoende kennis bij hulpverleners van interculturele en LHBTI-specifieke hulpverlening, scholing of training in de aanpak van eergerelateerd geweld en over seksuele diversiteit.
* Voldoende veilige opvangplekken voor LHBTI's. Dit kan zijn binnen de reguliere opvang (vrouwenopvang, mannenopvang, crisisopvang) of specifieke opvangplekken (zoals Veilige Haven). Het gaat niet alleen om opvangplekken voor volwassen LHBTI's, maar óók voor minderjarige jongeren.
* LHBTI-organisaties nemen deel aan het ketenoverleg eergerelateerd geweld of worden geraadpleegd.
* Specifieke aandacht voor het bespreekbaar maken van seksuele en genderdiversiteit in de preventie van eergerelateerd geweld.

vooroordeel dat homoseksuele of lesbische relaties minder goed zouden zijn dan heterorelaties.

Eergerelateerd geweld

In conservatieve, traditionele gemeenschappen staan mensen met homoseksuele, lesbische, biseksuele en/of transgendergevoelens vaak onder druk. In een cultuur waarin de familie-eer hoog in het vaandel staat, wordt het uitkomen voor deze gevoelens of het aangaan van een relatie met iemand van dezelfde sekse, gezien als een schending van de eer. Om die eer te beschermen kan geweld plaatsvinden. Dit noemen we eergerelateerd geweld. Het geweld kan komen van de kant van verschillende familieleden. Daarnaast kan het taboe ook een rol spelen bij partnergeweld: wanneer een partner haar of zijn homoseksualiteit verborgen moet houden, kan het dreigen met 'outing' gebruikt worden als machtsmiddel en een vorm van geweld worden binnen de relatie.

➜ Zie ook biculturele LHBTI's

Aanpak gemeente

Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de aanpak van geweld in huiselijke kring (preventie, opvang en ondersteuning, herstel, nazorg). Ook als de hulp zelf uiteindelijk geleverd wordt op regionaal of landelijk niveau, zoals in geval van landelijke opvang van mannen of slachtoffers van eergerelateerd geweld. De aanpak kan ook regionaal vorm krijgen, in een regiovisie op het gebied van huiselijk geweld voor specifieke groepen met concrete actiepunten.

Om gebruik te maken van het reguliere hulp- en ondersteuningsaanbod moeten LHBTI's wel het vertrouwen hebben dat het aanbod voor hen openstaat en geschikt en veilig is. Daarvoor kan de gemeente in haar communicatie benadrukken dat de aanpak van geweld in huiselijke kring ook bedoeld is voor hen. Bovendien is essentieel dat deskundigheid en sensitiviteit rond seksuele en genderdiversiteit aanwezig is in de hele ketenaanpak van huiselijk geweld.

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

* **Weet wat er speelt.**
  Zijn er gevallen van partnergeweld bekend in de gemeente? Of eergerelateerd geweld waarbij seksuele diversiteit of genderidentiteit een rol speelde? Werkt de reguliere aanpak ook voor LHBTI's? Dit kan onder meer door vragen op te nemen in monitorinstrumenten, zoals de jaarlijkse gezondheidsmonitor en/of de leefbaarheids- en veiligheidsmonitoren.
* **Houd contact met lokale en regionale LHBTI-belangenorganisaties en zelforganisaties van migranten.**
  Zij zijn een belangrijke bron van informatie en samenwerking. Zij weten wat bij hun achterban speelt en waar problemen liggen. Voer jaarlijks of tweejaarlijks een gesprek met hen.
* **Zorg dat in voorlichting naar burgers duidelijk is in tekst en beeld dat de aanpak ook open staat voor LHBT's.**
* **Maak gebruik van de kennis en expertise van sociale wijkteams.**
  Sociale wijkteams spelen een belangrijke rol in het voorkomen en aanpakken van huiselijk geweld. Het sociale wijkteam heeft voldoende kennis om geweld in LHBTI-relaties te herkennen, en de vaardigheid om partnergeweld bespreekbaar te maken. Dit kan opgenomen worden in het deskundigheidsaanbod voor sociale wijkteams.
* **Zorg dat in overleggen in de ketenaanpak aandacht voor LHBTI's op de agenda terugkomt.**
* **Neem de toegankelijkheid van de opvang voor LHBTI's als actiepunt op in de regiovisie en/of de periodiek terugkerende Wmo beleids- en uitvoeringsplannen.**
  Vraag lokale opvangvoorzieningen of zij openstaan voor LHBTI-slachtoffers van partnergeweld (en zo niet, waarom niet?) en hoe ze dit bekend maken onder hun doelgroepen. Zorg voor voldoende veilige opvangplekken voor LHBTI's die met huiselijk geweld te maken hebben.

KORTE ROUTES
wat kunt u als → gemeente doen?

ACCEPTATIE DOOR MENSEN MET EEN NIET-WESTERSE ACHTERGROND

Onder migrantengroepen ligt de acceptatie van homoseksualiteit lager dan onder autochtonen. Volgens de LHBT-monitor 2016 doen de grootste verschillen zich voor als het gaat over homoseksualiteit in de nabije kring. Het aandeel Marokkaanse en Turkse Nederlanders dat er bijvoorbeeld problemen mee heeft wanneer hun kind gaat samenwonen met een partner van hetzelfde geslacht, ligt ongeveer zeven keer zo hoog als onder autochtone Nederlanders (78 en 76 procent versus 11 procent). Onder Somalische Nederlanders ligt het aandeel op 66 procent, onder Poolse Nederlanders op 44 procent en onder Surinaams en Antilliaanse/Arubaanse Nederlanders op 29 procent.

Meerdere factoren

Deze verschillen zijn deels te verklaren door etnische achtergrond en cultuurverschillen. Daarnaast spelen ook religie en opleidingsniveau een rol. Migranten zijn gemiddeld religieuzer dan autochtonen en hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau. De houding wordt positiever naarmate er sprake is van een langere verblijfsduur in Nederland, sterkere identificatie met Nederland, meer contacten met autochtone Nederlanders, vaker gebruik van Nederlandse media maken en zelf meer acceptatie ervaren van anderen.

GOED VOORBEELD

NOS BARANKA BESPREEKT SEKSUELE DIVERSITEIT ONDER CARIBISCHE NEDERLANDERS IN 'S-HERTOGENBOSCH

Op vrijdag 11 oktober 2013 participeerde Nos Baranka, een organisatie voor Caribische Nederlanders in 's-Hertogenbosch, met het evenement Poder di Amor (de kracht van liefde) aan de Coming Out Dag van de gemeente. Nos Baranka zet zich actief in voor de acceptatie van seksuele diversiteit onder de Caribisch-Nederlandse gemeenschap in Den Bosch. Zij mobiliseert haar eigen achterban en realiseert samenwerkingsverbanden met Surinaamse, Afrikaanse, Turkse en Marokkaanse organisaties. Via deze allianties beoogt Nos Baranka een breed draagvlak binnen de genoemde doelgroepen te creëren om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken. Poder di Amor was een driedelig project met diverse bijeenkomsten, discussie, film en muziek.

→ Projecten Nos Baranka

KORTE ROUTES
goede voorbeelden →

WAT KUNT U ALS GEMEENTE DOEN?

Op korte termijn helpt opvang, steun, praktische hulp en de verhalen van anderen in een vergelijkbare situatie. Op de langere termijn zijn biculturele LHBTI's geholpen bij een toleranter klimaat binnen hun eigen gemeenschappen. Daarvoor helpt het om de dialoog in eigen kring aan te gaan en daarmee onwetendheid tegen te gaan en taboes te doorbreken. Hoe pakt u dat aan?

* **Inventariseer bij migrantenorganisaties.**
  Op welke manier willen zij het onderwerp bespreekbaar maken in eigen kring? Wat hebben zij hiervoor nodig? Wat voor ondersteuning willen zij van de gemeente? Geef hun ruimte voor interne discussie en visievorming. Laat ze hun eigen manier ontwikkelen zonder het belang uit het oog te verliezen. Zorg wel dat er bijeenkomsten worden georganiseerd mét de groep in plaats van alleen óver de groep
* **Kies een herkenbare insteek.**
  Bijvoorbeeld discriminatie of partnerkeuze.
* **Werk samen met een (ervarings-) deskundige of een vooraanstaand lid van de gemeenschap.**
  Aan de hand van menselijke verhalen van iemand met autoriteit of een rolmodel komt de boodschap beter over.
* **Houd een vinger aan de pols.**
  Bespreekbaarheid kan leiden tot meer zichtbaarheid, ook van problemen. Onderhoud contact met LHBTI- en andere organisaties om goed en veilig naar door te kunnen verwijzen.

QUOTE

'Stichting Rainbow Den Haag zet zich in voor de acceptatie van seksuele diversiteit binnen de Haagse migrantengroepen. Den Haag is een stad met veel culturen. Ruim de helft van de inwoners heeft een migrantenachtergrond. Binnen een groot aantal van die culturen is het hebben van een andere seksuele geaardheid dan de hetero-seksuele een enorm taboe. Religie speelt daarin vaak een rol. Het gevolg hiervan is dat mensen met een andere seksuele geaardheid niet voor hun gevoelens durven uit te komen en hierdoor in de knel raken. Motto van Rainbow Den Haag: Iedereen heeft het recht zichzelf te zijn.'

Bron: www.rainbowdenhaag.nl

VERDER LEZEN?

* Tips uit de Toolkit Bespreekbaarheid LHBT
* Neemt homoacceptatie af en antihomogeweld toe?

KORTE ROUTES

wat kunt u als gemeente doen? → verder lezen →

6

Feiten en cijfers

Hoeveel lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen, transgenders en intersekse personen (LHBTI's) zijn er in Nederland? Hoe tolerant is de Nederlandse bevolking ten opzichte van lesbische vrouwen en homomannen? Wat is de mening van Nederlanders over biseksualiteit en transgenders? En wat is het effect van negatieve reacties op de gezondheid van LHBTI's? In dit hoofdstuk laten we zien aan de hand van infographics hoe het ervoor staat in Nederland. De gegevens zijn gebaseerd op onderzoek, onder meer van het SCP en verwijzen naar een uitgebreide Handreiking met feiten en cijfers.

Aantallen ▸

Acceptatie ▸

Negatieve reacties en geweld ▸

Welzijn en gezondheid ▸

AANTALLEN

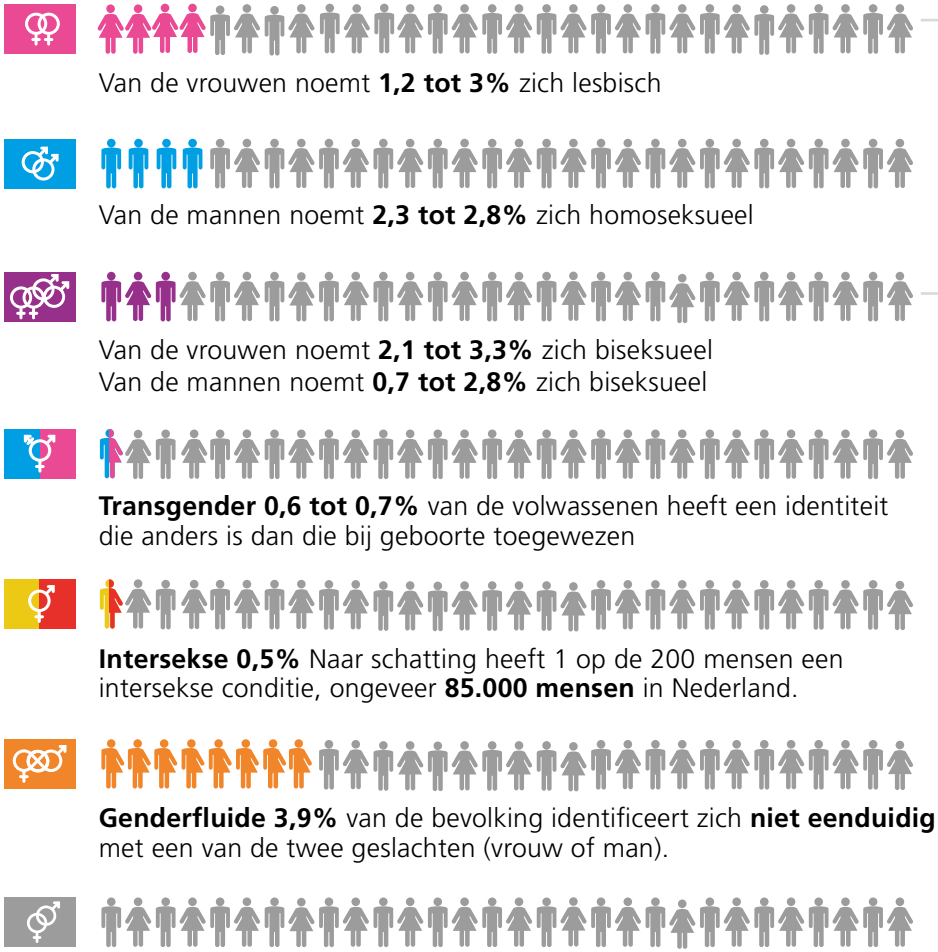
Hoeveel Nederlanders LHBTI zijn, is niet zo maar te tellen. Het gaat over verschillende zaken: over hoe mensen zich voelen, gedragen, hoe ze geregistreerd zijn bij geboorte en hoe ze zichzelf noemen. Daarom zijn aantallen altijd een schatting.

Om die schatting te maken zijn in de *LHBT monitor 2016* van het SCP de cijfers uit drie landelijke onderzoeken gecombineerd: De *SCP Leefsituatie Index*, de *Leefstijlmonitor* en de *Veiligheidsmonitor*. Uit die combinatie van cijfers blijkt dat 4 tot 6 procent, 1 op de 20 van de volwassenen zich aangetrokken voelt tot iemand van hetzelfde geslacht. Ofwel, ongeveer 1 op de 15 volwassenen is lesbisch, homoseksueel of bi (LHB) (Kuyper, 2016). In de infographic is ook te zien dat er meer vrouwen zich biseksueel noemen, dan mannen. In totaal behoort 4 tot 7 procent van de Nederlanders tot de LHBTI doelgroep. Ongeveer 1 op de 20 personen.

Wat betreft transgender personen heeft 0,6 à 0,7 procent van de volwassenen een identiteit die niet overeenkomt met het geslacht dat bij hun geboorte is toegewezen (Kuyper, 2017).

Naar schatting heeft een op de tweehonderd Nederlanders een intersekse conditie. Dit komt neer op 85.000 mensen (Lisdonk, J. van, 2014). Genderfluïde is een groter percentage van de Nederlanders. 3,9 procent identificeert zich namelijk niet eenduidig met een van de twee geslachten.

AANTALLEN LHBTI'S IN NEDERLAND



ACCEPTATIE

Bijna iedereen in ons land vindt dat homo's en lesbische vrouwen mogen leven zoals zij zelf willen. Het wordt lastiger wanneer het bijvoorbeeld over hun eigen kind gaat of wanneer homoseksueel gedrag zichtbaar is. Ook onder specifieke groepen blijft de acceptatie achter. Dit geldt onder meer voor jongeren, 70-plussers en mensen met een (streng-)religieuze achtergrond.

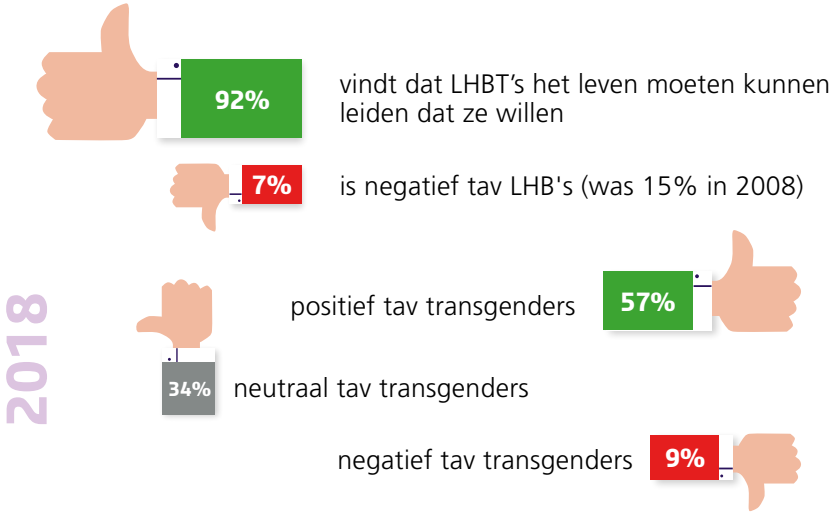
De cijfers die we hier tonen komen uit 2017 en laten zien dat 92 procent van de bevolking vindt dat homomannen en lesbische vrouwen het leven moeten kunnen leiden dat zij zelf willen. In 2008 was nog 15 procent van de Nederlandse bevolking homonegatief, nu is dat 7 procent. Dit is dus gehalveerd. Steeds meer Nederlanders hebben uitgesproken positieve opvattingen over homoseksualiteit en biseksualiteit (Kuyper, 2018).

Wel is de acceptatie van transgender personen minder. Ten aanzien van transgender personen is 57 procent van de Nederlanders positief, 34 procent is neutraal en 9 procent is negatief. Bij nadere vragen zegt 13 procent van de bevolking tegen operaties en hormoonbehandelingen voor transgender personen te zijn, ook als zij hier goed over nadenken. 14 procent van de bevolking gaat liever niet om met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn en 20 procent vindt dat er iets mis is met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn.

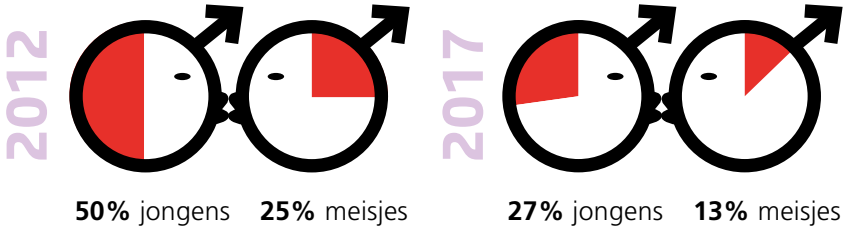
Onder jongeren ligt de acceptatie van homoseksualiteit lager dan onder volwassenen. Maar ook onder jongeren is de acceptatie gegroeid. In 2012 keurde de helft van de jongens en een kwart van de meisjes het af als twee jongens elkaar zoenen op straat. In 2017 is dat percentage vrijwel gehalveerd naar 27 procent van de jongens en 13 procent van de meisjes (De Graaf, et al., in press). Tegelijkertijd geeft 18 procent van de jongeren aan geen homo als vriend te willen, en 13 procent accepteert geen vriendschap met een lesbisch meisje (Scholte, et al., 2016).

ACCEPTATIE LHB'S & T'S IN NEDERLAND

Nederlanders staan steeds positiever tegenover LHB's



Het aantal jongeren, die het afkeurt als twee jongens elkaar zoenen op straat, nam af



NEGATIEVE REACTIES EN GEWELD

LHB-volwassenen zijn vaker slachtoffer van een misdrijf dan heteroseksuelen. Ook voelen zij zich onveiliger in hun eigen wijk. In 2013 waren er in de stad Amsterdam bijvoorbeeld 535 meldingen van anti-LHBT discriminatie. Dat is gemiddeld een à twee meldingen per dag. Bij meer dan een derde van deze gevallen was sprake van fysiek geweld. Echter niet iedereen doet aangifte. Uit politieonderzoek naar anti-homogeweld in de periode 2009-2013 blijkt dat gemiddeld een tot drie keer per week anti-homogeweld wordt gemeld bij politie.

Bijna vier van de tien transgenders had een negatieve ervaring in de openbare ruimte, in het jaar voorafgaand aan onderzoek van het SCP in 2012. Ervaren onveiligheid is een belangrijke voorspeller van verminderd welzijn (Kuyper, 2017).

Geweld tegen LHBT's vindt niet alleen in de openbare ruimte plaats. Ook op school, werk of thuis kunnen mensen slachtoffer worden van geweld. Soms gebruiken ouders geweld tegen hun kind als zij merken deze lesbisch, homo, bi of transgender is. Dit kan bijvoorbeeld het in traditionele families waar de familie-eer hoog gehouden wordt. Dit geweld wordt ook wel eergerelateerd geweld genoemd.

LHBT's krijgen nog wel vaak te maken met negatieve reacties en geweld. Ze zijn vaker slachtoffer van een misdrijf dan hetero's.

1 OP 5 LHB'ERS

20% krijgt te maken met negatieve reacties en geweld*

4 OP 10 TRANSGENDERS

40% had te maken met negatieve ervaring in de openbare ruimte*

* Dit zijn cijfers van de laatste 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek.

WELZIJN EN GEZONDHEID

Hoe staat het met de gezondheid en het welzijn van LHBT's? Dat is een belangrijke vraag, want uit verschillende onderzoeken blijkt dat negatieve reacties en een slechte gezondheid of een verminderd gevoel van welzijn vaak samengaan. Het blijkt ook dat hulpverleners en andere sociale professionals niet altijd op de hoogte zijn van de seksuele voorkeur of genderidentiteit van hun cliënten.

Gemiddeld hebben lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen en transgenders vaker last van psychische klachten dan de rest van de bevolking. Depressie komt vaker voor, net als het gebrek aan zelfacceptatie en het gebrek aan acceptatie door hun ouders. Het hebben van een partner levert juist een positief effect op iemands psychische gezondheid.

Zelfmoord komt onder LHBT's veel vaker voor dan onder niet-LHBT's. Van de lesbische, homo- en biseksuele vrouwen en mannen deed 8 procent wel eens een zelfmoordpoging en bijna de helft dacht wel eens aan zelfmoord.

Bijna een derde (30 procent) van de 55-plussers die lesbisch, homo of bi is, heeft ooit aan zelfmoord gedacht. Onder de hetero 55-plussers is dit 22 procent. Zelfmoordpogingen worden meer dan twee keer zo vaak gerapporteerd door deze lesbische, homo- en bi-ouderen in vergelijking met hetero-ouderen (Kuyper & Van Lisdonk, 2015).

INVLOED NEGATIEVE REACTIES OP WELZIJN EN GEZONDHEID VAN LHBT'S

PSYCHISCHE GEZONDHEID

LHBT's hebben vaker last van psychische klachten & depressie

LHBT leerlingen hebben **2x** zo vaak emotionele problemen en gedragsproblemen

73% van de transgender personen heeft te maken met psychische problemen

EENZAAMHEID

Lesbische, homo en bi ouderen lopen meer risico op eenzaamheid

66% van de transgenders is eenzaam

25% hiervan is zelfs sterk eenzaam

Zelfmoord komt onder lesbische, homo- en biseksuele jongeren 4,5 keer vaker voor dan onder heteroseksuele jongeren (Kuyper, 2015)

Twee derde van de transgenders, die deelnamen aan een onderzoek van het SCP in 2012, is eenzaam te noemen. Een kwart is zelfs sterk eenzaam. Dit aantal ligt veel hoger dan bij de rest van de bevolking waar ongeveer 10 procent zich sterk eenzaam voelt.

Gemiddeld hebben transgenders ook meer last van psychische problemen dan anderen. Deze problemen nemen toe bij werkeloosheid, arbeidsongeschiktheid, een laag inkomen en geen partner hebben. Transgenders zijn bovendien vaker arbeidsongeschikt dan anderen, hebben vaker geen werk (62 tegenover 41 procent), zij hebben gemiddeld een laag inkomen (30 tegenover 53 procent) en wonen vaker alleen (50 tegenover17 procent). (Keuzenkamp, 2012)

INVLOED NEGATIEVE REACTIES OP WELZIJN EN GEZONDHEID VAN LHBT'S

SUÏCIDE GEVOELENS

8% van de LHB volwassenen deed een zelfmoordpoging

50% dacht wel eens aan zelfmoord

21% van de Transgenders deed wel eens een zelfmoordpoging

69% heeft wel eens overwogen om zelfmoord te plegen

Onder LHB-jongeren komen zelfmoordpogingen **4,5x** vaker voor

WERK EN INKOMEN

LHB's hebben op het werk vaker te maken met intimidatie en burn-out verschijnselen

55+ LHB's zijn **2x** zo vaak arbeidsongeschikt

Transgender personen hebben vaak geen werk

Begrippenlijst LHBTI-emancipatie

Anti-LHBTI geweld
Verbaal geweld, zoals uitschelden en discriminerend taalgebruik, bedreiging, beroving en ander fysiek geweld, waarbij de seksuele voorkeur, genderidentiteit en/of geslachtskarakteristieken van het slachtoffer een duidelijke rol speelt.

Androgyn
Een persoon die zowel 'mannelijke' als 'vrouwelijke' uiterlijke kenmerken vertoont.

Aseksueel
Mensen die geen seksuele verlangens hebben.

Bifobie
Afkeer voor biseksualiteit en biseksuelen, zowel in een groep als individueel. Hieronder valt uitsluiting, belediging en discriminatie van bi's.

Biseksuelen
Mensen die zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot zowel mannen als vrouwen, ongeacht hun feitelijke gedrag.

Cis gender
Dit is een term waarmee mensen worden aangeduid van wie de genderidentiteit overeenkomt met het biologische geslacht waarmee zij geboren zijn.

Coming out
Engelse term voor het moment (of de momenten) dat een persoon zijn of haar seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit kenbaar maakt. Ook 'uit de kast komen' genoemd.

Diversiteit
Verscheidenheid in kenmerken van mensen in leeftijd, sekse, levensbeschouwing, religie, etniciteit, leefstijl, enzovoort.

Gay
Engelse term, ingeburgerd in het Nederlands, voor mensen die zich seksueel aangetrokken voelen tot iemand van hetzelfde geslacht.

Geslachtskenmerken
De biologische kenmerken die een lichaam man, vrouw of intersekse maken.

Gender
Verzameling eigenschappen, gedragingen en rollenpatronen die een maatschappij voor elk geslacht heeft bepaald.

Genderdysforie
Genderdysforie gaat over de zelfbeleving van transgender personen als psychisch verschijnsel. Voorheen gebruikten psychiaters en psychologen de term *gender identity disorder* om de situatie van transgender personen te benoemen. Door deze term leek het alsof transgender personen een psychische stoornis hebben, dus tegenwoordig wordt de term genderdysforie gebruikt.

Genderexpressie
De manier waarop je je genderbeleving naar buiten brengt. Dit doe je onder andere door middel van kleding en gedrag. Genderexpressie is wat de buitenwereld van jou te zien krijgt, in tegenstelling tot genderidentiteit die onzichtbaar is en zich innerlijk afspeelt.

Genderidentiteit
Iemands persoonlijke beleving van zijn/haar/hun gender.

Genderneutraal
Bewust niet kiezen tussen 'vrouwelijke' en 'mannelijke' genderidentiteiten.

Genderneutrale voornaamwoorden
Als personen zich niet als man of vrouw identificeren kunnen ze ervoor kiezen om in plaats van als hij/hem/zijn of zij/haar/haar, als hen/hun geïdentificeerd te worden.

Heteroseksueel
Iemand die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelt tot mensen van het tegengestelde geslacht of gender.

Holebi's
Vlaamse term voor homomannen, lesbische vrouwen en biseksuelen.

Homofobie
Gevoelens van ongemak, angst, minachting, vijandigheid en/of haat tegen homoseksuelen en homoseksualiteit.

Homoseksuelen
Mensen die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelen tot iemand van hetzelfde geslacht.

LHBTI-emancipatie
Toekenning van gelijke rechten, gelijke kansen, gelijke behandeling en gelijkstelling voor de wet van lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen, transgenders en intersekse personen, en het bevorderen van hun veiligheid en het tegengaan van discriminatie.

LHBTI-emancipatiebeleid
Overheidsbeleid gericht op de emancipatie van lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen, transgenders en intersekse personen.

Intersekse personen
Persoon met geslachtskenmerken die buiten de gebruikelijke definities van 'vrouwelijk' of 'mannelijk' vallen.

Lesbische vrouwen
Vrouwen die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelen tot vrouwen.

LHBT's
Afkorting van lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen en transgenders.

LHBTI
Afkorting van lesbische vrouwen, homomannen, biseksueel en transgender en intersekse personen.

LHBTIQ+
Afkorting van lesbisch, homo, biseksueel, transgender, intersekse, queer en alle andere variaties die niet-heteroseksueel en/of cisgender zijn en/of geslachtskenmerken hebben die binnen de gebruikelijke definities van 'vrouwelijk' of 'mannelijk' vallen.

Meerouderschap
Ouderschap van meer dan twee mensen die samen een kind krijgen en opvoeden. Bijvoorbeeld bij een lesbisch stel dat een kind vanaf de geboorte opvoedt samen met een man of een homostel, of een homostel dat een kind krijgt met een hetero-seksuele, alleenstaande vriendin.

Non-binair
De genderidentiteit die niet past binnen een van twee hokjes ‘vrouwelijk’ of ‘mannelijk’.

Panseksueel
Iemand die zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelt tot mensen, onge-acht het geslacht of de gender van de ander.

Queer
Iemand die zichzelf niet een vaststaande gender en/of seksuele identiteit toekent of dit afwijst. In het Engels is queer een parapluterm voor alles wat niet-heteroseksueel en/of niet-cis gender is.

Roze ouderen
Homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen, transgender personen en intersekse personen vanaf ongeveer 55 jaar.

Seksuele diversiteit
Verschillende soorten seksuele voorkeuren.

Seksuele oriëntatie
Ook wel seksuele voorkeur, seksuele gerichtheid of geaardheid. Dit is een term om aan te geven tot welke gender(s) of geslacht(en) iemand zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelt.

Transgender personen
Parapluterm voor mensen bij wie de sekse (het geslacht) niet overeenkomt met de genderidentiteit.

Transseksuelen
Mensen die de overtuiging hebben tot het andere geslacht te behoren dan in hun geboorteakte is vermeld en die de wens hebben hun lichaam aan het verlangde geslacht aan te passen.

Transman
Een transman is een transgender man die bij geboorte als meisje werd aangeduid.

Transvrouw
Een transvrouw is een transgender vrouw die bij geboorte als jongen werd aangeduid.

Travestieten
Travestieten, ook wel *crossdressers* genoemd, hebben niet altijd de wens tot geslachtsaanpassing in welke vorm dan ook. Zij geven uiting aan hun identiteit door zich deels of volledig, soms of regelmatig, te kleden als iemand van het andere geslacht. In hoeverre men zich ook als dit andere geslacht identificeert, verschilt per persoon.

Transfobie
Letterlijk: angst voor transgender identiteiten. Dit betreft uitsluiting, belediging en discriminatie van transgender personen.

Bronnen

Boss, E.M. & Felten, H. (2017). Feiten en cijfers op een rij. Utrecht: Movisie

Boss, E.M. & Meijsen, E. (2016). Duurzaam aandacht voor LHBT-burgers in uw gemeente. Utrecht: Movisie.

Elferink, J. & Hoof, J. van (2016). LHBT-asielzoekers en vluchtelingen. Een handreiking met feiten, verhalen en goede voorbeelden voor vrijwilligers, professionals en gemeenten. Utrecht: Movisie.

Felten, H. , Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). Do The Right Thing. De plausibiliteit van interventies voor vergroting van acceptatie van homoseksualiteit. Utrecht: Movisie.

Felten, H., Booijink, M. & Janssens, K. (2016). Do it right. Stappenplan voor ontwikkeling van interventies voor acceptatie van lesbische vrouwen, homo mannen, biseksuelen en transgenders. Utrecht: Movisie.

Keuzenkamp, S. (red.) (2010). Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Keuzenkamp, S. (2012). Worden wie je bent. Transgenders in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Keuzenkamp, S. (red.) (2012a). Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2015). Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2016). LHBT- Monitor 2016. Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2017). Transgenderpersonen in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2018) Opvatting over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lisdonk, J. van (2014). Leven met intersekse/DSD: een verkennend onderzoek naar de leefsituatie van personen met intersekse/ DSD. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Lisdonk, J. van & Kuyper, L. (2015). 55-plussers en seksuele oriëntatie. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele 55-plussers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Oomkens, R., Haan, L. de & Bouma, S. (2017). Evaluatieonderzoek Regenboogsteden 2015-2017. Zoetermeer/Amsterdam: Panteia & Atria.

Pulles, I. & Visser, K. (2017) Beleidssignalement. Ervaringen van LHBT-personen met sport. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Scholte, R., Nelen, W., Wit, W. De & Kroes, G. (2016). Sociale veiligheid in en rond scholen. Nijmegen: Praktikon B.V.

Schuyf, J., Meijsen, E., Briels, B. (2014) De Roze Gemeentegids 2014-2015. Beleid voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders. Utrecht: Movisie.

Alle publicaties van Movisie die gebruikt zijn in deze gids zijn te vinden op www.movisie.nl/lhbti

Addendum

Discriminatie

Wat betekent discriminatie?

- Vooroordelen en stereotypen
- Juridische en ervaren discriminatie
- Gevolgen van (ervaren) discriminatie

Wat kun je als gemeente doen?

- Algemene aanpak van discriminatie
- Discriminatie aanpakken
- Gevolgen van discriminatie aanpakken
- Lokaal LHBTI-beleid ontwikkelen
- Concrete handvatten volgens de wetenschap
- Inleving en empathie
- Sociale norm
- Out of the box-denken met counter-stereotypen

Samenvatting

Bronnen

WAT BETEKENT DISCRIMINATIE?

In de sociale wetenschappen wordt discriminatie omschreven als 'het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend'[1].

Het College voor de Rechten van de Mens definieert discriminatie als volgt[2]: Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken. Daarbij vermeldt het College de volgende tien kenmerken: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, etnische afkomst (ras), geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en leeftijd.

Er bestaat dus geen eenduidige formulering over wat discriminatie is. Wat de verschillende definities wel gemeen hebben, is het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken. Zo hanteren onder andere de gemeenten Utrecht[3], Rotterdam[4], Laren[5] en Drimmelen[6] de definiëring van Art.1[7]: Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in die situatie niet toe doen. Zo kan iemand worden afgewezen voor een baan omdat zij een vrouw is, uitgescholden worden op straat omdat hij homo is of een discotheek niet worden binnengelaten vanwege zijn of haar donkere huidskleur.

1 Köbben, 1985; Veenman, 1990; Veenman, 2003
2 https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd
3 Utrecht tegen discriminatie | Gemeente Utrecht
4 Rotterdam tegen discriminatie | Rotterdam.nl
5 Discriminatie en ongelijke behandeling - Gemeente Laren
6 Discriminatie - melden | Gemeente Drimmelen
7 Discriminatie - Artikel 1 (art1.nl)

Vooroordelen en stereotypen

Twee belangrijke voorspellers van discriminerend gedrag zijn vooroordelen en stereotypen. Een vooroordeel is een negatieve mening die niet op feiten, kennis, ervaring of waarneming is gebaseerd, en daarom niet-rationeel is. Bijvoorbeeld: mensen zeggen dat ze liever niet naast een transgender persoon zouden wonen, terwijl ze daar geen ervaring mee hebben.

Stereotypen zijn vaststaande denkbeelden of opvattingen over de eigenschappen en gedragingen van een persoon of groep. Omdat stereotypen gebaseerd zijn op waarnemingen en deze worden verwerkt bij 'het denken', noemen we deze cognitief[8]. Je zou stereotypen kunnen zien als overdrijvingen. Het zijn generalisaties en versimpelingen van de werkelijkheid, die een groep terugbrengen tot een clichébeeld. Waar de inhoud van een vooroordeel doorgaans negatief is, kan de inhoud van een stereotype zowel positief als negatief en neutraal zijn. Voorbeelden hiervan zijn: 'alle homo's hebben een goede smaak en kopen duren meubels' of 'alle lesbiennes zitten op voetbal'.

Ten slotte is er ook nog een verschil tussen impliciete en expliciete vooroordelen. Impliciete vooroordelen zijn associaties die direct invloed hebben op iemands gedrag of oordeel, zonder dat die persoon zich daarvan bewust is[9]. Deze associaties worden dus direct en automatisch actief in je brein, zonder dat je dat in de gaten hebt. Als iemand 'Bassie' roept, dan denkt bijna iedereen automatisch aan Adriaan.

Expliciete vooroordelen zijn daarentegen welbewust en overwogen. Deze expliciete houding is vaak in lijn met wat de mensen om de betreffende persoon heen 'normaal' vinden[10].

8 Gordijn & Wigboldus, 2013
9 Gawronski & Bodenhausen, 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998
10 Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002

Juridische en ervaren discriminatie

Er wordt in de wetenschap ook nog onderscheid gemaakt tussen ervaren discriminatie en juridische discriminatie. Bij juridische discriminatie is sprake van een (juridische) veroordeling. Bij ervaren discriminatie gaat het om wat mensen zelf ervaren als discriminatie en dat dan ook zo benoemen. Het SCP[11] gaat ervan uit dat iemand die wordt gediscrimineerd nadelige gevolgen ondervindt van het behoren tot een bepaalde groep of het hebben van bepaalde persoonskenmerken.

Het is ook mogelijk dat iemand bepaalde uitingen, die volgens de definitie niet onder discriminatie vallen, wel als discriminerend ervaren. En andersom is het ook mogelijk dat er volgens de juridische definitie sprake is van discriminatie, maar dat de betrokkene dat niet zo ervaart[12].

Uit onderzoek naar ervaren discriminatie van het SCP[13] blijkt dat 37% van de LHB's in 2020 wel eens discriminatie heeft ervaren. (Nota bene: dit onderzoek is alleen uitgevoerd onder LHB-personen, en zegt niets over de T- en de I-groep). Wanneer twijfel hierbij in rekening wordt genomen stijgt dat percentage naar 47%. Dat kan betekenen dat er geen sprake was van expliciete discriminatie maar dat het wel zo ervaren kan worden. Opvallend hierbij is dat 22% aangeeft discriminatie te ervaren op grond van seksuele oriëntatie. Discriminatie van LHB-personen op basis van geslacht en leeftijd wordt nog vaker ervaren.

In onderzoek van de Universiteit voor Humanistiek (Oosterhout, 2018)[14] in samenwerking met Transgender Netwerk Nederland (TNN) geeft 43% van de transgender personen aan wel eens discriminatie te hebben ervaren. Onderzoek van Kuyper (2018) laat zien hoe Nederlanders tegen transgender personen aankijken. Eén op de tien Nederlanders geeft aan negatief te staan tegenover transgenderpersonen. De negatieve houding komt vooral voor bij mannen.

In een groot Europees onderzoek onder bijna 140.000 LHBTI-personen (EU LGBTI Survey II), geeft 35% van de Nederlandse respondenten aan in de laatste 12 maanden voor het onderzoek te maken te hebben gehad met discriminatie. Hoewel dat lager is dan het Europese gemiddelde van 42%, betekent dat nog steeds meer dan een op de drie LHBTI-personen slachtoffer is van discriminatie. Dat kan zijn op het werk, bij het zoeken naar een baan of woning, in de gezondheidszorg of maatschappelijk werk, op school, in een bar of club, in een winkel of bij het moeten tonen van een identiteitsbewijs.

Gevolgen van (ervaren) discriminatie

Discriminatie heeft allerlei negatieve gevolgen voor LHBTI-personen. Ze zijn vaker werkloos en doen minder vaak werk op hun niveau. Ook kampen ze vaker met gevoelens van onveiligheid. Door de ervaren discriminatie hebben ze daarnaast een minder goede fysieke gezondheid en vooral een minder goede psychische gezondheid, zo blijkt uit een review van Williams, Neighbors en Jackson (2003) en een meta-analyse van Pascoe en Smart Richman uit 2009.

11 Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014
12 Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014
13 Andriessen et al., 2020

14 Onderzoek met 312 ondervraagden. www.uvh.nl/actueel/januari-2017/studenten-onderzoeken-problemen-van-transgenders-op-de-werkvloer

Uit onderzoek onder LHB-personen geeft vijf procent aan op meerdere terreinen – in de publieke ruimte, in het onderwijs en op de werkvloer – discriminatie te ervaren. Wanneer sprake is van één terrein stijgt dit percentage naar 65%[15]. Vanwege discriminatie op de werkvloer zoekt zeven procent van de LHB-personen naar een andere baan of stopt zelfs helemaal met werken. Vanwege discriminatie in het onderwijs stopt één op de twaalf LHB-personen met de opleiding. LHB-personen ouder dan 55 hebben meer burnouts en vaker last van depressies; ook zijn zij minder tevreden met hun werk en worden zij twee keer zo vaak arbeidsongeschikt dan hetero's[16].

Volgens de LHBT-monitor[17] hebben LHBT-personen die worden gediscrimineerd een grotere kans om angst te ontwikkelen voor discriminatie. Zij kunnen bijvoorbeeld bang zijn voor uitsluiting, fysiek geweld of om gepest te worden. Die angst speelt niet alleen bij schoolgaande jongeren, maar ook bij volwassenen: zij kunnen bijvoorbeeld bang zijn dat collega's flauwe opmerkingen maken of hen negeren.

LHBT-personen proberen vaak om 'hun geheim' te verbergen, wat leidt tot stress. Weinig mogelijkheden tot identificatie leiden tot een negatief zelfbeeld. Jongeren met een homoseksuele of biseksuele oriëntatie doen drie tot vijf keer vaker een zelfmoordpoging dan heteroseksuele jongeren. Bij transgender jongeren is de situatie helemaal nijpend: zij hebben vijf tot tienmaal zo vaak zelfmoordgedachten dan niet transgender jongeren.

➜ Meer feiten en cijfers ten aanzien van LHBTI-personen kun je vinden in de 'Handreiking LHBTI-emancipatie. Feiten en cijfers op een rij'.

WAT KUN JE ALS GEMEENTE DOEN?

Algemene aanpak van discriminatie

De aanpak van discriminatie kan volgens twee sporen lopen, namelijk 1) discriminatie aanpakken en 2) gevolgen van discriminatie aanpakken. Spoor 1 richt zich op de plegers en spoor 2 op de mensen die een hoog risico lopen gediscrimineerd te worden en mensen die daadwerkelijk gediscrimineerd worden. Wij raden gemeenten aan te werken langs beide sporen. Briels, Felten, Taouanza en Walz (2018) lichten de sporen als volgt toe:

Discriminatie aanpakken

Discriminatie kan worden aangepakt met beleid dat zich richt op de strafrechtelijke aanpak én op het voorkomen van (meer) discriminatie. De verantwoordelijkheid voor de strafrechtelijke aanpak ligt voornamelijk bij politie en justitie. Gemeenten kunnen wel een stimulerende rol spelen door thema's of problemen aan te kaarten in overleg met politie en justitie.

Gemeenten kunnen discriminatie ook aanpakken door maatregelen te treffen in de preventieve sfeer. Er zijn talrijke voorbeelden van Regenbooggemeenten die zich hiervoor inzetten. Exposities, theatervoorstellingen, campagnes, dialoogbijeenkomsten te organiseren waarin inwoners meer leren over elkaars achtergrond. En ook door voorlichting te organiseren op scholen en trajecten uit te zetten voor jongeren rondom wederzijds respect en ontmoeting. Zo maak je ze mensen op jonge leeftijd bewust van de onwenselijkheid van discriminatie. Voor de empowerment van de LHBTI-personen zelf zijn tal van mogelijkheden van gezamenlijke bijeenkomsten, ontmoeting, zichtbaarheid en het verspreiden en vergaren van kennis mogelijk.

15 Andriessen et al., 2020
16 Van der Toorn & Kolman, 2021
17 Van Beusekom & Kuyper, 2018

ROZE IN BLAUW

Zoals eerder in de Regenbooggids is vermeld, is er een landelijk politienetwerk 'Roze in Blauw'. In dat netwerk zitten politiemensen uit alle onderdelen van de organisatie, die herkenbaar zijn als LHBTI-persoon en die verbinding maken met de buitenwereld. Ze laten onder andere zien dat het belangrijk is dat slachtoffers van een incident dat gerelateerd is aan geaardheid of genderidentiteit daarvan melding doen. Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen (LHBTI's) die te maken krijgen met discriminatie, bedreiging, mishandeling, pesterijen, belediging of andere strafbare zaken gerelateerd aan hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit kunnen dus bij Roze in Blauw terecht. Dat is belangrijk omdat voor velen blijkt de drempel om naar de politie te gaan (te) hoog te zijn.

Doelstellingen en activiteiten van Roze in Blauw:

* De meldings- en aangiftebereidheid verhogen van mensen uit de lesbische, homo-, biseksuele en transgendergemeenschap, en het verlagen van de drempel om dat te doen.
* Samenwerken met hulpverleningsinstanties en LHBT-belangengroeperingen.
* Collega's ondersteunen die te maken krijgen met (complexe) vraagstukken, gerelateerd aan het LHBTI-thema.
* Contact onderhouden met en het uitwisselen van informatie en ervaringen tussen Roze in Blauw-teams binnen de politie-eenheden onderling.
* Versterken van de diverse identiteit van de politie door zichtbaarheid van de LHBT-politiemedewerkers.
* Verzorgen van voorlichting en training op de Politieacademie om alle nieuw instromende collega's (operationeel) voorlichting te geven over dit onderwerp en de gevoeligheden die daarbij kunnen ontstaan.

Deze informatie is afkomstig van de themapagina van de Nationale Politie.

Gevolgen van discriminatie aanpakken

Behalve het tegengaan en voorkomen van discriminatie kan de gemeente de gevolgen van discriminatie aanpakken. Ondersteuning en empowerment van slachtoffers en het versterken van hun situatie zijn daarbij geboden. Ondersteuning kan worden gegeven door geschoolde en getrainde (sociaal) professionals. Zij kunnen slachtoffers bijvoorbeeld helpen bij het doen van een melding of aangifte. Ook kunnen zij hen informeren over de rechten en mogelijkheden zijn voor mensen die gediscrimineerd zijn.

Het verbeteren van de situatie en van mensen die gediscrimineerd zijn, of de kans lopen gediscrimineerd te worden, kan bijvoorbeeld door het verstrekken van subsidies aan hun organisaties, of voor evenementen die bijdragen aan hun empowerment.

VEILIGHEID VAN LHBTI-PERSONEN BEVORDEREN

Enkele tips voor gemeenten die de veiligheid van LHBTI-personen willen bevorderen:

* Geef in gemeentelijk beleid extra aandacht aan de veiligheid van LHBTI-personen op straat.
* Werk samen met politie en wijkregisseurs aan een geschikte aanpak. Zorg dat zij goed geïnformeerd zijn over specifieke thematiek.
* Coördineer een publiekscampagne om meldingsbereidheid en aangiftebereidheid onder LHBTI-personen en waakzaamheid bij een algemeen publiek te vergroten.

Meer tips ter bevordering van de veiligheid kun je vinden in de 'Handreiking LHBT-emancipatie. Veiligheidsbeleid voor LHBT-personen'.

Lokaal LHBTI-beleid ontwikkelen

Voor LHBTI-personen kunnen gemeenten specifiek beleid ontwikkelen, of bestaand diversiteits- of inclusiebeleid uitbreiden. Nederland kent inmiddels 56 Regenboog-gemeenten, die deelnemen aan het programma Regenboogsteden van het ministerie van OCW en zich in beleid en praktijk sterk maken voor het verbeteren van de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van LHBTI-personen. Er zijn daarnaast steeds meer gemeenten die zichzelf tot Regenbooggemeente uitroepen en hier beleid op formuleren.

In deze Regenbooggids staat 'een stappenplan voor het ontwikkelen van lokaal LHBTI-beleid' en 'hoe voert u LHBTI-beleid uit' waarin te lezen is hoe gemeenten LHBTI-beleid kunnen vormgeven en uitvoeren.

Concrete handvatten volgens de wetenschap

Bij het ontwikkelen van beleid om discriminatie aan te pakken is het belangrijk rekening te houden met wat werkt volgens de wetenschap. Deze 'wat werkt'-elementen zijn immers onderzocht en onderbouwd. Volgens Felten, Taouanza, Broekroelofs, Vijlbrief en Cankor (2020) zijn er meerdere werkbare mechanismen om discriminatie te verminderen. Het gaat respectievelijk om: *inleven en empathie bevorderen, sociale norm veranderen, confronteren* en *bewustwording stimuleren en flexibel denken door counter-stereotypen*. Maar wat betekent dat nu concreet voor het tegengaan van discriminatie van LHBTI-personen[18]?

Inleving en empathie

Het is van belang om niet-LHBTI personen te stimuleren om zich in te leven in LHBTI-personen, bijvoorbeeld bij het geven van informatie, trainingen of voorlichting. Dat kan bijvoorbeeld door een LHBTI-persoon te laten vertellen over de eigen ervaring met discriminatie. De vorm kan variëren: face-to-face, maar ook via een theaterstuk of bijvoorbeeld film. Wanneer niet-LHBTI-personen (het kan bijvoorbeeld gaan om beleidsmedewerkers, sociaal professionals of vrijwilligers) openstaan en luisteren naar een persoonlijke ervaring, gaan zij zich waarschijnlijk inleven in de situatie. Ook al delen zij de ervaring niet, ze kunnen zich zo wel voorstellen hoe een LHBTI-persoon zich voelt en hoe zij zij zichzelf in die situatie zouden voelen. Kortom: meeleven en inleven kan vooroordelen over LHBTI-personen helpen verminderen.

Let op:

* Benadruk bij informatiebijeenkomsten, voorlichting en training het gemeenschappelijke aspect van de aanwezigen. Benader een jongerengroep dus als jongeren, en niet als LHBTI-jongeren en niet-LHBTI-jongeren Maak geen onderscheid.
* Zorg dat het verhaal, theaterstuk of film die je laat zien duidelijk maakt dat discriminatie onrechtvaardig en verkeerd is.
* Probeer vragen te richten op inleving, zoals: *hoe zou jij je voelen als dit jou overkwam*? En probeer vragen als: *wat vinden jullie van discriminatie?* juist te vermijden, omdat die ruimte bieden voor negatieve antwoorden en een negatieve sociale norm.

Sociale norm

Laat mensen zien dat hun sociale omgeving het niet oké vindt om LHBTI-personen te discrimineren. Zo wordt de positieve sociale norm versterkt. Het helpt bijvoorbeeld als niet-LHBTI-personen zich duidelijk uitspreken tegen LHBTI-discriminatie. Een mooi voorbeeld is de Paarse Vrijdag[19] op scholen. Ook niet-LHBTI-personen laten die dag zien, door paarse kleding te dragen, dat iedereen op school zichzelf mag zijn. In de gemeente 's-Hertogenbosch wordt Paarse Vrijdag ook binnen de

18 Felten, 2019

19 www.gsanetwerk.nl/paarsevrijdag

gemeentelijke organisatie gevierd. Een ander inspirerend voorbeeld is de Alliantie Verandering van Binnenuit[20]. In het kader van deze alliantie pleiten betrokken vrijwilligers binnen hun eigen culturele gemeenschap voor meer begrip en meer acceptatie, bijvoorbeeld door een beroep te doen op de mensenrechten. Zij dragen eraan bij dat sociale normen binnen migranten- en vluchtelingengemeenschappen langzaam maar zeker verschuiven. Ook binnen religieuze gemeenschappen wordt er gewerkt aan het stellen van een positieve sociale norm. Een voorbeeld is de christelijke LHBTI-alliantie LCC+, die het project 'Homo in de Klas' uitvoert. Een ander voorbeeld betreft Dona Daria, dat een project uitvoert om het sociaal netwerk van vrouwen en LHBTI-personen uit gesloten gemeenschappen te vergroten. Mensen in gesloten gemeenschappen worden nog te vaak beperkt in hun persoonlijke autonomie vanwege traditionele denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid.

Out of the box-denken met counter-stereotypen

Daag niet-LHBTI-personen uit om 'out of the box' te denken. Je kunt dat op verschillende manieren doen. Laat hen bijvoorbeeld een set van foto's zien van verschillende mensen. Vraag hen vervolgens bij iedere foto een beroep of hobby te bedenken die men niét bij de persoon op de foto vindt passen. Een antwoord bij bijvoorbeeld een foto van een vrouw met lang haar in een jurk en met naaldhakken zou dan 'vrachtwagenchauffeur 'kunnen zijn. Een dergelijke oefening helpt routinematig denken doorbreken en helpt bij het tegengaan van stereotypen[21].

Let op:

* Wees alert dat je stereotypen niet herhaalt. Stereotypen worden namelijk versterkt door herhaling. Zorg dat je stereotypen ontkracht, bijvoorbeeld met behulp van counter-stereotypen.

20 www.movisie.nl/artikel/nieuwe-alliantie-emancipatie-migranten-vluchtelingengemeenschappen
21 Bij herhaling mogelijk ook op lange termijn.

SAMENVATTING

In dit hoofdstuk is duidelijk geworden dat er geen eenduidige definitie van discriminatie bestaat. Veel gemeenten hanteren de definitie van Artikel 1: discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in die situatie niet toe doen.

In dit hoofdstuk is ook duidelijk gemaakt dat stereotypen en vooroordelen belangrijke voorspellers van discriminatie zijn. Vooroordelen hebben betrekking op negatieve gevoelens jegens een persoon of groep. Stereotypen hebben betrekking op bestaande beelden en opvattingen. De verschillen tussen juridische en ervaren discriminatie zijn toegelicht, en de gevolgen van ervaren discriminatie zijn in kaart gebracht. Daarbij is ook ingezoomd op ervaren discriminatie door LHBTI-personen. Vervolgens is beschreven wat gemeenten kunnen doen om discriminatie aan te pakken en te voorkomen, zowel bij discriminatie in het algemeen als specifiek bij discriminatie van LHBTI-personen. Het hoofdstuk eindigt met concrete handvatten voor waar je rekening mee moet houden als je werkvormen inzet om discriminatie aan te pakken.

BRONNEN

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Briels, B., Felten, H., Taouanza, I., & Walz, G. (2018). *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

COC. (2021, 21 juni). *Prachtig nieuws: School wordt verplicht te zorgen voor veiligheid en acceptatie LHBTI's in de klas.* www.coc.nl/algemeen/prachtig-nieuws-school-wordt-verplicht-te-zorgen-voor-veiligheid-en-acceptatie-lhbtis-in-de-klas

De Groot, K. (2019, 10 december). *Definitieve burgerschapswet evenwichtiger*. https://www.vgs.nl/definitieve-burgerschapswet-evenwichtiger/

Dokteronline. (2021, 7 juli). *LHBTI'ers steeds meer geaccepteerd, hoe staat het met de gezondheidsklachten van deze groep?* www.dokteronline.com/nl/lhbtiers-steeds-meer-geaccepteerd-hoe-staat-het-met-de-gezondheidsklachten-van-deze-groep

Dovidio, J.F., Kawakami, K., & Gaertner, S.L. (2002). *Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. Journal of personality and social psychology, 82*(1), 62.

Felten, H. (2019, 17 mei). *De drie grootste misverstanden over hoe je LHBT-discriminatie aanpakt*. www.movisie.nl/artikel/drie-grootste-misverstanden-over-hoe-je-lhbt-discriminatie-aanpakt

Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie.* Utrecht: Movisie.

Gawronski, B., & Bodenhausen, G.V. (2006). *Associative and propositionalprocesses in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. Psychological Bulletin, 132*(5), 692.

Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013). *Stereotypen. In: Vonk, R. (red.), Sociale psychologie*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Greenwald, A.G. & Banaji, M.R. (1995). *Implicit social cognition: attitudes, selfesteem, and stereotypes. Psychological review, 102*(1), 4.

Greenwald, A.G., McGhee, D.E. & Schwartz, J.L. (1998). *Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. Journal of personality and social psychology, 74*(6), 1464.

Köbben, A.J.F. (1985). *Oordeel en discriminatie. In: Sperna Weiland J. & Paelinck J.H.P. (red.), Etnische minderheden,* (53-67). Amsterdam: Boom.

Kuyper, L. (2018). *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Mateman, H., & Meijsen, E. (2021). *Wat werkt bij Gemeentelijk LHBT-beleid? Werkzame elementen van lokale LHBT-beleidsinterventies verkend*. Utrecht: Movisie.

Pascoe, E. A. & Smart Richman, L. (2009*). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. Psychological bulletin, 135*(4), 531.

Pierik, C. (2019, 18 april). *Veelgestelde vragen over Regenbooggemeenten*. www.movisie.nl/artikel/veelgestelde-vragen-over-regenbooggemeenten

Rijksoverheid. (2021, 6 mei). *Vereenvoudiging Transgenderwet: wijziging geslacht in geboorteakte makkelijker*. www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/05/06/vereenvoudiging-transgenderwet-wijziging-geslacht-in-geboorteakte-makkelijker

Schuyf, J. (2014). *Handreiking LHBT-emancipatie. Veiligheidsbeleid voor LHBT's*. Utrecht: Movisie.

Van Beusekom, G., & Kuyper, L., (2018). *LHBT-monitor 2018. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van de Beek, M., Van der Krieke, L., Schroevers, R., & Veling, W. (2017). *Social exclusion and psychopathology in an online cohort of Moroccan-Dutch migrants: Results of the MEDINA-study. PloS one, 12*(7), e0179827.

Van der Toorn, J., & Kolman, M. (2021, 16 mei). *LHBTI'ers worden op het werk niet gelijk behandeld, al denken we van wel*. fd.nl/opinie/1383808/lhbti-ers-worden-op-het-werk-niet-gelijk-behandeld-al-denken-we-van-wel-q3g1caNTEtKE

Van Oosterhout, E. (2018). *Overal op je hoede. Geweld tegen transgender personen in Nederland*. www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Overal-op-je-hoede-Geweld-tegen-transgender-personen-in-Nederland-TNN2018.pdf

Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters Noordhoff.

Veenman, J. (2003). *Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: Beleid en Maatschappij, 30*(2), 90-99.

Williams, D. R., Neighbors, H. W. & Jackson, J. S. (2003). *Racial/ethnic discrimination and health: Findings from community studies. American journal of public health, 93*(2), 200-208.

COLOFON

Auteurs: Els Meijsen & Else Marije Boss
Met medewerking van: Bard Briels, Juul van Hoof, Charlot Pierik, Ceronne Kastelein, Rachel van der Helm, Claire Blom, Wouter Olsthoorn, Sophie Kleber en Joey Poerwoatmodjo
Eindredactie: Rinske Bijl & Mariette Hermans
Fotografie: cover: Dianne van der Velden, pag. 12: Marc Driessens, pag. 56: Rinske Bijl, pag. 111: Berksun Doganer. Overige beelden zijn Stock-fotografie, tenzij anders vermeld.
Vormgeving: Suggestie & Illusie
Downloaden: www.movisie.nl/lhbti

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding: © Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

December 2017

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.