

Op of onder de radar

Huidige aanpak van de politie van anti-lhbtq+ geweld, borging en verbeteringen



Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

Colofon

Auteurs: Laura Jak, Niels van Kleef en René Broekroelofs

Eindredactie: Joke Martens

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie en illusie

Foto omslag: Politie

Met dank aan: alle respondenten, en de leden van de begeleidingscommissie: Sabine Hinrichs (Politie voor Iedereen), Herman Renes (Nationale Politie), Joran Laméris (Politie Eenheid Midden-Nederland), Roy Verhoeven (Roze in Blauw), Maike Gieling (Politieacademie), Mir Abe Marinus (NNID), Jeroen Horvers (COC), Peter Berkemeijer (NOA), Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie, Laura Griffin (Movisie).

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

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

Utrecht, maart 2024.

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Doel en onderzoeksvragen van dit onderzoek	4
Verantwoording	5
Opbouw van dit rapport	8
1 De huidige aanpak	9
1.1 Aanpak discriminatie	9
Netwerk Divers vakmanschap	9
1.2 Roze in Blauw	10
Borging en implementatie in de organisatie	10
Conclusies uit eerdere onderzoeken, beleidsstukken en documenten	11
1.3 Internationale voorbeelden	11
2 Resultaten diepte-interviews: de blik van politiemedewerkers	12
2.1 Wat gebeurt er al?	13
2.1.1 Verschillen per eenheid	14
2.2 Draagvlak	16
2.3 Kennis en opleiding	17
2.4 Verantwoordelijkheid en taak van de politie	18
2.4.1 Verantwoordelijkheden binnen de politie	18
2.5 Succesfactoren en verbeterpunten	19
2.5.1 Succesfactoren	19
2.5.2 Verbeterpunten	20
2.5.3 Roze in Blauw	23
Samenvatting hoofdstuk 2	25
3 Resultaten focusgroepen: vanuit de ogen van de lhbtq+ gemeenschap	27
3.1 Beeldvorming	27
3.1.1 Politie algemeen	27
3.1.2 Roze in Blauw	28
3.2 Ervaringen en verwachtingen van de politie	29
3.2.1 Verwachtingen van de politie in het algemeen	29
3.2.2 Verwachtingen van Roze in Blauw	33
3.3 Aanbevelingen uit ervaringskennis	34
3.3.1 Politie algemeen	34
3.3.2 Roze in Blauw	35
Samenvatting hoofdstuk 3	37
Samenvatting en aanbevelingen	38
Bijlage 1: Topiclijsten diepte-interviews en focusgroepen	41
Literatuur	46

Inleiding

De Nationale Politie is al jaren bezig met het tegengaan van anti-lhbtqia+ geweld. Nederland is dan ook een van de eerste landen die vanuit de politieorganisatie zelf een orgaan hiervoor heeft opgericht, Roze in Blauw. Roze in Blauw bestaat ondertussen zo'n 25 jaar. Ondanks verschillende inspanningen van verschillende organisaties zie we na jaren daling weer een stijging van het ervaren geweld van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Wat altijd nog hoger ligt dan die van heteroseksuele mensen. Lhb personen hebben nog steeds vaker te maken met geweldsdelicten, respectloos gedrag, hacken en cyberpesten dan heteroseksuele personen. Ongeveer een op de tien lhb personen heeft te maken gehad met fysiek geweld in 2020. Als we kijken naar de aangifte, blijkt uit Europees onderzoek dat nog geen kwart van de lhb personen in Nederland ooit aangifte heeft gedaan (SCP, 2022).

Uit onderzoek uit 2019 blijkt dat transgender personen ook vaker met geweld te maken krijgen. Meer dan een kwart van de transgender personen doet geen melding of aangifte hiervan, uit angst voor negatieve behandeling (Oosterhout, 2019).

DOEL EN ONDERZOEKSVRAGEN VAN DIT ONDERZOEK

Het hoofddoel van dit onderzoek is te achterhalen hoe de aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen is geborgd binnen de politie en wat er in deze aanpak kan worden verbeterd. Er is hierbij speciale aandacht uitgegaan naar Roze in Blauw. Concreet is de huidige Nederlandse aanpak in kaart gebracht met de bijbehorende succes- en faalfactoren. Daarnaast is er in de literatuur gekeken naar wat er bekend is over 'wat werkt' in de aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen.

Het onderzoek geeft antwoord op twee hoofdvragen, waarbij hoofdvraag A gericht is op de huidige aanpak en hoofdvraag B gericht is op de ervaring met deze aanpak door de lhbtqia+ gemeenschap:

Hoofdvraag A:

Hoe is de aanpak van lhbtqia+ vijandig geweld binnen de Nationale Politie geborgd (met specifieke aandacht voor Roze in Blauw) en wat zijn hierin aandachtspunten ter verbetering?

Deelvragen:

- Hoe ziet de politieaanpak tegen lhbtqia+ vijandig geweld eruit in beleid en andere documenten bij de politie, met specifiek aandacht voor Roze in Blauw?
- Hoe is de aanpak in beleid en praktijk geborgd? En wat zijn hierin aandachtspunten?
- Hoe kan de aanpak en de borging van Roze in Blauw bij de Nationale Politie worden verbeterd? Wat zijn hierin de faal- en succesfactoren?

Hoofdvraag B:

Hoe ervaren lhbtqi+ personen de aanpak van lhbtqi+ vijandig geweld binnen de Nationale Politie?

Deelvragen:

- Welke beeldvorming leeft er bij hen ten aanzien van de aanpak van anti-lhbtqi+ geweld bij de politie?
- Welke ervaringen hebben zij bij de politie met anti-lhbtqi+ geweld en hoe beleven en beoordelen zij die?
- Hoe kan volgens lhbtqi+ personen de aanpak van Roze in Blauw worden verbeterd?

VERANTWOORDING

Om antwoord te geven op de onderzoeksvragen is er gebruik gemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden: een documentenanalyse, aanvullende literatuur search en diepte-interviews met medewerkers van de politie en focusgroepen met lhbtqi+ personen. Hoofd- en deelvragen A zijn beantwoord door middel van de documentenanalyse en de interviews met de politiemedewerkers, hoofd- en deelvragen B zijn beantwoord door de focusgroepen met de lhbtqi+ personen.

Documentenanalyse en literatuur search

Voor de documentenanalyse naar de borging en huidige aanpak van de politie van anti-lhbtqi+ geweld zijn zowel interne als openbare documenten van de politie over dit onderwerp doorgenomen en geanalyseerd. In totaal hebben we ongeveer twintig documenten van de politie ontvangen, waaronder beleidsstukken en werkinstructies. Daarnaast is er in de nationale en internationale literatuur gekeken naar onderzoek, over hoe politieorganisaties in Nederland en Europa te werk gaan als het specifiek om anti-lhbtqi+ geweld gaat.

Diepte-interviews

In samenspraak met de begeleidingscommissie heeft de opdrachtgever verschillende politiemedewerkers aangedragen voor de diepte-interviews. Er is gekozen om zowel mensen te spreken van Roze in Blauw, politie voor iedereen en medewerkers die wat verder van het thema afstaan. Hierbij is geprobeerd om zoveel mogelijk diversiteit te behalen, ook in regio. Door de kwalitatieve aard van dit onderzoek, is het vooral verdiepend. We hebben in totaal 12 politiemedewerkers gesproken met verschillende functies en uit verschillende eenheden. De interviews duurden ongeveer een uur en zijn online via MS Teams of fysiek gehouden. De respondenten hebben voorafgaande aan het interview informatie over het onderzoek gekregen en hebben een toestemmingsformulier ingevuld, voor opname van het gesprek en het gebruiken van de data voor dit onderzoek. De interviews zijn getranscribeerd. De analyse heeft plaats gevonden met behulp van MAXQDA 24. Er is thematisch gecodeerd en vervolgens axiaal gecodeerd.

Focusgroepen

Er is gebruikgemaakt van een doelgerichte steekproef. Via sociale media en de nieuwsbrieven van Movisie is er een oproep geplaatst voor deelname aan de focusgroep. Deelnemers konden zich hiervoor aanmelden. Hierbij is gestreefd om tenminste elke letter van lhbtqia deel te laten nemen aan een van de focusgroepen, of een intersectie van de letters. Geen van de deelnemers aan de focusgroepen heeft aangegeven intersekse of aseksueel te zijn.

Van tevoren zijn de deelnemers over het onderzoek ingelicht door middel van een e-mail. In deze mail was ook een toestemmingsformulier voor *informed consent* toegevoegd, welke bij aanvang van de focusgroepen in ontvangst is genomen. De focusgroepen duurden 1,5 uur en zijn opgenomen en getranscribeerd. De gesprekken vonden plaats op basis van een topiclijst (zie bijlage 1). Na afloop ontvingen de deelnemers een cadeaubon van 15 euro. In eerste instantie zouden we twee focusgroepen op locatie organiseren, door de hoge no show, is er aanvullend een focusgroep met lhbtqia+ belangenorganisaties georganiseerd, 2 online focusgroepen en zijn er nog enkele aanvullende korte individuele interviews afgenomen met mensen die zich voor de focusgroep hadden afgemeld. Dit is afgestemd met de begeleidingscommissie. Voor de tweede online focusgroep is de werving opgeschroefd en hebben we onder andere gebruik gemaakt van lhbtqia+ gerelateerde influencers op Instagram. We hebben in totaal 13 personen gesproken en 3 belangenorganisaties. De belangenorganisaties die we gesproken hebben zijn Transgender Netwerk, Nederlandse Organisatie Aseksualiteit, en Bi+ Nederland. Deze organisaties aangegeven niet (alleen) input te willen leveren vanuit een begeleidingscommissie, maar ook als respondent in het onderzoek, gezien hun vele contacten met lhbtqia+ personen die ervaring met de politie hebben.

De analyse heeft plaatsgevonden met behulp van MAXQDA 24. Er is thematisch gecodeerd en vervolgens axiaal gecodeerd.

Begeleidingscommissie

Dit onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie, bestaande uit de opdrachtgever, leden van Roze in Blauw, de politieacademie, leden van Politie voor iedereen, lhbtqia+ onderzoekers en de belangenorganisaties COC, Nederlandse Organisatie Aseksualiteit (NOA) en Nederlandse organisatie voor seksediversiteit (NNID). De commissie is 3 keer bijeengekomen en heeft meegekeken met: de onderzoeksopzet, de topiclijsten, de eerste resultaten en de conceptrapportage. Hierin hebben zij een bijdrage geleverd aan de aanbevelingen die voortvloeien uit dit rapport.

BEGRIPPEN

Geweld: Er is sprake van agressie en geweld wanneer iemand verbaal, fysiek of psychisch wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Onder verbaal geweld valt bijvoorbeeld uitschelden en schreeuwen, maar ook discriminerende opmerkingen. Fysiek geweld gaat onder meer over duwen, slaan, schoppen, spugen, vernielen en beroven. Psychisch geweld gaat over iemand vernederen, chanteren of bedreigen.

Discriminatie: De juridische definitie van discriminatie omvat elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast.

Geweld tegen een lhbtq+ persoon is niet altijd discriminatie. Als het lhbtq+ zijn een rol speelt in het geweld valt het wel onder discriminatie.

Lhbtq+: In dit rapport wordt regelmatig de afkorting lhbtq+ gebruikt. Deze afkorting staat voor: lesbische, homoseksuele, bi+, trans, intersekse, queer en asekse personen. De '+' staat voor alle andere categorieën die niet in de afkorting naar voren komen. In sommige gevallen wordt nog een oude afkorting gebruikt, of alleen bijvoorbeeld lhb, lhbt+ et cetera. Dit doen wij in gevallen waar het alleen over deze groepen gaat. In sommige gebruikte bronnen wordt bijvoorbeeld de afkorting lhbt+ gebruikt. Dit nemen wij dan over als wij verwijzen naar zo'n bron.

Roze in Blauw: Dit is het landelijke politienetwerk voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen (lhbti+) die te maken krijgen met discriminatie, bedreiging, mishandeling of andere strafbare zaken gerelateerd aan hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit¹. Roze in Blauw leden zijn zelf lhbtq+ of hebben affiniteit met deze groep mensen. Roze in Blauw wordt soms afgekort met RiB.

Hermansgelden: Naar aanleiding van de motie Hermans, is er geld beschikbaar gekomen voor de verbetering in de aanpak van discriminatie en geweld tegen lhbtq+². Hieruit is dit onderzoek gefinancierd. Dit worden ook wel de Hermansgelden genoemd.

1 Roze in Blauw is het politienetwerk voor LHBTI-gemeenschap | politie.nl

2 www.rijksfinancien.nl/memorie-van-toelichting/2023 in de motie wordt de afkorting lhbtq+ gebruikt.

OPBOUW VAN DIT RAPPORT

In hoofdstuk 1 beschrijven we de documentenanalyse, waarbij gekeken is naar interne documenten van de politie en naar online beschikbare bronnen en literatuur met betrekking tot politie, de aanpak anti-lhbtqia+ geweld en medewerkersnetwerken, zoals Roze in Blauw. In hoofdstuk 2 worden de resultaten besproken van de diepte-interviews met politiemedewerkers. Hierbij worden ook aanbevelingen genoemd voor verbetering. Met hoofdstuk 1 en 2 samen beantwoorden we *hoofdvraag A*. In hoofdstuk 3 beschrijven we de resultaten van de focusgroepen met lhbtqia+ personen, ook hier worden aanbevelingen besproken voor verbetering. Met hoofdstuk 3 beantwoorden we *hoofdvraag B*.

De huidige aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten uit de documentenanalyse. Hiervoor hebben we zowel interne documenten gebruikt van de politie als openbare bronnen. Er is zowel gekeken in de nationale als internationale literatuur, zowel wetenschappelijke als grijze literatuur.

Uit de documentenanalyse blijkt dat er binnen de Nationale Politie geen overkoepelende aanpak is gericht op anti-lhbtqia+ geweld. Aandacht voor geweld tegen lhbtqia+ personen komt wel (indirect) terug in het programma *Politie voor Iedereen*. Binnen dit programma valt onder andere de aanpak van discriminatie (waaronder lhbtqia+ discriminatie) en het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV), waar Roze in Blauw onderdeel van is.

1.1 AANPAK DISCRIMINATIE

Voor de aanpak van discriminatie is binnen het programma Politie voor Iedereen het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (ECAD-P) als pilot opgezet. Doel van dit centrum is om te werken aan een effectievere bestrijding van discriminatie. Dit wordt op verschillende manieren gedaan:

- Discriminatierechercheurs/discriminatieofficiers worden ingezet. Discriminatierechercheurs ondersteunen collega's bij zaken waarbij mogelijk sprake is van discriminatie.
- Screening van meldingen en aangiftes waar kernwoorden in staan die kunnen wijzen op een melding of aangifte van discriminatie. Discriminatierechercheurs bespreken (potentiële) meldingen met de eenheden.
- In BVH (Basisvoorziening Handhaving) wordt een code toegevoegd aan een aangifte/melding als er sprake kan zijn van discriminatie.
- Informatiefunctie, ten behoeve van de politieorganisatie, maar ook ketenpartners, zoals het OM en de antidiscriminatievoorzieningen.

Geweld tegen lhbtqia+ personen kan een vorm van discriminatie zijn, wat maakt dat dit ook onder deze aanpak valt. Binnen deze aanpak discriminatie is echter geen *specifieke* aandacht voor geweld tegen lhbtqia+ personen.

Netwerk Divers Vakmanschap

Het Netwerk Divers Vakmanschap is een landelijk opgezet netwerk van de politie. Iedere eenheid heeft daarnaast een eigen afdeling van het Netwerk Divers Vakmanschap. Via dit netwerk wordt specialistische kennis over verschillende diversiteitsvraagstukken aan medewerkers overgebracht. Het NDV is verbonden met veertien georganiseerde netwerken. De vier grootste georganiseerde netwerken zijn Caribisch Netwerk Politie, Joods Politie Netwerk, Moluks-Indisch Expertise Netwerk en Roze in Blauw.

Middelen vanuit de Hermansgelden worden ook gebruikt voor steun en facilitering van de netwerken van het Netwerk Divers Vakmanschap. Wat betreft Roze in Blauw wordt vanuit deze gelden onderzocht hoe het telefoonnummer beter verankerd kan worden wanneer leden van Roze in Blauw niet beschikbaar zijn.

1.2 ROZE IN BLAUW

Roze in Blauw is een belangrijk onderdeel van de aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen van de Nationale Politie. Roze in Blauw heeft de volgende doelstellingen:

- De meldings- en aangiftebereidheid verhogen van mensen uit de lhbtqia+ gemeenschap, en het verlagen van de drempel om dat te doen.
- Samenwerken met hulpverleningsinstanties en lhbtqia+ belangengroeperingen.
- Collega's ondersteunen die te maken krijgen met (complexe) vraagstukken, gerelateerd aan de lhbtqia+ thematiek.
- Contact onderhouden met en het uitwisselen van informatie en ervaringen tussen Roze in Blauw-teams tussen de politie-eenheden.
- Versterken van de diverse identiteit van de politie door zichtbaarheid van de lhbtqia+ politiemedewerkers (*Doelstellingen Roze in Blauw, z.d.*)

Samengevat is de rol van Roze in Blauw dus tweeledig. Naar buiten toe functioneert Roze in Blauw als de link tussen de lhbtqia+ gemeenschap, hulpverleningsinstanties en de politie. Binnen de politie vervult Roze in Blauw de rol van een klankbord waar politiemedewerkers met vragen terecht kunnen, bijvoorbeeld over lhbtqia+ gerelateerde meldingen. Ook worden vanuit Roze in Blauw handelingskaders gedeeld. Zo is er een werkinstructie lhbtqia+ gerelateerde aangifte voor politiemedewerkers, met daarin onder andere aandacht voor het doorvragen op en de link leggen tussen het lhbtqia+ zijn en het misdrijf, media- en politieke gevoeligheid, en doorverwijsmogelijkheden voor nazorg. Roze in Blauw bestaat uit politiemedewerkers die zelf lhbtqia+ zijn of die affiniteit hebben met het onderwerp. Alle politiemedewerkers kunnen zich aanmelden voor Roze in Blauw.

Borging en implementatie in de organisatie

Roze in Blauw is een informeel medewerkersnetwerk. Wat betreft haar rol en doelstellingen is weinig vastgelegd. Iedere regionale eenheid heeft een eigen afdeling van Roze in Blauw. Dit geldt ook voor de Landelijke Eenheid, het Politie Dienstencentrum (DPC) en de Politieacademie. Deze afdelingen zijn niet overal even groot. De grootste afdeling is die van Amsterdam. Daar had Roze in Blauw in 2020 ongeveer 140 leden. Buiten de grote steden bestaan Roze in Blauw netwerken vaak uit enkele actieve leden (Sedee, 2020). Deelname aan Roze in Blauw is een neventaak waar je als politiemedewerker zelf voor kiest, maar die wel onder diensttijd valt.

In 2020 zeiden 6 van de 10 regionale eenheden tegen NRC dat hun Roze in Blauw-werk in de knel kwam, omdat zij vanwege capaciteitsproblemen bij de politie niet genoeg tijd voor hun werk kregen (Sedee, 2020). De afdeling van Roze in Blauw in Amsterdam moest zich

als gevolg hiervan beperken tot drie kerntaken: de telefoonlijn, contact met belangenorganisaties en een veilige werksfeer voor politiemedewerkers. Aangiften werden niet meer gescreend op lhbti-gerelateerde incidenten (Sedee, 2020). Over andere specifieke Roze in Blauw afdelingen is uit de literatuur weinig bekend.

In een aankomende regeling zal per eenheid 9 uur per week gereserveerd worden voor de regionale voorzitters van ieder van de vier grootste medewerkersnetwerken, waar Roze in Blauw er een van is. Ook krijgen NDV-leden 18 uur per jaar ingeroosterd. Op landelijk niveau wordt daarnaast voor ieder van deze netwerken een NDV-liaison voor 18 uur per week ingeroosterd. Het aanbieden van NDV expertise bij operationele vragen wordt gezien als regulier politiewerk binnen de normale politietaak, dus hier worden geen faciliteiten op vastgelegd.

Conclusies uit eerdere onderzoeken, beleidsstukken en documenten

Als we de verschillende rapporten en documenten bekijken, zien we de volgende aanbevelingen en conclusies, die zijn gedaan op basis van vorig onderzoek. Om relevant te blijven, hebben we niet verder teruggekeken dan 2015.

- Gereserveerde Roze in Blauw uren worden in de praktijk vaak ingekort, omdat andere spoedzaken voorrang krijgen (Gooijer e.a., 2021).
- Ten aanzien van melden bij de politie (dus niet alleen Roze in Blauw) noemen respondenten zes frustraties, namelijk: nutteloosheid van het meldproces, het tijdrovende en omslachtige karakter van het meldingsproces, wantrouwen en schaamte, het onbevredigende vervolproces en een gebrek aan terugkoppeling en communicatie vanuit de politie (Gooijer e.a., 2021).
- Ondanks dat de aanwezigheid van Roze in Blauw het melden laagdrempeliger maakt, wordt het meldproces nog altijd als te omslachtig en tijdrovend ervaren (Gooijer e.a., 2021).
- Uit onderzoek naar LHBT medewerkersnetwerken blijkt dat respondenten in Nederland hoofdzakelijk gedreven worden door een verlangen naar sociale verandering. Andere redenen om actief te worden in zo'n netwerk zijn persoonlijke redenen, zoals het vergroten van de eigenwaarde of het zoeken naar eerlijkheid en openheid op het werk, en professionele redenen, zoals het opbouwen van werkrelaties met collega's (Savenije, 2015).

1.3 INTERNATIONALE VOORBEELDEN

Naast Roze in Blauw in Nederland hebben we gekeken naar aanpakken die in andere landen worden uitgevoerd. Binnen Europa is de aanpak van Roze in Blauw niet uniek. Roze in Blauw is lid van de European LGBT Police Association (EGPA). Net als Roze in Blauw, is de focus van de EGPA zowel intern als extern: het doel van de organisatie is het ondersteunen van de politieorganisaties in hun lhbti-gerelateerde werkzaamheden, en het ondersteunen van de organisaties in het creëren van een inclusieve werkomgeving voor lhbt-medewerkers (*About | EGPA, z.d.*).

Uit onderzoek naar acht Europese lhbtq+ politienetwerken blijkt dat zes van de acht (Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Italië, Ierland, Spanje, Frankrijk) zich voornamelijk richten op verandering binnen de eigen politieorganisatie. Naast Roze in Blauw gaf ook het inmiddels gestopte Zweedse netwerk (Gaypolisen) aan zich ook op de lhbtq+ gemeenschap en andere relevante partners te richten (Colvin, 2020). Vergeleken met de meeste andere Europese lhbtq+ politienetwerken is Roze in Blauw meer geformaliseerd. In landen als het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Frankrijk, Italië, Ierland, Spanje en Zweden is of was (in het Verenigd Koninkrijk en Zweden zijn de organisaties inmiddels gestopt) het netwerk onafhankelijk en geen onderdeel van de politieorganisatie. In Nederland is dit wel het geval. Ook wordt Roze in Blauw in tegenstelling tot veel andere netwerken gefinancierd door de Nationale Politie, in plaats van door lidmaatschap contributies of een combinatie van lidmaatschap en financiering door de politieorganisatie (Colvin, 2020).

Resultaten diepte-interviews: de blik van politiemedewerkers

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de interviews met politiemedewerkers gepresenteerd.

Voor dit onderzoek is er gesproken met (een aantal) mensen die werkzaam zijn bij de Nederlandse Politie. Zij zijn werkzaam bij verschillende eenheden en in verschillende functies en rollen. De meesten van hen zijn lid van Roze in Blauw of betrokken bij Politie voor Iedereen.

2.1 WAT GEBEURT ER AL?

De respondenten zijn gevraagd naar hun ervaringen met betrekking tot wat er al gebeurt binnen de politie in het kader van de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld. Hierbij is gevraagd naar verschillende aspecten: wat gebeurt er als er een melding binnenkomt; wat is het beleid op dit onderwerp; wat doet Roze in Blauw; zijn er verschillen per eenheid; is er draagvlak intern; is er aandacht voor dit onderwerp in de politieopleiding; is er voldoende kennis binnen de politie op het gebied van lhbtqia+.

Beleid

Een deel van de respondenten geeft aan dat de politie geen specifiek beleid heeft rondom geweld tegen lhbtqia+ personen of dat zij daar in ieder geval niet van op de hoogte zijn. Voor een deel van de medewerkers is dit iets waarvan ze vinden dat het er wel zou moeten zijn, volgens anderen is specifiek beleid niet nodig of wenselijk. Hier is geen consensus over onder de geïnterviewde medewerkers. Medewerkers die specifiek beleid niet nodig vinden, geven vaak als argument dat de politie iedereen gelijk moet behandelen, en dat er geen wezenlijk verschil zou moeten zijn tussen hoe er wordt omgegaan met een geweldsdelict met een lhbtqia+ component, of een geweldsdelict zonder.

'Maar er zit verder niet echt heel erg beleid op of iets dergelijks. Terwijl ik denk van: dit soort dingen zouden beter ingebed moeten worden, zeker ook in het beleid, waardoor het thema meer, ja, meer één wordt met het beleid en ook dus in de uitvoering. Want daar gaat het dus mis, denk ik.'

'Ik ga dit lastig vinden om te zeggen, maar het beleid is gelijk aan die van de grondwet: iedere Nederlander wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld.'

De respondenten die aangeven dat de politie wel beleid heeft op het thema verwijzen naar het programma Politie voor Iedereen, het feit dat er een lhbtqia+ registratiecode is, en de verschillende activiteiten van Roze in Blauw. Over de registratiecode werd genoemd dat het in het huidige systeem niet mogelijk is om meer dan één code aan een zaak te koppelen. Hierdoor kan het zijn dat er voor een andere code wordt gekozen, waardoor de lhbtqia+ code niet wordt meegenomen bij een zaak waar dat wel een rol speelt.

Wat betreft Roze in Blauw zien de meeste respondenten 'het ervoor zorgen dat lhbtqia+ gerelateerde zaken goed worden opgepakt' als het voornaamste doel. Dat kan gaan over het adviseren van collega's die met een lhbtqia+ gerelateerde zaak bezig zijn, of het zelf afhandelen van een zaak. Een tweede doel dat vaak naar voren kwam, was een brug slaan tussen de politie en de lhbtqia+ gemeenschap. Het zorgen voor verbinding tussen de politie en de lhbtqia+ gemeenschap(en) doet Roze in Blauw volgens de medewerkers onder andere door aanwezig te zijn op lhbtqia+ specifieke evenementen. Andere doelen die in de interviews naar voren kwamen, waren het verspreiden van kennis over lhbtqia+ binnen de politie, het werken aan de emancipatie van lhbtqia+ personen binnen de politie, en het hebben van specialistische kennis over lhbtqia+ thematiek.

2.1.1 Verschillen per eenheid

Respondenten zien grote verschillen in de aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen tussen verschillende eenheden. Verschillen tussen eenheden zijn van verschillende zaken afhankelijk. Allereerst benoemen meerdere respondenten dat de mate waarin er aandacht is voor geweld tegen lhbtqia+ personen **afhankelijk is van de leidinggevenden** binnen een bepaalde eenheid, en hoeveel prioriteit zij aan het onderwerp geven.

'Ik probeer mijn studenten heel erg op te leiden dat ze voor iedereen open moeten staan en voor iedereen begrip moeten hebben en dat ze daar niet oordelend over moeten zijn. Dat wordt soms in de praktijk nog tegengewerkt door de heersende cultuur op de bureaus en het ligt er heel erg aan op welk bureau je zit en wie je teamchef is.'

'Dan is het dus weer aan de eenheden zelf, die allemaal weer politiechefs hebben en hun eigen sectorhoofden, hoe ze daar invulling aan geven en hoeveel prioriteit ze eraan geven.'

Daarnaast is de mate waarin geweld tegen lhbtqia+ personen aandacht krijgt, volgens een aantal respondenten ook afhankelijk van de **regionale context** van een eenheid. Vaak trokken respondenten hierbij vergelijkingen tussen de Randstad, 'het westen', en Amsterdam aan de ene kant, en minder (rand)stedelijke regio's aan de andere kant. Meerdere respondenten

hebben bijvoorbeeld het beeld dat er in eenheden in de Randstad meer aandacht is voor geweld tegen lhbtqia+ personen, omdat het geweld daar vaker voor zou komen.

'In het westen wonen veel meer mensen, daar heb je ook veel meer mensen vanuit de doelgroep. Dat wil niet zeggen dat het er hier niet is, maar hier is het minder en hier zijn mensen ook wat toleranter, denk ik, dan in het westen. In het westen heb je toch veel meer culturen die daar iets van vinden en hier in de Achterhoek hebben mensen zo iets: zolang je ons niet lastig valt met het een of het ander en dat geldt van beide kanten, laten we iedereen lekker met rust en leeft iedereen zijn eigen leven. Dat maakt ook wel dat er niet zo heel veel te melden valt. Het is er wel, maar bij lange na niet in de aantallen zoals we dat in het westen van het land zien.'

Ook hangen de waargenomen verschillen sterk samen met de **capaciteit van Roze in Blauw** binnen de verschillende eenheden. In eenheden met meer Roze in Blauw capaciteit en meer actieve leden, gebeurt er volgens respondenten meer in de aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen.

'Als je kijkt naar Roze in Blauw in Amsterdam, dan is dat een op zichzelf staand semi-orgaan. Dus onderdeel van de politie en de eenheid Amsterdam. En daar zit best wel een team die ook vele malen meer uren krijgen, maar daar gebeuren ook – waarschijnlijk – veel meer incidenten of zijn ze makkelijker te volgen.'

Enkele respondenten benoemen dat het aantal actieve leden van Roze in Blauw, net als hoe er zowel intern als extern naar Roze in Blauw gekeken wordt, afhankelijk is van de acceptatie van lhbtqia+ personen in een regio.

'In Amsterdam of meer in het westen van het land is Roze in Blauw heel groot, daar wordt het over het algemeen geaccepteerd. Bij mij in het werkgebied vinden ze het allemaal prima wat ik doe en de ene collega weet mij te vinden en andere vindt dat wat lastiger. Maar als je richting de Veluwe gaat, waar mensen toch gelovig zijn en waar men volgens de bijbel leeft, daar moet je niet aankomen met Roze in Blauw, dat vinden ze allemaal heel bijzonder.'

Ook hier wordt door meerdere respondenten de vergelijking getrokken tussen de Randstad en niet-Randstedelijke regio's. De meeste respondenten die deze vergelijking trekken, benoemen dat acceptatie hoger ligt in de Randstad, hoewel enkelen juist het omgekeerde zeggen: buiten de Randstad zou minder behoefte zijn aan een netwerk als Roze in Blauw, omdat er minder incidenten plaats zouden vinden.

2.2 DRAAGVLAK

Een aantal respondenten benoemt dat veel van hun collega's – met name collega's die niet betrokken zijn bij Roze in Blauw of Politie voor Iedereen - **niet het belang inzien van specifiek beleid** gericht op lhbtq+ personen, omdat zij de overtuiging hebben dat iedereen in principe gelijk behandeld wordt door de politie en de afhandeling van ieder geweldsdelict in principe hetzelfde zou moeten verlopen.

'En ik werd op een gegeven moment door een van de HOVJ's [hulpofficier van justitie] aangesproken met een opmerking van: ja, waarom nemen jullie specifiek voor deze groepen de aangifte op? Want de collega's bij Service & Intake die kunnen dat toch net zo goed? En dat was meer een reactie van: waarom wordt die groep speciaal behandeld? Want onze collega's die behandelen iedereen gelijkwaardig.'

'Het gaat nu meer over de organisatie, maar als het over mij persoonlijk gaat, denk ik dan van: Het heeft bij mij nooit een specifieke aandacht gehad, omdat ik het niet nodig vond, want ik zie niet... Ik zie ieder mens zoals dat hij is. Ik kan hooguit minder of meer interesse hebben voor een persoon, maar dat kan om diverse redenen zijn.'

Daarnaast geven meerdere respondenten aan dat er onder een deel van de politiemedewerkers ook **expliciete weerstand** rond het thema is. Deze weerstand zit er met name in dat deze medewerkers vinden dat er onnodig veel aandacht voor lhbtq+ personen is, of dat ze het gevoel hebben dat dit aan hen opgedrongen wordt.

'Ik merk ook dat er weerstand ontstaat door hoe de media dit onderwerp aandacht geeft. Sommige studenten of docenten hoor ik weleens zeggen: het wordt je zo door de strot geduwd. Ik snap het, maar er is niemand die jou verplicht om nu opeens met een man of met een vrouw te gaan zoenen. Of iemand die zegt: nu moet je je laten opereren. Het is heel lang een ongehoorde stem geweest en die krijgt nu aandacht, omdat het ook een beetje mediageniek is natuurlijk.'

Wat terugkomt in de woorden van deze politiemedewerker en door anderen wordt beaamd, is dat deze weerstand samenhangt met maatschappelijke discussies en de aandacht die het onderwerp in de media krijgt.

2.3 KENNIS EN OPLEIDING

In de ogen van de meeste respondenten is er in de organisatie wel genoeg kennis over lhbtqia+ zaken, maar is deze **kennis onvoldoende verspreid**. Zoals één van de respondenten zegt: *'Er zijn een paar mensen die er veel vanaf weten, maar er zijn dus ook heel veel mensen die er niks vanaf weten.'* Volgens deze respondenten zou iedere politiemedewerker bepaalde **basiskennis** moeten hebben die nu bij een deel van de medewerkers nog ontbreekt. Bijna alle respondenten geven aan dat kennis over lhbtqia+, en met name over Roze in Blauw, naar hun weten wel terugkomt in de politieopleiding, maar dat dit op incidentele basis georganiseerd wordt, bijvoorbeeld door de aanwezigheid van een Roze in Blauw lid die tijdens een les over het netwerk komt vertellen, of door casussen te behandelen waar lhbtqia+ personen in voorkomen. Zij geven aan dat het goed zou zijn als dit structureel ingebed zou zijn in de opleiding, zodat iedere nieuwe politiemedewerker dezelfde kennis opdoet. Nu is het nog zo dat er ook studenten zijn die niet met Roze in Blauw in aanraking komen tijdens de opleiding.

Een specifiek punt waar het volgens enkele respondenten aan kennis over ontbreekt, is het **opnemen van aangiften en meldingen met een discriminatoir aspect**. Met name het herkennen van het discriminatoire aspect is hier een knelpunt: wanneer is iets geweld tegen lhbtqia+ personen en wanneer speelt het lhbtqia+ zijn van het slachtoffer geen rol in de zaak?

'Ik denk dat wij onvoldoende ervaring hebben in het opnemen van de aangifte discriminatie. 'Ik ben gediscrimineerd.' Oké, op welke wijze? Hoe heeft zich dat tot uiting gevormd? Op wat voor wijze voel jij je gediscrimineerd? Wie heeft dat gehoord? Wat doet dat met je? Kunnen we dan alle elementen van het strafbare feit, alle bestanddelen van het strafbare feit, kunnen we die vinden, zodat de officier daar ook daadwerkelijk wat mee kan?'

In meerdere interviews kwam ook terug dat met name kennis over transgender en non-binaire personen onder veel collega's nog beperkt is. Vragen die daarover gesteld worden, bijvoorbeeld aan Roze in Blauw medewerkers, gaan vaak over bejegening, het gebruik van correcte aanspreekvormen en hoe je daarnaar kunt vragen.

'Ja, ik denk dat ondertussen iedereen wel weet dat mannen ook op mannen kunnen vallen en vrouwen ook op vrouwen kunnen vallen en dat sommige mensen biseksueel zijn. Maar het hele genderstuk, dat is nog vrij nieuw voor mensen en daar zit veel onwetendheid in, denk ik, en daardoor misschien een oordeel erop.'

Ook wordt een paar keer genoemd dat kennis over intersekse personen nog beperkt is. In sommige gevallen gaat de beperkte kennis, met name als het gaat om genderdiversiteit, samen met weerstand die samenhangt met maatschappelijke ontwikkelingen en discussies.

2.4 VERANTWOORDELIJKHEID EN TAAK VAN DE POLITIE

De respondenten zijn bevroegd over hun verwachtingen rondom de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld door de politie en andere stakeholders. Waar ligt de verantwoordelijkheid en wie heeft daarbij welke taak?

Politiemedewerkers zien het **handhaven van de rechtsorde en de openbare orde** als de primaire taak van de politie. Bij geweld tegen lhbtqia+ personen is **opsporing en het onderzoeken van zaken** volgens hen de taak van de politie. Daarnaast zien de meeste geïnterviewde politiemedewerkers een rol voor de politie in de **preventie** van geweld tegen lhbtqia+ personen. Volgens hen kan preventie er op verschillende manieren uitzien, zoals het geven van voorlichtingen over de rol van de politie en wanneer je bij de politie terecht kan, zichtbaarheid op evenementen en in hotspotgebieden, en het delen van berichten op sociale media. Meerdere medewerkers geven aan dat ondanks dat de wens om meer aan preventie te doen leeft, er in de praktijk weinig gebeurt op het gebied van preventie. Volgens hen is dit met name het gevolg van beperkte capaciteit bij de politie om in te zetten op preventieve activiteiten.

Politiemedewerkers noemen verschillende partners waar de politie mee samenwerkt of meer mee zou kunnen samenwerken rondom lhbtqia+ geweld. Op het gebied van opsporing wordt het Openbaar Ministerie genoemd. Die samenwerking is volgens enkele medewerkers vooral van belang als het gaat om het vaststellen van een discriminatoir aspect in een zaak. De meest genoemde partners op het gebied van preventie zijn belangenverenigingen (met name het COC, zowel landelijk als regionale afdelingen), antidiscriminatievoorzieningen en gemeenten. Meerdere respondenten benoemen dat ze preventie met name een verantwoordelijkheid vinden van overheden: de Rijksoverheid op het gebied van visieontwikkeling en wetgeving, en gemeenten door middel van het maken van beleid op preventie.

2.4.1 Verantwoordelijkheden binnen de politie

De meest genoemde verantwoordelijke partij binnen de politie voor de aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen is de korpsleiding. Volgens de medewerkers die dit benoemen zou er vanuit de korpsleiding nationaal beleid gemaakt moeten worden op dit thema.

'De korpsleiding, die moet in feite nationaal beleid maken op dit thema. En dat zou in 2016 al gebeurd zijn. Het is nu 2023 en wij zijn als [eenheid] onze eigen weg ingeslagen. We hebben het geborgd zoals wij dachten dat het moest. En heel eerlijk, dat heeft natuurlijk ook best wel even tot wat discussie geleid, want uiteindelijk gaat het om formatie-sterkte, capaciteit. Toch hebben we door die zure appel heen gebeten en gezegd van: we gaan het toch doen.'

2.5 SUCCESFACTOREN EN VERBETERPUNTEN

De respondenten zijn gevraagd naar hun ideeën over wat er nu al goed gaat – wat zijn succesfactoren? – en wat er beter kan.

2.5.1 Succesfactoren

Politie algemeen

Eén van de succesfactoren die door meerdere politiemedewerkers genoemd wordt, is het **bieden van nazorg**. Volgens deze medewerkers biedt de politie zelf waar nodig enige nazorg, en wordt adequaat doorverwezen naar Slachtofferhulp.

‘En dat is overigens nog een ander punt, wat we denk ik wel goed doen. Op het moment dat we een melding zien, dan houden we het wel in de gaten en dan wordt het in principe regionaal binnen de eenheid neergelegd. En die collega’s die houden die zaak ook wel in de gaten en doen een stukje monitoring en nazorg erop.’

Een andere succesfactor die in meerdere interviews naar voren kwam, is dat politiemedewerkers **lhbtqia+ zaken serieus oppakken**, net als het geval is bij andere geweldsdelicten.

Roze in Blauw

Wat betreft Roze in Blauw noemen meerdere respondenten als grootste succesfactor dat Roze in Blauw **sociale veiligheid en begrip** weet te bieden aan de lhbtqia+ personen waar ze contact mee hebben. Dat lhbtqia+ personen zich kunnen identificeren met de politiemedewerkers waar ze mee in gesprek zijn, en politiemedewerkers zich andersom ook kunnen identificeren met de lhbtqia+ slachtoffers, is waar volgens hen de kracht van Roze in Blauw ligt.

Daarnaast wordt de zichtbaarheid van Roze in Blauw, en de bekendheid onder lhbtqia+ personen, genoemd als succesfactor. Volgens de medewerkers die dit benoemen weten lhbtqia+ personen Roze in Blauw goed te vinden.

‘Ik denk in die 25 jaar dat Roze in Blauw bestaat, dat er echt al veel veranderd is. Er zijn veel meer mensen die aangifte doen en ze weten ons steeds meer te vinden. Dat is goed, denk ik. Bijvoorbeeld dat de politie ook zichtbaar is op een pride, die events, dat vind ik een goed iets, want er kan ook gezegd worden: nee, daar krijg je geen toestemming voor. Dat wordt ook heel erg gewaardeerd door de gemeenschap.’

2.5.2 Verbeterpunten

Eerst worden hier de algemene verbeterpunten behandeld die breed voor de politieorganisatie gelden en vervolgens de verbeterpunten die voor Roze in Blauw worden genoemd.

Politie algemeen

Over de politie algemeen worden ook verbeterpunten gegeven door de geïnterviewden, met betrekking tot de aanpak van anti-lhbtq+ geweld. Daarnaast worden ook enkele zorgen geuit, zoals de **beeldvorming die de lhbtq+ gemeenschap** van de politie heeft (zie ook Beeldvorming in hoofdstuk 3). Hieraan gerelateerd zou er gewerkt kunnen worden aan de **aangiftebereidheid**. Met de kanttekening dat de politie eventueel meer aangiften ook aan moet kunnen als organisatie. Daarnaast wordt ook door de geïnterviewden aangegeven dat dit een lang proces is.

'Net als je het hebt over discriminatie en dat soort dingen, je gaat toch niet in één keer veranderen. Je gaat niet zeggen: hoi, wij zijn van de politie en we zijn er voor iedereen. Als je daar een reclame meemaakt, dan denkt het merendeel: haha, echt niet, dus dat gaat niet op die manier. Dat is echt een heel lang proces, waarbij het ook een illusie is dat dat natuurlijk voor iedereen zo gaat voelen.'

Verschillende respondenten geven aan dat de inbedding in de organisatie beter kan. Dit gaat volgens hen breder dan Roze in Blauw, zo wordt er bijvoorbeeld geopperd of er niet **een bredere afdeling** moet komen die zich specifiek richt op de aanpak van discriminatie en daaraan gerelateerd geweld. Ook zou de aanpak van anti-lhbtq+ geweld beter **ingebied moeten zijn in de organisatie** en niet iets wat 'erbij' gedaan wordt. Zoals dat door sommige geïnterviewden wordt ervaren.

'(...) vanuit alle leden van Roze in Blauw, best wel de behoefte is: zorg ervoor dat wij nu onderdeel zijn van de uitvoering, want dan wordt dat onderdeel... Net als zeden is dat een specialisme wat je kunt hebben, dit zou ook veel meer kunnen zijn als een soort neventaak, dan wordt het serieuzer genomen.'

Beleid speelt volgens verschillende geïnterviewden ook een belangrijke rol. Belangrijk hierbij is dat het beleid goed is **afgestemd met de werkbaarheid op de werkvloer**. Zodat het op teamniveau goed geïmplementeerd kan worden. Er worden verschillende suggesties gedaan voor een duidelijkere procesomschrijving. Wat moet er gedaan worden als er lhbtq+ gerelateerd geweld of discriminatie plaatsvindt. Er worden hierbij protocollen gemist.

'En dat had natuurlijk al lang ... En dat speelt al sinds 2016. Er had al lang een procesbeschrijving moeten liggen op hoofdlijnen. (...) moet er een procesbeschrijving komen op hoofdlijnen van: hoe moet je je discriminatieproces hebben ingericht als politie-eenheid? Nou, en

dan moet je niet tot de punt en de komma doen. Dat moet je alleen echt op hoofdlijnen doen, want er zit verschil tussen Amsterdam en Zeeland-West-Brabant.'

Hierbij gaat het om meer dan alleen lhbtq+ gerelateerde discriminatie en geweld. Dit zou **breder moeten liggen dan alleen voor deze doelgroep.**

'(...) ook meteen die stappen ondernemen. Want in een heleboel zaken ben je gewoon bewijslast kwijt. Schrijf getuigen op met namen. Er moet een soort afvinklijstje komen voor dit soort ... Maar überhaupt denk ik dat je dat niet alleen met LHBT-dingen moet doen, maar met elk geweldsincident.'

Als het gaat om de inbedding, wordt soms **ook vertrouwen gemist van de organisatie** en de korpsleiding, dat zij zich uitspreken tegen discriminatie waaronder lhbtq+.

'Ik denk dat het niet alleen voor dit thema geldt, maar voor meerdere van dergelijke thema's die te maken hebben met uitsluiting, discriminatie, racisme en seksisme. Ik denk dat er gewoon, dat de korpsleiding daar veel meer achter moet staan en zich er ook meer over moet uitspreken.'

Er wordt ook nog genoemd dat er eigenlijk een aanspreekpunt per bureau zou moeten zijn die iets weet van de lhbtq+ gemeenschap. Dit sluit aan bij **het gemis van vakmanschap en kennis rondom het thema lhbtq+**. Dit gaat ook over algemene kennis van de lhbtq+ gemeenschap, breder in de organisatie. Denk hierbij aan de kwetsbaarheid van de doelgroep, bijvoorbeeld informatie over mannenontmoetingsplaatsen, datingsapps, maar ook over de verhoogde suïcidekans. Maar ook kennis over geweld en discriminatie, wat hierin de taak is van de politie, de boa's en de antidiscrimatievoorziening.

'En als men echt op de hoogte is van de mogelijkheden die er zijn, kan die wijkagent of noem maar op, veel vlugger, denk ik, van: dit hoort thuis bij een antidiscriminatie voorziening. Of die BOA, dit moet.'

Naast het weten wat er kan, is er toch ook duidelijk behoefte aan meer specialisme.

'(...)wat ook nog eens homogelateerd is of gendergerelateerd is, dan zou dat ook een specialisme op een specialisme kunnen zijn. Het zou ook binnen de opsporing een specialisme kunnen zijn. Of de digitale opsporing, want je hebt ook te maken met allerlei datingapps waar afspraken worden gemaakt en waar heel veel dingen fout gaan en waar ook gevaarlijke dingen gebeuren.'

Om de gemiste kennis te laten landen, worden er dus verschillende opties genoemd door de geïnterviewden, zoals het aanstellen van specifieke mensen met een specialisme of iemand op het bureau of binnen een eenheid die hierover kennis heeft. Maar ook wordt er gedacht aan het aandacht geven binnen de politieacademie of dat de informatie beschikbaar komt in een e-learning.

Een probleem waar verschillende geïnterviewden tegen aanlopen is **capaciteit**. Dit gaat breder dan de capaciteit om lhbtqi+ gerelateerd geweld aan te pakken. Er is een groter capaciteitsprobleem bij de politie volgens verschillende geïnterviewden.

'Alleen, capaciteit is een groter probleem dan alleen Roze in Blauw. Capaciteit binnen de politie is, is eigenlijk net als bij de supermarkt, gewoon drama op dit moment.'

Door het capaciteitsprobleem, of de grote C, zoals sommige geïnterviewden dit noemen, schieten sommige afspraken er soms bij in. Wordt er bijvoorbeeld wel doorverwezen naar Roze in Blauw, maar kan de des betreffende persoon het niet oppakken, of veel later. Hieraan gerelateerd wordt ook benoemd dat er meer aandacht mag komen aan de slachtoffers van lhbtqi+ gerelateerd geweld. Nu kan dat dus vaak niet door capaciteitsproblemen of beleid. Zo geven verschillende geïnterviewden aan dat zij hier meer aandacht aan zouden willen besteden, **slachtoffers beter op de hoogte zouden** willen stellen en binnen 24 uur zouden willen kunnen reageren als dat nodig is.

'Stukje sensitiviteit en aandacht richting de slachtoffers. Dat we soms wel even dat stapje extra kunnen doen en even los moeten gaan van de formele kaders waarin wordt gewogen of een zaak wel of niet in behandeling wordt genomen. Ik ben van mening dat je, en niet alleen bij LHBT-zaken, maar daar gaat dat dan nu wel over, in sommige gevallen net even iets extra moet doen en ook kán doen. Al is het alleen maar voor een stukje gemoedsrust en erkenning van de slachtoffers.'

Verschillende geïnterviewden hebben het over de **projectcode LHBTI**. Deze code wordt nu nog niet altijd consequent of juist toegepast. Dit komt ook doordat verschillende mensen hier niet mee bekend zijn. Een van de respondenten geeft aan dat er speciale leesploegen zijn om soms alsnog deze code toe te kennen.

'Er is een projectcode voor LHBT-zaken. Die is niet altijd bekend bij de collega's en wordt niet altijd goed toegevoegd. Er is nu een leesploeg die incidenten uit het systeem haalt en daar alsnog die code aan koppelt. Dat is wel extra werk, wat jammer is dat dat moet gebeuren.'

Het zou volgens verschillende geïnterviewden goed zijn als hier meer bekendheid aan zou worden gegeven of dat de Roze in Blauw personen dit actief onder de aandacht

brenge bij collega's. Ook ziet een enkele respondent mogelijkheden in de toekomst dat AI het gebruik van dit soort codes overbodig maakt. Andere vinden dat er meer mee gedaan moet worden in de registratie, zodat er op een proces-verbaal direct duidelijk wordt dat het lhbtqia+ gerelateerd is.

Als we kijken naar de algemene verbeterpunten die genoemd worden door de geïnterviewde politiemensen zien we de volgende punten:

- Werken aan de beeldvorming van de politie onder de lhbtqia+ gemeenschap.
- Aangiftebereidheid onder lhbtqia+ personen vergroten.
- Er is meer kennis en kunde nodig op het gebied van lhbtqia+ gerelateerde zaken. Er wordt geopperd om dit een breed specialisme te laten zijn, welke zich ook op andere discriminatiegronden richt.
- Betere ondersteuning en meer sensitiviteit richting slachtoffers van lhbtqia+ gerelateerd geweld.
- Capaciteit is een probleem, dit is een voorwaarde dat deze vergroot wordt voor veel aanbevelingen vanuit de respondenten.
- Werken aan een betere inbedding van beleid rondom de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld. Zo wordt de projectcode LHBT niet altijd even goed gebruikt en worden er protocollen gemist bij anti-lhbtqia+ geweld.

2.5.3 Roze in Blauw

Vanuit de interviews met politiemedewerkers worden verschillende punten genoemd ter verbetering van Roze in Blauw. Zoals **meer samenwerking** binnen Roze in Blauw en tussen verschillende eenheden, **en een duidelijkere structuur** waarin Roze in Blauw georganiseerd is. Het zou minder op basis van vrijwilligheid moeten zijn, maar meer taakgericht. Daarnaast wordt opgemerkt dat nu de verschillende eenheden naast elkaar werken, in plaats van met elkaar.

'(...) ik het veel meer bedrijfsmatig zou willen wegzetten: jij hebt deze taak, jij gaat over de communicatie, jij gaat over het plannen van de diensten, jij gaat over het contact met slachtoffers, jij gaat verhoren inplannen. Dat is eigenlijk veel professioneler en zoals alle andere zaken worden opgepakt binnen de organisatie.'

Het systeem met codes specifiek voor lhbtqia+ zou ook beter kunnen. Nu kan er niet altijd de juiste code in het systeem worden gezet, waardoor er vaak overzicht mist en men niet weet wat er precies in een wijk speelt als het om anti-lhbtqia+ geweld gaat. Hierop aansluitend zeggen de respondenten verschillende dingen over hoe Roze in Blauw nu **gefaciliteerd** wordt. Dit wordt door de respondenten ook als verbeterpunt voorgedragen.

'Ik denk vooral dat het meer gefaciliteerd moet worden en met gefaciliteerd: dat het niet meer op loyaliteit en eigen tijd moet draaien, maar dat het echt onderdeel moet zijn van de taken van de politie.'

Het gaat er hierbij ook om dat er ruimte en geld komt om de verbinding aan te gaan met collega's in andere eenheden die onder Roze in Blauw vallen. Zo kunnen verschillende Roze in Blauw groepen elkaar ondersteunen, inspireren en motiveren om het netwerk actief in te zetten om zo de lhbtq+ mensen te helpen, mocht dit nodig zijn. Daarnaast is het goed om in verbinding te staan met collega's in de eigen eenheid, om hen goed te ondersteunen en voor te lichten in wat zij kunnen doen als er anti-lhbtq+ geweld voorkomt. Qua tijd wordt ook aangegeven dat men meer tijd nodig heeft voor bijvoorbeeld nazorg, nadat er anti-lhbtq+ incidenten zijn gebeurd. Nu is er eigenlijk soms te weinig tijd om dit goed te doen. Zo wordt er ook aangegeven dat er behoefte is aan administratieve ondersteuning/ projectondersteuning. Hieraan gerelateerd gaat het ook om de **erkenning en waardering** die gemist wordt voor het werk wat nu in Roze in Blauw zit.

'Ik kom elke keer terug op die erkenning, dus dat zit toch elke keer ... Geef mensen tijd ervoor en betaal mensen ervoor, want dit is onderdeel van het politievak. Dat zit hem ook in hele kleine signalen. Nu is de grondwet onlangs nog gewijzigd, maar in elk politiebureau staat nog steeds de oude variant op de muur, dat moet veranderd worden.'

Een aantal politiemedewerkers geeft aan dat het goed zou zijn om intern te werken aan de **bekendheid van Roze in Blauw**. Zij merken dat nog niet iedereen binnen de politie bekend is met Roze in Blauw en haar werkzaamheden.

'Ik heb gisteren maar eens teambreed een mailtje gestuurd: hé, zijn jullie bekend met Roze in Blauw? Heb je vraagstukken of weet je iets niet? Bel mij daarover. Nu is dit maar een heel simpel dingetje, maar je ziet dat je collega's denken: o, ja, daar heb ik eigenlijk niet over nagedacht. Dus het is aan mij, vind ik, om het in het basisteam met regelmaat bespreekbaar te maken, zodat mensen zich langzamerhand bewust worden van iets.'

Naast de interne bekendheid van Roze in Blauw, geven een paar politiemedewerkers ook aan dat gewerkt moet worden aan de **bekendheid van het netwerk onder lhbtq+ personen**. Dit sluit aan bij de ervaringen van lhbtq+ respondenten zelf. Een deel van hen gaf namelijk aan niet bekend te zijn met Roze in Blauw, of geen precies beeld te hebben van wanneer ze contact op kunnen nemen met Roze in Blauw. Lhbtq+ personen en politiemedewerkers geven vergelijkbare suggesties over hoe Roze in Blauw aan haar bekendheid kan werken, waaronder aanwezigheid op evenementen, het internet, en het verspreiden van foldermateriaal. Daarnaast wordt nog de suggestie gedaan om meer voorlichting te geven op bijvoorbeeld scholen over Roze in Blauw. Tot slot zien we nog dat er meer intersectioneel gewerkt kan worden.

'Ja, de kwetsbaarheid, dus meer termen erbij. Dus bijvoorbeeld bij lhbti, of geweld tegen lhbti groep... Dat je ergens tussen haakjes nog meer andere woorden gaat noemen, die mee zouden kunnen spelen. Want ik bedoel: je handicap, afkomst, religieuze overtuiging. (...).'

Als we kijken naar Roze in Blauw en de verbeterpunten die genoemd worden door de geïnterviewde politiemensen, zien we de volgende punten:

- Betere interne samenwerking.
- Werken aan een betere interne structuur waarin Roze in Blauw is ingebed.
- Meer waardering voor het Roze in Blauw netwerk, bijvoorbeeld in middelen en tijd. Daarop aansluitend, is er meer nodig, zodat het Roze in Blauw netwerk beter wordt gefaciliteerd. Denk aan tijd om in verbinding met elkaar te staan en collega's buiten het netwerk beter voor te lichten/te betrekken.
- Werken aan de bekendheid van Roze in Blauw, zowel intern als extern.
- Intersectioneler te werk gaan.

SAMENVATTING HOOFDSTUK 2

Uit dit hoofdstuk komt naar voren dat politiemedewerkers het beeld hebben dat er weinig of geen beleid is met betrekking tot de aanpak van anti-lhbtq+ geweld door de politie, of dat zij hier in ieder geval niet van op de hoogte zijn. Respondenten zien in aanpak grote verschillen tussen eenheden. Dit is volgens hen afhankelijk van de leidinggevers, de regionale context en de capaciteit van Roze in Blauw. Onder politiemedewerkers bestaan wisselende ideeën over de noodzaak van specifiek beleid gericht op de aanpak van anti-lhbtq+ geweld, er is ook expliciete weerstand tegen dergelijk beleid. Volgens de meeste respondenten is er voldoende kennis aanwezig met betrekking tot lhbtq+, maar is deze onvoldoende verspreid in de organisatie. Verder zijn respondenten van mening dat iedere politiemedewerker bepaalde basiskennis zou moeten hebben, dit ontbreekt nu nog.

Het handhaven van de rechtsorde en de openbare orde wordt gezien als de primaire taak van de politie. Als het gaat om geweld tegen lhbtq+ personen is opsporing en onderzoek volgens respondenten de taak van de politie. De meeste respondenten zien ook een rol voor de politie in de preventie van dit geweld. Hierbij worden ook verschillende maatschappelijke partners genoemd waar de politie mee samenwerkt of zou kunnen samenwerken. De respondenten noemen de korpsleiding het meest als het gaat om de verantwoordelijke partij binnen de politie voor de aanpak van anti-lhbtq+ geweld. Volgens hen zou er vanuit de korpsleiding nationaal beleid gemaakt moeten worden op dit thema.

Succesfactoren

Uit de interviews komen succesfactoren naar voren van de politie in het algemeen: het bieden van nazorg en het serieus oppakken van lhbtq+ zaken. Bij Roze in Blauw worden de volgende succesfactoren genoemd: het zorgen voor sociale veiligheid en begrip richting lhbtq+ personen.

Verbeterpunten

Als verbeterpunten voor de politie in het algemeen wordt de beeldvorming van de politie bij de lhbtqia+ gemeenschap genoemd en de aangiftebereidheid bij deze gemeenschap. Verder wordt het idee genoemd voor een bredere afdeling gericht op de aanpak van discriminatie. De aanpak van anti-lhbtqia+ geweld moet beter ingebed worden in de organisatie. Beleid speelt volgens de respondenten ook een belangrijke rol, waarbij beleid goed afgestemd moet zijn met de werkbaarheid in de praktijk. Er wordt vakmanschap en kennis gemist rondom het thema lhbtqia+. Voor Roze in Blauw wordt als verbeterpunt genoemd dat er meer interne samenwerking moet zijn en een betere structuur. Daarnaast wordt meer waardering voor het netwerk genoemd, alsook het werken aan de interne en externe bekendheid van Roze in Blauw. Tot slot wordt genoemd dat Roze in Blauw meer intersectioneel zou kunnen werken.

Resultaten focusgroepen: vanuit de ogen van de lhbtqia+ gemeenschap

Alle deelnemers hebben ervaring gehad met anti-lhbtqia+ geweld, en een deel van hen meerdere keren. Allen hebben minstens één keer contact opgenomen met de politie naar aanleiding van een incident. Een deel van hen is daarbij in contact gekomen met Roze in Blauw medewerkers, en een deel is alleen in contact gekomen met reguliere politiemedewerkers. Daarnaast zijn vertegenwoordigers van de belangenverenigingen Transgender Netwerk, Bi+ Nederland en de Nederlandse Organisatie Aseksualiteit gesproken in een aparte focusgroep.

Tijdens de focusgroepen zijn deelnemers op de volgende onderwerpen bevestigd: hun beeldvorming van de politie, hun ervaringen met de politie en de mate waarin die overeenkwamen met hun verwachtingen, en hun kijk op succesfactoren en verbeterpunten voor de politie in het kader van geweld tegen lhbtqia+ personen. Bij het behandelen van deze verschillende onderwerpen is specifieke aandacht geweest voor Roze in Blauw.

3.1 BEELDVORMING

De deelnemers van de focusgroepen zijn gevraagd naar waar ze het eerste aan denken als ze denken aan de politie in het algemeen, in de context van geweld tegen lhbtqia+ personen, en waar ze het eerste aan denken bij Roze in Blauw specifiek.

3.1.1 Politie algemeen

De meerderheid van de respondenten had een vrij negatief beeld van de politie in het algemeen als het gaat om de aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen. Een deel van de respondenten had voor ze zelf in aanraking kwamen met de politie een positiever beeld, dat negatiever werd nadat ze contact hadden gehad met politie. Andere respondenten hadden al een negatiever beeld voor ze zelf met de politie in aanraking kwamen vanwege anti-lhbtqia+ geweld. Bijvoorbeeld vanwege eerdere negatieve ervaringen met de politie, zoals met etnisch profileren, of vanwege negatieve ervaringen van anderen die ze gehoord hadden. Een enkele respondent had een positief beeld zowel voorafgaand aan het anti-lhbtqia+ geweld, als achteraf.

De volgende associaties werden meerdere keren genoemd door respondenten:

- De politie staat voor veiligheid.
- De aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen heeft weinig prioriteit binnen de politie.

- De politie heeft onvoldoende kennis en kunde over het omgaan met (meldingen van) geweld tegen lhbtqi+ personen.
- De politie behandelt verschillende groepen mensen (zoals personen van kleur en lhbtqi+ personen) ongelijk/de politie discrimineert.

'Ik heb altijd hier in deze wijk gewoond, Kanaleneiland. Misschien weten jullie het, misschien niet: Kanaleneiland is niet altijd het beste deel van Utrecht geweest. Ik ben Marokkaan en hier werd met een bepaalde afschuw bijna naar de politie gekeken. Mijn beeld van kleins af aan is altijd, richting de politie, best wel negatief geweest.'

- De politie is er niet voor iedereen.
- De politie is behulpzaam, maar soms onwetend.
- De ervaring die je hebt met de politie is medewerker-afhankelijk.
- De politie is een overbelaste organisatie, met te weinig menskracht.
- Binnen de politie heerst een machocultuur.

Respondenten geven aan dat verschillende zaken invloed hebben op het beeld dat zij van de politie en Roze in Blauw hebben, waaronder wat hen verteld is tijdens hun opvoeding, hun eigen ervaringen en de ervaringen van anderen, zowel mensen in hun eigen omgeving als online.

3.1.2 Roze in Blauw

Over het algemeen gaven respondenten aan een positiever beeld te hebben als het gaat om Roze in Blauw specifiek. De volgende associaties kwamen naar voren tijdens de focusgroepen:

- Het is goed dat Roze in Blauw er is.
- Medewerkers van Roze in Blauw hebben goede intenties en tonen betrokkenheid bij het thema, bijvoorbeeld door aanwezig te zijn op evenementen.

'Als ik kijk naar mijn beeldvorming ook, dan straalt roze en blauw wel iets anders uit op Prides, op evenementen, dan... 'Wij zijn er voor jou' is dan echt wel wat ze willen laten zien. En ik geloof ook echt dat die intenties oprecht zijn, alleen dan moet de uitvoering wel matchen met dat wat je belooft.'

- De uitstraling van Roze in Blauw op evenementen komt niet altijd overeen met de uitvoering.
- Roze in Blauw is lhbtqi+ sensitiever en medewerkers bieden meer begrip en troost dan reguliere politie medewerkers bij lhbtqi+ gerelateerde incidenten.
- Roze in Blauw heeft weinig slagkracht.
- Roze in Blauw is niet goed genoeg geborgd binnen de politieorganisatie.
- Roze in Blauw werkt langzaam en bureaucratisch.

- Het is een teken van zwakte dat Roze in Blauw bestaat, omdat lhbtq+ personen door iedere politiemedewerker sensitief behandeld zouden moeten worden.

3.2 ERVARINGEN EN VERWACHTINGEN VAN DE POLITIE

Lhbtq+ personen hebben een aantal verwachtingen van de politie in het algemeen in de aanpak van geweld tegen lhbtq+ personen. Daarnaast hebben respondenten een aantal specifieke verwachtingen van Roze in Blauw. Een deel van deze verwachtingen en ervaringen zijn lhbtq+ specifiek, anderen kunnen mogelijk gelden voor alle mensen die een aangifte of melding doen bij de politie.

3.2.1 Verwachtingen van de politie in het algemeen

Sensitiviteit en bejegening

Meerdere respondenten geven aan dat of je als melder een positieve ervaring hebt met de politie nog te **afhankelijk is van welke politiemedewerker je treft**. De verwachting die respondenten daarbij hebben, is dat iedere politiemedewerker in staat is om op een sensitieve manier een lhbtq+ gerelateerde zaak af te handelen, ongeacht of die medewerker lid is van Roze in Blauw of niet. Een aantal respondenten heeft die sensitiviteit niet ervaren. Een respondent die werkt bij een lokale belangenvereniging gaf aan van lhbtq+ personen te horen dat ze op een vervelende manier bejegend werden in het contact met de politie. Een voorbeeld wat hij gaf is dat ze adviezen kregen over hoe ze zich zouden kunnen gedragen of kleden op een manier waardoor ze minder met geweld te maken zouden krijgen. Enkele andere respondenten gaven ook aan adviezen te hebben gekregen van politiemedewerkers die hen het gevoel gaven zelf verantwoordelijk te zijn voor het wel of niet meemaken van geweld. Eén van de respondenten gaf een beeld dat die had van de politie op basis van de aanwezigheid van politiemedewerkers op lhbtq+ evenementen niet overeenkwam met diens eigen ervaring met de politie.

'De medewerkers die ik bij de politie gesproken heb, dat was al een hele andere beleving per persoon, hoe ik bejegend werd. Daarnaast ook wel het beeld van dat wat ik zie op bijvoorbeeld een Pride en dan in gesprek met medewerkers die keycards aan het uitdelen zijn en wat zij dan vertellen. Dat ik denk: maar dit is niet mijn ervaring.'

Daarnaast gaven veel respondenten aan dat het voor hen is belangrijk zich **gehoord te voelen en serieus genomen** te worden door de politiemedewerkers waar ze contact mee hebben. Volgens respondenten zijn meerdere aspecten daar belangrijk in. Eén van die aspecten is dat politiemedewerkers blijk van erkenning geven van de impact die een incident op de melder heeft. Dit kan volgens respondenten op verschillende manieren, bijvoorbeeld door tijdens het gesprek met de melder expliciet aan te geven dat ze het

incident serieus nemen, of door meer tijd te nemen om naar het verhaal van de melder te luisteren, ook als er in de zaak onvoldoende bewijs is.

'Het is gewoon alleen het stukje erkenning van: ik vind het oprecht heel vervelend voor je dat je dit hebt moeten meemaken, dat je dit hebt moeten doorstaan. Niet eens dat iemand echt effectief voor de rechter belandt, maar al dat stukje ervoor dat de politie erkent van: wat je hebt meegemaakt, dat is heel heftig. Dat zou voor mij al enorm hebben geholpen, maar dat heb ik dus niet gekregen.'

Verder geven respondenten aan het belangrijk te vinden dat politiemedewerkers de **manieren waarop het lhbtqia+ zijn een rol speelt in het incident erkennen**. Dat het lhbtqia+ aspect ook vermeld wordt in het dossier, is voor meerdere respondenten belangrijk, met name zodat hun geweldservaring terug te vinden is in statistieken. Voor hen was dit dan ook een van de redenen, en in sommige gevallen de enige reden, om te melden of aangifte te doen bij de politie.

Een van de vertegenwoordigers van een belangenvereniging geeft daarnaast aan dat het serieus nemen van geweld tegen lhbtqia+ personen niet alleen belangrijk is voor het slachtoffer van het incident zelf, maar voor de gehele gemeenschap. Dit soort incidenten kunnen namelijk een breder effect hebben op andere lhbtqia+ personen die over het incident horen en zich daardoor onveilig voelen, of hun gedrag en expressie gaan aanpassen om onveilige situaties te voorkomen.

'Want als een homo man in elkaar geslagen wordt of een trans vrouw in elkaar geslagen wordt, doet dat wat. De hele gemeenschap voelt: oh, we zijn niet veilig, dus laten maar niet hand in hand lopen, of laat ik maar niet 's nachts met het openbaar vervoer gaan als trans vrouw, of laat ik dan toch maar andere kleren dragen. Dus je moet weer je gedrag erop aanpassen. En dat beseft hebben ze niet, en dan nemen ze het dus ook niet serieus genoeg daardoor.'

Duidelijke communicatie

Het merendeel van de respondenten benoemt dat ze **duidelijke communicatie** van de politie verwachten rondom het proces van melden of aangifte. Een aantal respondenten geeft aan te begrijpen dat niet iedere aangifte tot het oplossen van een zaak zal leiden, maar vindt het wel belangrijk dat er over het vervolg naar hen gecommuniceerd wordt. Zij verwachten dus dat in het geval dat de politie weinig kan doen met de aangifte, dat ook aan hen wordt verteld en uitgelegd. Onduidelijke communicatie over het proces was een terugkerend thema in de ervaringen van een groot deel van de respondenten. Een respondent vertelt over een aangifte die ze had gedaan, waarvan het voor haar niet duidelijk was of die uiteindelijk ook verwerkt werd:

'Ik weet niet eens zeker wat ermee gebeurd is uiteindelijk. [...] Ik gaf dus aan: ik wil aangifte doen, en had alle informatie opgegeven, maar uiteindelijk heb ik niet echt bevestiging doorgekregen van: oké, het is doorgekomen, of: oké, er is wat mee gedaan.'

Een andere respondent vertelde dat de politie met hen had afgesproken een gesprek te gaan voeren met de pleger, maar dat dit uiteindelijk niet gebeurd is en dit niet vanuit de politie gecommuniceerd was. Hen gaf aan te verwachten van de politie dat ze de vervolgactie zouden uitvoeren, of anders contact op zouden nemen om uit te leggen waarom ze ervoor gekozen hadden dat toch niet te doen.

Onderdeel van bovengenoemde onduidelijke communicatie is dat meerdere respondenten aangaven dat het **verschil tussen melden en aangifte** doen niet duidelijk aan hen uitgelegd werd in het contact met politiemedewerkers. Ook geven meerderen aan dat ze graag aangifte wilden doen, maar dat dit expliciet ontmoedigd of zelfs tegengehouden werd.

'Toen kwam ik op het politiebureau en toen heb ik mijn verhaal gedaan, en toen ging letterlijk de agent googelen naar wetteksten om te kijken of wat ik vertelde strafbaar was. Zijn inschatting was dat dat niet het geval was. Maar ik zeg van: ik wil graag aangifte doen, en dat mocht uiteindelijk dus niet. Hij zei: ik kan alleen een melding maken. Ik heb het drie keer gevraagd, ik zeg: ik weet zeker dat in alles wat ik jou heb verteld, dat er minstens één strafbaar feit in zit, het kan echt niet missen. Je mag niet zomaar iemand uitschelden, vastpakken, dreigen met slaan. Dat mag niet. Maar nee, dat was niet strafbaar volgens hem. Hij heeft letterlijk gezegd: je had aangifte kunnen doen als hij je had geslagen.'

Een vertegenwoordiger van een belangenvereniging geeft ook aan vaker te horen dat aangifte doen afgeraden wordt in gevallen dat er weinig bewijskracht is, ondanks dat het het recht van het slachtoffer is om wel aangifte te kunnen doen.

'We horen wel vaak dat ze toch zeggen van: ja, je kan beter een melding doen. En dat mogen ze niet, maar dat doen ze wel.'

De verwachting die respondenten van de politie hebben is dat er **duidelijk geïnformeerd** wordt, en dat ze zelf een keuze kunnen maken uit de opties die worden voorgelegd. De optie voorgelegd krijgen om een aangifte op te nemen met een collega van Roze in Blauw wordt ook als suggestie genoemd. Zo gaf één van de respondenten aan dat die ten tijde van de aangifte niet bekend was met Roze in Blauw, maar dat die het fijn had gevonden als contact met Roze in Blauw als optie was aangeboden door de politiemedewerker waar die contact mee had.

Enkele respondenten benoemen ook het belang van **doorverwijzing voor nazorg** na een geweldsincident. Zij noemen Slachtofferhulp als instantie waarnaar doorverwezen kan worden. Het merendeel van de respondenten geeft aan naar Slachtofferhulp doorverwezen te zijn door de politie, of dit als optie aangeboden te hebben gekregen. Voor enkele anderen geldt dit niet. Zij geven aan geen doorverwijzing naar Slachtofferhulp aangeboden te hebben gekregen:

'En daarnaast überhaupt een stukje nazorg. Ik denk dat ik vrij oké ben op dit moment, maar nogmaals verwijs me naar de correcte instantie of weet ik veel. Stel je voor dat iemand echt helemaal in shock is, verwijs hem dan naar Slachtofferhulp of iets in die richting.'

Overgaan tot handelen

Een deel van de respondenten verwacht dat de politie vaker **overgaat tot handelen** naar aanleiding van een melding of aangifte. Hoe dit handelen eruit zou kunnen zien, verschilt van ervaring tot ervaring. Een voorbeeld dat genoemd wordt, is dat de politie vaker (preventief) langskomt op plekken waar geweldsincidenten gericht op lhbtq+ personen vaker plaatsvinden. Een andere suggestie die genoemd werd, is dat de politie in sommige gevallen meer kan doen om tot bewijs te komen, bijvoorbeeld door camerabeelden op te vragen of door te praten met mogelijke omstanders/ooggetuigen. Eén van de respondenten gebruikte haar eigen ervaring als voorbeeld van hoe de politie op een goede manier kan handelen bij een melding. Omdat haar transgender dochter regelmatig gepest werd door een jongen uit de buurt, had zij contact opgenomen met de politie. Haar melding werd serieus genomen en de wijkagent is langsgedaan bij het huis van de jongen, waarna deze haar dochter niet meer pestte. Gedurende dit proces werd er vanuit de politie duidelijk gecommuniceerd.

'Ik was er enigszins verbaasd over, want ik had altijd het idee dat het wel ernstig moet zijn, wil je de politie inschakelen. Ik was bang dat ze zouden zeggen: dat is geen big deal. Politie mensen hebben het ontzettend druk, dus dat ze moeite nemen om langs te komen en het serieus nemen, is positief.'

Preventie

Op het gebied van preventie verwacht een deel van de respondenten meer inzet van de politie. Manieren van bijdragen aan preventie die genoemd worden zijn meer zichtbaar zijn op plekken waar veel lhbtq+ mensen komen, zoals bepaalde uitgaansgelegenheden, of vaker mensen aanspreken op ongewenst gedrag, bijvoorbeeld als er in de winkelstraat met homo gescholden wordt. Ook noemde een respondent dat de politie meer kan uitspreken dat ze er voor iedereen zijn, ook voor lhbtq+ personen. Wat dit betreft geeft een andere respondent aan dat dat wat hen betreft vooral een taak van Roze in Blauw zou moeten zijn, omdat die boodschap minder serieus genomen zou worden als die door de reguliere politie uitgesproken wordt, gezien het negatieve beeld van de politie dat onder veel lhbtq+ personen leeft.

'Ik weet niet of ik dat een taak van de politie vind. Het lijkt me in ieder geval – als het om queer zaken gaat – meer een taak van Roze in Blauw dan. Ik hoef dat niet van de politie zelf te horen. Ik zou daar zelfs alleen over lachen: zijn zij dat die dat zeggen?'

3.2.2 Verwachtingen van Roze in Blauw

Specifiek over Roze in Blauw hebben respondenten een aantal verwachtingen. De meest genoemde verwachting die respondenten van Roze in Blauw hebben, is dat medewerkers beschikken over **meer lhbtqia+ sensitiviteit** dan reguliere politiemedewerkers. Op het gebied van sensitiviteit heeft het merendeel van de respondenten positievere ervaringen met Roze in Blauw dan met reguliere politiemedewerkers: zij ervaren begrip en veiligheid in het contact met Roze in Blauw, en ervaren een meerwaarde van het contact opnemen met Roze in Blauw in plaats van met de reguliere politie.

'Ook hoe ze je aan de telefoon aanspreken en hoe ze dat opnemen. Hoe ze je toch proberen verder te helpen. Daar heb ik het gevoel bij van: ze snappen echt wat ik heb meegemaakt en wat ik voel en hoe ik geholpen kan worden.'

'Ik ben niet snel op mijn mondje gevallen, maar ik voel mij toch altijd wel veiliger bij gelijkgestemden. En als je Roze in Blauw voor je hebt, dan weet je: dit is iemand die weet hoe het is om queer te zijn. Want het zijn alleen maar queer mensen bij Roze in Blauw ook. Dus die weet dat, die maakt zelf ook dingen mee. Dus dan voel je je toch veiliger. Tenminste, mijn eigen beleving is dat je je toch veiliger voelt om daar dan iets mee te delen.'

Toch zijn er ook respondenten die minder sensitiviteit vonden bij Roze in Blauw dan ze vooraf verwacht hadden. Zij ervaren daardoor geen meerwaarde van het contact opnemen met Roze in Blauw in plaats van met de reguliere politie.

'De sensitiviteit die jij dus wel ervaren hebt, heb ik helaas daar niet ervaren, dus dat maakt wel dat ik minder snel geneigd ben om Roze in Blauw te bellen. Want dan maakt het dus niet uit; je kan in beide gevallen iemand treffen die niet die sensitiviteit heeft. Dus zou dat niet per se voor mij een extra push zijn om wel Roze in Blauw te bellen.'

'Ik verwachtte meer sensitiviteit. Eén: meer 'wat vervelend dat je dit meemaakt', twee: 'gebeurt dit vaker?', drie: 'dit zijn de stappen die je kan ondernemen'. Ze hoeven het niet van me over te nemen, maar wel: welke stappen kan ik eventueel doen. Meer dan: 'dan moet je 112 bellen op het moment dat het gebeurt'.'

Daarnaast hebben respondenten de verwachting dat Roze in Blauw **goed te bereiken** is. In de praktijk is dit niet altijd het geval. Een verklaring voor deze verwachting kan zijn dat het bij melders niet altijd bekend is dat deelname aan Roze in Blauw een neventaak is, waardoor zij een reactietijd verwachten die Roze in Blauw niet altijd waar kan maken. Verschillen tussen communicatiekanalen kunnen daar ook in meespelen: de piketlijn is in principe altijd bereikbaar, maar contact via de e-mail duurt langer. Zij ervaren dus een mismatch tussen hun verwachtingen en de capaciteit van Roze in Blauw.

3.3 AANBEVELINGEN UIT ERVARINGSKENNIS

Zowel de verschillende belangenorganisaties als de gesproken lhbtqia+ personen geven verschillende aanbevelingen en tips voor de politie als het gaat om lhbtqia+ gerelateerd geweld. Hierbij moet opgemerkt worden dat we niet met zekerheid kunnen zeggen of we ook intersekse personen hebben gesproken. De aanbevelingen die hierna staan komen vanuit de gesproken respondenten, het kan dus zo zijn dat er aanbevelingen of tips staan die al gedaan worden, dit is dan alleen nog niet bekend bij de doelgroep. Het zijn ook aanbevelingen en tips die zij zelf hebben gegeven. Verderop in dit rapport worden ook nog aanbevelingen gedaan op basis van de conclusies en de beschreven resultaten.

3.3.1 Politie algemeen

De verschillende respondenten van de focusgroepen geven verschillende tips en aanbevelingen voor de politie algemeen, als het gaat om lhbtqia+ gerelateerd geweld. Zo noemen meerdere respondenten dat het aan **generieke basiskennis en sensitiviteit mist**. Zo krijgen respondenten te horen, zich meer mannelijk moeten gedragen of, 'doe dan niet zo gay'. Hierin wordt sensitiviteit gemist. Dit wordt ook gemerkt als er gebeld wordt naar aanleiding van een geweldsincident door een van de respondenten.

'De vragen die ze toen stelden, dat ik echt denk van: huh? Bijvoorbeeld: heb je het zelf uitgelokt of deed je te vrouwelijk of deed je... Heb je iets gezegd, waardoor de ander kon herleiden dat ik dan homoseksueel ben. Toen dacht ik van: ja, maar of ik dat nou ben of niet ben, ik moet toch gewoon normaal kunnen deelnemen in de samenleving?'

Meerdere vertegenwoordigers van belangenverenigingen geven aan dat bij eenheden en afdelingen binnen de politie die vaak te maken kunnen krijgen met lhbtqia+ personen, extra sensitiviteit en kennis belangrijk is. Een voorbeeld dat gegeven werd is de zedenpolitie, omdat lhbtqia+ personen een risicogroep voor het meemaken van seksueel geweld vormen. Politied medewerkers die bij de zedenpolitie werken zullen dus vaker dan sommige andere medewerkers te maken krijgen met lhbtqia+ specifieke incidenten, waar sensitiviteit en kennis van belang is. Bovendien kunnen er belangrijke signalen gemist worden als lhbtqia+ aspecten niet meegenomen worden. Bij huiselijk geweld kan iemands seksuele oriëntatie bijvoorbeeld een indirect motief zijn voor geweld.

Lhbtqia+ belangenverenigingen hebben kennis in huis waar de politie volgens hen meer gebruik van zou kunnen maken. Een van de vertegenwoordigers van een belangenvereniging geeft aan te verwachten dat de politie serieus aan de slag gaat met lhbtqia+ sensitiviteit en een aanpak van geweld tegen lhbtqia+ personen, en dat belangenverenigingen in dat proces betrokken worden.

'Ik verwacht gewoon dat ze de grondwet uitvoeren en dat ze het dus serieus nemen, en dat zij zelf met een plan komen hoe ze het kunnen verbeteren. En ook contact opnemen met ons soort organisaties.'

De respondenten geven ook nog aan dat het voor hen niet altijd duidelijk is wat aangifte is en wat een melding maken is, en wat daarbij de verschillen zijn. Ook zouden zij het fijn vinden als ze bijvoorbeeld beter hierover voorgelicht worden. Zo gaf een respondenten aan: *'Je doet niet dagelijks aangifte, dus het is fijn als je wat begeleiding krijgt in wat je moet doen en onthouden'*.

3.3.2 Roze in Blauw

Er worden door de responderen verschillende tips en verbeterpunten specifiek voor Roze in Blauw gegeven. Zo zou volgens de respondent Roze in Blauw **een specifiekere kennis-functie** kunnen innemen binnen de Nationale Politie. Daarnaast kan er gewerkt worden aan de **zichtbaarheid en bekendheid van Roze in Blauw**. Zo kan duidelijker worden gemaakt aan de lhbtqia+ personen wat Roze in Blauw kan betekenen voor hen. Verschillende respondenten hadden nog niet eerder gehoord van Roze in Blauw of wisten niet precies wat ze voor hen konden betekenen. Zo zou Roze in Blauw zichtbaarder kunnen zijn in de media, maar denk dan ook aan sociale media, zoals TikTok. Wat ook geopperd wordt is dat succesverhalen gedeeld kunnen worden van hoe Roze in Blauw lhbtqia+ personen heeft ondersteund, om zo de bekendheid maar ook de bereidheid voor aangifte wordt vergroot.

'Ik heb best wel wat vrienden, die hebben godzijdank nog nooit iets meegemaakt, waarbij ze de politie nodig hadden. Het zijn juist die mensen die niet weten dat Roze in Blauw bestaat. Dus meer campagne voeren via een Insta of TikTok of...'

Hierin is beeldvorming ook belangrijk, zo geven verschillende respondenten aan dat **het beeld** wat Roze in Blauw uitstraalt op bijvoorbeeld de Pride, niet overeenkomt met de individuele ervaringen met Roze in Blauw.

'Als ik kijk naar mijn beeldvorming ook, dan straalt Roze in Blauw wel iets anders uit op Prides, op evenementen, dan... 'Wij zijn er voor jou' is dan echt wel wat ze willen laten zien. En ik geloof ook echt dat die intenties oprecht zijn, alleen dan moet de uitvoering wel matchen met dat wat je belooft.'

Wat ook niet helpt is volgens de respondenten dat sommige van hen het niet lukt om in contact te komen met Roze in Blauw. Dit signaal horen ook de belangenorganisaties die we gesproken hebben.

'Ik weet niet meer hoe ik ze ging proberen te contacten, via telefoon of e-mail of zo, dan was het van: eigenlijk is dit niet langer in gebruik en moet je gewoon via dit andere nummer of wat dan ook proberen.'

De belangenorganisatie merken in hun gesprekken met Roze in Blauw dat deze politiemedewerkers dit vaak min of meer vrijwillig doen. Hiervan vinden zij dat er **betere financiering nodig** is. Daarnaast merken zij op dat Roze in Blauw **niet altijd even toegankelijk** is, ook niet voor de belangenorganisaties. Men merkt op dat het persoonsafhankelijk is wie men treft. Of zij verder geholpen kunnen worden en of die persoon de juiste kennis heeft of doorverwijst. Wat betreft **kennis over de brede lhbtqia+ gemeenschap** is dit ook wisselend. Bijvoorbeeld over de monoseksuele norm (de norm dat aantrekking gericht is op één gender) die vaak leidend is, maar ook sensitiviteit naar transgender personen.

'(...) trans personen hebben daar ook niet altijd sensitieve bejegening ontvangen. Want ja, daar zijn ook soms mensen, die daar ook helemaal niks van weten. En soms ook een beetje gaan bevragen of niet serieus genoeg nemen of inderdaad zeggen: dan moet je je maar niet zo kleden.'

Ook wordt er vanuit de belangenorganisaties kennis gemist over bijvoorbeeld asexualiteit. Zo krijgen zij meldingen dat ook Roze in Blauw niet bekend is met asexualiteit en niet weten dat asexuele personen ook onder de lhbtqia+ gemeenschap vallen. Gevolg daarvan is dat asexuele personen sensitiviteit kunnen missen in het contact met de politie. Ook kan het zo zijn dat het discriminatoire aspect in een incident hierdoor niet herkend wordt.

Als tip wordt nog meegegeven uit de focusgroepen om meer intersectioneel te werken. Omdat mensen vaak meer dan alleen bijvoorbeeld homoseksueel zijn, en dat er in geweld soms meer speelt. Bijvoorbeeld afkomst of vrouw zijn.

SAMENVATTING HOOFDSTUK 3

Bij lhbtq+ respondenten bestaat het beeld dat de aanpak van anti-lhbtq+ geweld weinig prioriteit heeft bij de politie, dat de politie verschillende groepen mensen ongelijk behandelt en er niet voor iedereen is en dat de politie wel behulpzaam kan zijn, maar soms onwetend is. De ervaring die je hebt zijn afhankelijk van de medewerker die je gesproken hebt. Respondenten hebben het beeld dat de politie overbelast is, met te weinig menskracht, en dat er een machocultuur heerst binnen de politie. Over Roze in Blauw vinden respondenten het goed dat het bestaat, medewerkers hebben volgens hen goede intenties en tonen betrokkenheid bij het thema. Roze in Blauw wordt gezien als sensitiever en meer begripvol bij lhbtq+ incidenten dan reguliere politiemedewerkers. Respondenten geven aan dat de uitstraling van Roze in Blauw (op evenementen bijvoorbeeld) niet altijd overeenkomt met de uitvoering. Respondenten hebben het beeld dat Roze in Blauw weinig slagkracht heeft, dat het niet goed genoeg geborgd is in de politieorganisatie en dat het langzaam werkt.

Aanbevelingen uit ervaringskennis

Volgens respondenten ontbreekt generieke basiskennis en sensitiviteit. Lhbtq+ belangenverenigingen hebben kennis in huis waar de politie meer gebruik van zou kunnen maken. Respondenten geven aan dat er door de politie duidelijker gecommuniceerd en voorgelicht kan worden over het doen van een melding of een aangifte. Roze in Blauw zou volgens respondenten een specifiekere kennisfunctie kunnen innemen binnen de politie. Hiernaast kan gewerkt worden aan de zichtbaarheid en bekendheid van Roze in Blauw. Er is betere financiering nodig voor Roze in Blauw. Verder kan Roze in Blauw toegankelijker en is het nodig om te werken aan meer kennis over de brede lhbtq+ gemeenschap.

Samenvatting en aanbevelingen

Het doel van dit onderzoek is in beeld te brengen hoe de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld geborgd is binnen de Nationale Politie en wat er in deze aanpak verbeterd kan worden. Hierbij is speciale aandacht voor het lhbtqia+ medewerkersnetwerk Roze in Blauw. Het onderzoek geeft antwoord op twee hoofdvragen: A. Hoe is de aanpak van lhbtqia+ vijandig geweld binnen de Nationale Politie geborgd (met specifieke aandacht voor Roze in Blauw) en wat zijn hierin aandachtspunten ter verbetering? B. Hoe ervaren lhbtqia+ personen de aanpak van lhbtqia+ vijandig geweld binnen de Nationale Politie? Voor het onderzoek is gekeken naar de huidige Nederlandse aanpak met de bijbehorende succesfactoren en verbeterpunten. Daarnaast is in bestaande literatuur gekeken naar wat er bekend is over 'wat werkt' in de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld. Ook zijn diepte-interviews en focusgroepen gehouden met politiemedewerkers en lhbtqia+ personen om hun ervaringen op te halen.

Uit het onderzoek volgt dat politiemedewerkers het beeld hebben dat er weinig of geen beleid is met betrekking tot de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld door de politie, of dat zij hier in ieder geval niet van op de hoogte zijn. Er zijn grote verschillen in aanpak tussen politie-eenheden en er bestaan verschillende ideeën over de noodzaak van specifiek beleid voor de aanpak van lhbtqia+ vijandigheid, met ook expliciete weerstand. Volgens de meeste geïnterviewde politiemedewerkers is er wel voldoende kennis aanwezig met betrekking tot lhbtqia+, maar is die kennis onvoldoende verspreid in de organisatie. Verder zijn politiemedewerkers van mening dat iedere politiemedewerker een bepaald niveau aan basiskennis moet hebben, dit ontbreekt nu nog volgens hen. Het handhaven van de rechtsorde en de openbare orde wordt gezien als de primaire taak van de politie. Als het gaat om geweld tegen lhbtqia+ personen is opsporing en onderzoek volgens respondenten de taak van de politie. De meeste respondenten zien ook een rol voor de politie in de preventie van dit geweld. Volgens respondenten ligt de verantwoordelijkheid voor beleid bij de korpsleiding en zou er vanuit hen nationaal beleid gemaakt moeten worden op dit thema.

Bij lhbtqia+ respondenten bestaat het beeld dat de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld weinig prioriteit heeft bij de politie, dat de politie verschillende groepen mensen ongelijk behandelt en er niet voor iedereen is en dat de politie wel behulpzaam kan zijn, maar soms onwetend is. Ze ervaren dat de politie soms behulpzaam is maar vaak ook onwetend, volgens hen is dit sterk afhankelijk van de medewerker die je treft. De verwachting die respondenten hebben is dat iedere politiemedewerker in staat is om op een sensitieve manier een lhbtqia+ gerelateerde zaak af te handelen. Hierbij zou het niet uit moeten maken of iemand van Roze in Blauw is. Voor respondenten is het belangrijk dat zij zich gehoord voelen en het gevoel hebben dat zij serieus genomen worden. Hierbij is de sensitiviteit vanuit de politie van belang, evenals de manier van bejegening. Hoewel respondenten waardering tonen voor de intenties van Roze in Blauw, uiten ze ook zorgen over de daadwerkelijke impact ervan. Ze merken op

dat Roze in Blauw niet altijd effectief is of kan zijn, met name door een gebrek aan slagkracht en gebrek aan borging in de politieorganisatie.

Aanbevelingen

Bij de aanbevelingen maken we een onderscheid tussen aanbevelingen voor de politie in het algemeen en aanbevelingen die betrekking hebben op Roze in Blauw. Overkoepelend geldt dat het waardevol is om te kijken wat er op dit moment al is en te kijken hoe dit geoptimaliseerd kan worden. Verder is capaciteit een belangrijke factor, het is een voorwaarde dat deze vergroot wordt voor veel aanbevelingen vanuit de respondenten. Hier wordt al deels aan gewerkt in een aankomende interne regeling, waarbij (meer) uren worden gereserveerd voor onder andere Roze in Blauw en het Netwerk Divers Vakmanschap.

Aanbevelingen voor de politie in het algemeen

- Een duidelijke missie en visie formuleren vanuit de korpsleiding met betrekking tot de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld.
- Aangiftebereidheid onder lhbtqia+ personen vergroten.
- Er is meer kennis en kunde nodig op het gebied van lhbtqia+ gerelateerde zaken. Er wordt geopperd om dit een breed specialisme te laten zijn, welke zich ook op andere discriminatiegronden richt.
- Vanuit de organisatie een duidelijke basis formuleren: wat wordt van iedere politiemedewerker verwacht en hoe zorgen we dat iedere medewerker hiertoe in staat wordt gesteld?
- Betere ondersteuning en meer sensitiviteit richting slachtoffers van lhbtqia+ gerelateerd geweld. Het is belangrijk dat mensen duidelijk geïnformeerd worden over de verschillende opties die er zijn, zoals het doen van een melding of een aangifte en dat dit kan met iemand van Roze in Blauw erbij.
- Werken aan een betere inbedding van beleid rondom de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld. Zo wordt de projectcode LHBT niet altijd even goed gebruikt en worden er protocollen gemist bij anti-lhbtqia+ geweld.
- Middels scholing werken aan generieke basiskennis en sensitiviteit, zodat elke politiemedewerker in de basis op eenzelfde manier te werk gaat, specifieke aspecten (zoals lhbtqia+) kan herkennen en weet hoe hiermee om te gaan, zodat het minder medewerker-afhankelijk is of een lhbtqia+ persoon sensitief bejegend wordt. Dit zou een vast onderdeel moeten vormen van het startbekwaam en vakbekwaam maken van politiemedewerkers. Op deze manier moet het ook minder afhankelijk zijn van met welke medewerker of eenheid iemand te maken heeft: het zou voor een lhbtqia+ persoon niet uit moeten maken waar die woont voor de afhandeling van een melding of aangifte.
- Meer samenwerken met en leren van lhbtqia+ belangenorganisaties. Bij de organisaties zit veel kennis en ervaring die waardevol is voor de politie.

Aanbevelingen met betrekking tot Roze in Blauw

- Er is veel te behalen door de interne samenwerking te verbeteren. Zo kunnen collega's elkaar makkelijker vinden, kan er meer kennis met elkaar worden gedeeld en uitgewisseld en kunnen de lijntjes kort(er) worden gemaakt zodat er sneller met elkaar gecommuniceerd kan worden over zaken. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van overleg met de discriminatie-contactpersoon binnen de eenheid, die frequent verslagen aanlevert van incidenten met een discriminatoir aspect.
- Interne deskundigheidsbevordering: het vergroten en beter benutten van de aanwezige kennis en ervaring binnen het netwerk. Dit kan bijvoorbeeld door het organiseren van een jaarlijkse vakdag Roze in Blauw waar leden handvatten mee krijgen, kennis opdoen en uitwisselen.
- Werken aan een betere interne structuur waarin Roze in Blauw is ingebed. Hierbij is een extra aandachtspunt dat er grote verschillen worden ervaren tussen RiB bij verschillende eenheden. Het is van belang dat RiB overal goed geborgd wordt en dat dit niet afhankelijk is van de locatie en eenheid.
- Meer waardering voor het Roze in Blauw netwerk, bijvoorbeeld in middelen en tijd. Daarop aansluitend, is er meer nodig zodat het Roze in Blauw netwerk beter wordt gefaciliteerd. Denk aan tijd om in verbinding met elkaar te staan en collega's buiten het netwerk beter voor te lichten en te betrekken. Hiernaast is het van belang dat leidinggevendenden uitdragen dat de kennis en expertise van RiB noodzakelijk is om het operationeel politiewerk te ondersteunen en lhbtq+ zaken goed op te pakken.
- Werken aan de naamsbekendheid en taakbekendheid van Roze in Blauw, zowel intern als extern. Het is intern en extern niet voor iedereen duidelijk wat Roze in Blauw is en wat zij voor iemand kunnen betekenen. Hierbij is het belangrijk dat er realistisch gecommuniceerd wordt over wat RiB kan betekenen en dat er geen onhaalbare verwachtingen worden gecreëerd.
- Meer kennis en kunde ontwikkelen over de brede lhbtq+ gemeenschap, met specifieke aandacht voor transgender, non-binaire personen intersekse, asexuele en bi+ personen. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van de kennis en expertise van belangenorganisaties.
- Intersectioneler te werk gaan; meer oog voor verschillende aspecten die een rol kunnen spelen in een zaak en hoe die aspecten samenhangen.
- Roze in Blauw zou een specifiekere kennisfunctie kunnen innemen binnen de Nationale Politie, waarbij RiB beschikt over specialistische kennis en expertise. Zo kan RiB bijvoorbeeld ingezet worden bij specifieke en complexe casussen.
- Werken aan de toegankelijkheid van Roze in Blauw, zowel voor collega's als (met name) voor lhbtq+ personen en organisaties.
- Op het gebied van preventie kijken naar mogelijkheden om samen te werken met andere partners, zoals het COC en de ADV's om krachten te bundelen.

Bijlage 1: Topiclijsten diepte-interviews en focusgroepen

TOPICLIJST DIEPTE-INTERVIEWS

Onderzoeksvragen

Hoe is de aanpak tegen lhbt+ vijandig geweld binnen de Nationale Politie geborgd (met specifieke aandacht voor Roze in Blauw) en wat zijn hierin aandachtspunten ter verbetering?

Deelvragen

A2. Hoe is de aanpak in beleid en praktijk geborgd? En wat zijn hierin aandachtspunten?

A3. Hoe kan de aanpak en de borging van Roze in Blauw volgens medewerkers bij de politie worden verbeterd? Wat zijn hierin de faal- en succesfactoren?

2.5 min	Introductie op interview	<ul style="list-style-type: none">• Danken voor deelname• Introductie van jezelf• Uitleg geven over het gesprek, doel en vragen<ul style="list-style-type: none">– Toelichten: wat verstaan we onder anti-lhbtq+ geweld? (in ieder geval: zowel fysiek als verbaal)• Anonimiteit toelichten (nemen op en laten het uitwerken). Benoemen toestemmingsformulier• Duur van het interview benoemen• Heeft u vragen voorafgaand aan het interview?• Akkoord dat de voice recorder nu aan gaat?• Pas na akkoord starten interview
---------	--------------------------	--

KERN VAN HET INTERVIEW

Min	Topic 1 Introductie	<ol style="list-style-type: none">1. Wat is uw functie? – Bij welke eenheid?2. Als u het beleid rondom de aanpak van de politie van anti-lhbtqi+ geweld in een zin zou moeten omschrijven, hoe zou u dat doen?3. Hoe bekijkt u dit thema vanuit uw Persoonlijke identiteit vs. professionele identiteit? Zit daar een verschil tussen?
	Topic 2 Wat gebeurt er al?	<ol style="list-style-type: none">1. Wat gebeurt er als er iemand bij de politie komt als het gaat om anti-lhbtqi+ geweld? Wat doet u? of uw collega's. <i>Evt. doorvragen op: melding/aangifte opnemen, informeren over proces, doorverwijzen (naar bijv. slachtofferhulp)</i>2. Wat is het beleid rondom de aanpak van lhbtqi+ gerelateerd geweld?3. Wat doet Roze in Blauw? – Wat is volgens u het doel? – Wat is volgens u hun aanpak/ handelingswijze – Hoe is het georganiseerd?4. Gebeuren er verder nog dingen binnen de organisatie, die zich richten op lhbtqi+ gerelateerd geweld?5. Zijn er verschillen per eenheid in een mogelijke aanpak? – Zo ja, wat zijn de verschillen en hoe kunnen die aangepakt worden? Nee, wat zijn de succesfactoren?6. Hoe ziet u het draagvlak voor beleid rondom anti-lhbtqi+ geweld binnen de politie?7. Is er aandacht voor anti-lhbtqi+ geweld en discriminatie in de politieopleidingen?8. Vindt u dat er binnen de politie voldoende kennis is op het gebied van lhbtqi+ (geweld)? – Doorvragen: verschillen tussen letters (bijv. specifiek kennis trans, intersekse, bi+) en verschillende vormen geweld, wordt hier in aanpak rekening mee gehouden

Min	Topic 3 Verwachtingen, verantwoordelijkheid en taak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wat zijn uw verwachtingen rondom de aanpak van de politie van anti-lhbtqia+ binnen de politie? Wat is de rol van de politie hierin ten opzichte van andere stakeholders? (vragen naar de verschillende stakeholders) Doorvragen op: rol/taak van politie in preventie 2. Wie of wat is er verantwoordelijk voor de aanpak van anti-lhbtqia+ geweld? <ul style="list-style-type: none"> – Binnen de politie? – Buiten de politie, welke samenwerkingspartners? – Heeft u ervaring met mogelijke samenwerkingspartners? Zo ja, hoe ging dit, zo niet, wat is volgens u hun rol? 3. Als het nog niet aan bod gekomen is, hoe ziet u de rol van RiB? <ul style="list-style-type: none"> – Als lid van RiB: <ul style="list-style-type: none"> · Wat zijn de taken van RiB? En wie is verantwoordelijk? · Wat is er nodig om deze taken (nog beter) uit te voeren? · Wat is er nodig om RiB beter in te bedden in de organisatie? En wie zou dit moeten doen? – Geen onderdeel van RiB: <ul style="list-style-type: none"> · Heeft u wel eens contact gehad met leden van RiB of doorverwezen naar hen? · Hoe ging dit? · Wat is hun taak en verantwoordelijkheid? · Wat is er nodig om deze goed uit te voeren/meer in te bedden in de organisatie? En wie zou dit moeten doen?
	Topic 4 Verbeterpunten en succesfactoren	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wat mist u nog en heeft u nodig om goed om te kunnen gaan met anti-lhbtqia+ geweld? <i>Doorvragen op: Kennis, competenties, systeem registratie, middelen etc.</i> 2. Wat doen we goed als het gaat om anti-lhbtqia+ geweld? 3. Wat kan er beter? <ul style="list-style-type: none"> – Algemeen – Bij RiB
Min	Afsluiting	<ul style="list-style-type: none"> • Heb ik iets niet gevraagd wat je wel wil vertellen? • Heb je zelf nog vragen? Overige inbreng... <ul style="list-style-type: none"> • Bedanken voor deelname • Uitleggen wat er met de resultaten gebeurt

TOPICLIJST FOCUSGROEPEN

Onderzoeksvragen

Hoe ervaren lhbtq+ personen de aanpak van lhbtq+ vijandig geweld binnen de Nationale Politie?

Deelvragen:

- Welke beeldvorming leeft er bij hen ten aanzien van de aanpak van anti-lhbtq+ geweld bij de politie?
- Welke ervaringen hebben zij bij de politie met anti-lhbtq+ geweld en hoe beleven en beoordelen zij die?
- Hoe kan volgens lhbtq+ personen de aanpak van Roze in Blauw worden verbeterd?

5 min	Introductie op Interview	<ul style="list-style-type: none">• Danken voor deelname• Welkom en introductie• Uitleg geven over het gesprek: We halen jullie ervaringen op met de politie met betrekking tot geweld vanwege je lhbtq+ zijnde. Het heeft een focus op hoe jullie dit ervaren en wat jullie hierover denken. Ook willen we het hebben over wat er verbeterd kan worden. + uitleg wat we bedoelen met geweld, zowel fysiek, verbaal etc.• We willen het een veilig gesprek laten zijn, wat is hiervoor nodig?<ul style="list-style-type: none">– Respecteren elkaars mening– Mensen laten uitpraten• Anonimiteit toelichten (nemen op en laten het uitwerken)• Duur van het gesprek benoemen• Heeft u vragen voorafgaand aan het interview?• Akkoord toestemmingsformulieren ingevuld?• Pas na akkoord starten interview
KERN VAN HET INTERVIEW		
15 min	Topic 1 Introductie	Voorstellen <ul style="list-style-type: none">– je naam en als je wil je voornaamwoorden– waarom je wilt deelnemen aan dit gesprek

20 min	Topic 2 Beeldvorming politie	<p>Algemeen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Post-its schrijven en plakken met eerste associaties met politie en de aanpak van geweld tegen lhbtq+ personen. (Blauwe post-its) <ul style="list-style-type: none"> – post-its clusteren en op doorvragen + associatie met Roze in Blauw (roze post-its) <p>Doorvragen op:</p> <ul style="list-style-type: none"> – beeldvorming rondom Roze in Blauw – Waar komt dat beeld vandaan? Hoe komt het dat jullie dat denken? – Wat doet de politie volgens jullie als er lhbtq+ geweld heeft plaats gevonden? – Wat doet de politie ter preventie?
10 min.	Topic 3 Verwachtingen	<p>Groepsgesprek</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wat zou je van de politie verwachten als je bij ze komt na anti-lhbtq+ geweld? – Wat zou de politie moeten doen? Wat zien jullie als de taak van de politie? <p>E.v.t. doorvragen op:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wat zouden jullie verwachten dat de politie doet als er geen bewijs is?
20 min.	Topic 4 Ervaringen met politie m.b.t. lhbtq+ geweld	<p>Groepsgesprek</p> <ul style="list-style-type: none"> – Welke ervaringen heb je met anti-lhbtq+ geweld? – Welke ervaringen heb je met het doen van een melding of aangifte bij de politie? En wat waren je verwachtingen? – Welke ervaringen heb je met Roze in Blauw? En wat verwacht je van Roze in Blauw
15 min.	Verbeterpunten en succesfactoren	<p>In groepjes van twee personen bespreken en op een flap opschrijven. Vervolgens pitchen de deelnemers de verbeterpunten en wat vooral behouden met worden.</p>
5 min. + 5 min. Uitloop	Afsluiting	<ul style="list-style-type: none"> • Heb ik iets niet gevraagd wat je wel wil vertellen? • Heb je zelf nog vragen? <p>Overige inbreng...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedanken voor deelname • Uitleggen wat er met de resultaten gebeurt

Literatuur

About | EGPA. (z.d.). EGPA Website. Geraadpleegd 9 februari 2024, van www.lgbtpolice.eu/about

Colvin, R. (2020). *The Emergence and Evolution of Lesbian and Gay Police Associations in Europe*.

Doelstellingen Roze in Blauw. (z.d.). Geraadpleegd 18 september 2023, van www.politie.nl/informatie/doelstellingen-roze-in-blauw.html

Gooijer, H. V. de, van Vörde sive Vörding, M., & Belaraj, N. (2021). *Actieonderzoek Anti-Discriminatie LHBTIQ+*.

Oosterhout, van, E. (2019) Overal op je hoede. Amsterdam: TNN. Geraadpleegd van veiligheidsrapport-update-maart-19.pdf (transgendernetwerk.nl)

Savenije, T. (2015). Roze werknemers in beweging. Het actief burgerschap van LHBT-werknemersnetwerken. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 18(2). <https://www.aup-online.com>

SCP (2022). Lhbt+ monitor 2022. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Sedee, M. (2020, oktober 5). Hoe het lhbt-politienetwerk Roze in Blauw steeds verder onder druk komt te staan. *NRC*. www.nrc.nl/nieuws/2020/10/05/lhbtijs-zijn-de-grote-verliezer-a4014779



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken