

**TOOLKIT VOOR
GEMEENTELIJK
EN
PROVINCIAAL
REGENBOOGBELEID**

Met deze toolkit hopen we een bijdrage te leveren aan de verkiezingsprogramma's en/of het politiek optreden van de provinciale en gemeentelijke fracties. Als RozeLinks hebben we helaas niet alle wijsheid in pacht, en misschien zijn er dus goeie of geweldige ideeën die we over het hoofd zien. In dat geval: laat het ons weten via rozelinks@groenlinks.nl!

1. Samenwerking

De gemeente/provincie richt een werkgroep in die van advies dient; met daarin een vertegenwoordiging van het lokale of regionale COC en eventuele andere LHBTIQA+organisaties en anti-discriminatiemeldpunten. Deze werkgroep wordt ook geraadpleegd bij de (regelmatige, vooraf geplande) evaluatie van het gemeentelijk of provinciaal beleid; daarbij zouden de organisaties zelfs ook inbreng moeten kunnen leveren.

2. Bestuurlijke verantwoordelijkheid

Een van de wethouders resp. gedeputeerden, krijgt expliciet de verantwoordelijkheid voor het beleid rond seksuele en genderdiversiteit en is daarop aanspreekbaar.

3. Algemeen en specifiek beleid

Uiteraard is het prima als een provincie of gemeente algemeen beleid heeft ten aanzien van diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en bestrijding van discriminatie. Maar dit moet geen excuus vormen om specifiek beleid te verwaarlozen: om racisme tegen te gaan is (soms) iets anders nodig dan om transgender-inclusie te bevorderen.

4. Alle vormen van seksuele en genderdiversiteit

LHBTIQA+-beleid richt zich vaak op bestrijding van homo- en lesbohaat, en soms ook op bestrijding van transhaat, in de verwachting dat daarmee ook voor biseksuele, interseksuele en aseksuele mensen recht wordt gedaan. Het is echter van belang om voor elke vorm van seksuele en genderdiversiteit afzonderlijk na te gaan in hoeverre provinciaal of gemeentelijk beleid hier positief aandacht kan besteden en of beleidsmaatregelen bepaalde groepen (onbedoeld) uitsluiten of treffen.

5. Aanbesteding en samenwerking

Als de gemeente/provincie werkzaamheden aanbesteedt of samenwerkt met andere actoren in het maatschappelijk veld, dan wordt daarbij niet alleen gelet op de kosten, maar ook op de vraag in hoeverre de partnerorganisatie(s) een diversiteitsbeleid heeft/hebben waarin ook seksualiteit en gender een rol speelt.

6. Overlappende discriminatiegronden en stapeling van problemen

Sommige mensen ondervinden op meerdere gronden maatschappelijke achterstelling of sociale uitsluiting. Het is belangrijk daar in het beleid ook rekening mee te houden: soms richt LHBTIQA-beleid zich alleen op theoretisch opgeleide witte mannen van middelbare leeftijd. Ook leidt discriminatie op de arbeidsmarkt (waarmee bijvoorbeeld trans vrouwen vaak worden geconfronteerd) tot sociale problemen en armoede. In het gemeentelijk/provinciaal beleid dient met beide vormen van stapeling rekening te worden gehouden.

7. Zichtbaarheid

Hoewel het deels symboolpolitiek is, is het belangrijk dat de gemeente/provincie solidariteit met LHBTIQA+ers uitdraagt door bijvoorbeeld de aanleg/het onderhoud van een regenboogzebrapad o.i.d., en door de regenboogvlag te laten wapperen op gemeentelijke/provinciale gebouwen op relevante dagen. De gemeente werkt actief mee aan initiatieven voor lokale Prides. Ook tekent de gemeente/provincie de Nederlandse intersekseverklaring.

8. Publiciteit, rapportering en PR

In haar online en papieren uitingen toont de provincie/gemeente betrokkenheid bij seksuele en genderdiversiteit. Niet alleen door bij illustraties naast doorsnee-gezinnen ook alternatieve relatievormen te laten zien, maar ook door tekstueel aandacht te besteden aan het welzijn van LHBTIQ+ers, als dat niet overeenkomt met gemiddelde burgers.

9. Empowerment

De gemeente/de provincie bevordert, waar geen lokale of regionale LHBTIQ+organisaties actief zijn, de vestiging van een regenbooghuis, waar LHBTIQ+ers elkaar kunnen ontmoeten, ervaringen kunnen uitwisselen, solidariteit kunnen betuigen en initiatieven kunnen ontplooiën. Speciale aandacht dient te worden besteed aan potentieel kwetsbare groepen zoals mensen van kleur, biculturele en religieuze personen, asielzoekers, ouderen, mensen met een beperking, en transgender, intersekse en bi+ personen.

10. Inclusief taalgebruik

De gemeente/provincie houdt in de communicatie naar haar burgers meer rekening met seksuele- en genderdiversiteit. Daarvoor zijn bijvoorbeeld in Amsterdam 'regenboogtaaltips' voor ambtenaren opgesteld. Ambtenaren krijgen hierin suggesties hoe op een respectvolle manier te praten en schrijven over seksuele- en genderdiversiteit. Zo wordt er gevraagd rekening te houden met mensen die zich niet herkennen in de aanspreekvorm 'man' of 'vrouw' en daarom als alternatief voor "geachte dames en heren" bijvoorbeeld "geachte aanwezigen" te gebruiken. Of burgers aan te schrijven zonder "mw." of "dhr." Een ander voorbeeld is het vragen naar de 'partner' van iemand, in plaats van de echtgenoot of echtgenote.

11. Ouderenbeleid

Gemeentelijke zorginstanties (Wmo-loket, wijkteams) dienen over voldoende kennis en inzicht in seksuele en genderdiversiteit te beschikken en respect voor verschillende situaties te tonen. De gemeente/provincie stimuleert dat alle verpleeghuizen het 'roze-loper'-certificaat krijgen. Dit houdt onder andere in hun personeelsbeleid en in hun beleid voor de mensen die in het huis wonen aandacht wordt besteed aan seksuele en genderdiversiteit en sociale acceptatie. Voorkomen moet worden dat ouderen in verpleeghuizen 'opnieuw de kast in' moeten.

12. Eigen evenementen

De gemeente/provincie probeert bij algemene (culturele) evenementen bij de organisatie waarvan deze betrokken is, te overwegen in hoeverre hierbij ook elementen kunnen worden opgenomen die begrip voor seksuele en genderdiversiteit bevorderen.

13. Speciale evenementen

De gemeente/provincie besteedt actief aandacht aan landelijke en internationale evenementen rond seksuele en genderdiversiteit op de website en eventueel door het uithangen van een vlag.

14. Personeelsbeleid

De gemeente/provincie besteedt in het eigen personeelsbeleid aandacht aan seksuele en genderdiversiteit en situaties in regenbooggezinnen. Hiertoe kunnen onder andere aanbevelingen voor personeelsbeleid vanuit het Netwerk Regenboog FNV gebruikt worden, bovenop de betreffende cao.

15. Burgerregistratie

De gemeente (niet relevant voor provincie) vergoedt de administratieve kosten (wijziging basisregistratie personen en nieuwe documenten) die zijn verbonden aan het wijzigen van het in de BRP vastgelegde geslacht van burgers, als die burgers daar behoefte aan hebben.

16. Bibliotheekbeleid

De gemeente/provincie bevordert dat de bibliotheken of bibliotheekcentrales voldoende en correcte informatie kunnen verstrekken over seksuele en genderdiversiteit en dat ook in de fictie-boeken dit thema aan de orde komt.

17. Onderwijs

De gemeente/provincie stimuleert de besturen van onderwijsinstellingen om bij lessen, o.a. burgerschapsvorming, gebruik te maken van de expertise van externe mensen en organisaties die respect voor seksuele en genderdiversiteit aan de orde kunnen stellen. Dit geldt ook voor de eventuele gesprekken met ouders, als die bezwaren zouden opwerpen tegen zulke thema's in het onderwijs. Ook dient de gemeente/provincie GSA's¹ te stimuleren.

Hoewel onderwijsinstellingen vaak een officieel beleid hebben waarin alle vormen van discriminatie worden afgekeurd, lijkt het aantal incidenten in het onderwijs waarbij seksuele en genderdiscriminatie een rol speelt, toe te nemen. Sommige scholen hebben het opgegeven om 'Paarse Vrijdag' te organiseren, andere verminderen faciliteiten voor de GSA. Vaak proberen scholen dan – ondanks fraaie visies van inclusie en zelfs protocollen – negatieve ontwikkelingen en incidenten onder het tapijt te schuiven, bang dat het 'de goede naam van de school' zal aantasten. Interne vertrouwenspersonen kunnen dergelijke situaties niet oplossen. Daarom verdient het overweging om een gemeentelijk meldpunt voor dergelijke incidenten in te stellen.

18. Jeugdzorg, jeugd- en jongerenwerk

Bij samenwerking met jeugdzorgorganisaties (aanbesteding) controleert de gemeente of er voldoende expertise bestaat op het gebied van LHBTIQA+ jongeren.

19. Gezondheidszorg

De gemeente bevordert dat risicogroepen voor soa's zich gratis en anoniem kunnen laten testen bij een GGD.

20. Suïcidepreventie

Onder LHBTIQA+ jongeren komen gedachten aan, en pogingen tot, zelfmoord veel vaker voor dan onder de bevolking in het algemeen. Dit cijfer is vier keer zo hoog als het aantal suïdepogingen door Nederlanders dat werd gerapporteerd in de algemene bevolking en onder trans jongeren zelfs tien keer zo hoog. Daarom is het belangrijk dat de gemeente actief beleid voert om bijvoorbeeld het nummer 113 te promoten. Ook dient de gemeente ervoor te zorgen dat er voor professionals die jongeren ondersteunen (zoals hulpverleners, jongerenwerkers en docenten) voldoende expertise over, en middelen voor, suïcidepreventie beschikbaar zijn. De samenwerking met anti-discriminatievoorziening dient óók op suïcidepreventie gericht te zijn.

21. Faciliteiten

De gemeente/provincie kan overwegen om (een deel van de) toiletten in het gemeente/provinciehuis in te richten als genderneutraal.

22. Ontmoetingsplekken

De gemeente/provincie erkent dat mannenontmoetingsplekken in de openbare ruimte in een behoefte voorzien en voert een beleid waarin zowel de veiligheid van de bezoekers als inperking van overlast centraal staan.

23. Discriminerende misdaad

De gemeente stimuleert aangiften van discriminatoire delicten en heeft actief beleid ter ondersteuning van de slachtoffers van hate crimes. Daarin wordt samengewerkt met organisaties als Roze in Blauw, Rita², Slachtofferhulp en antidiscriminatiebureaus, en aandacht besteed aan het aspect eerwraak.

24. Asielopvang

Als in een gemeente een (crisis-)opvangfaciliteit voor asielzoekers is, dan bevordert de gemeente de veiligheid van de asielzoekers tegen discriminerend optreden.

25. Internationaal

Als een gemeente/provincie een internationale band heeft, wordt die band ook gebruikt om seksuele en genderdiversiteit te bespreken met de zustergemeente of -regio en goede ervaringen uit te wisselen. Eventueel wordt de internationale samenwerking tussen LHBTIQA+-organisaties van beide landen gestimuleerd.

26. Sport en beweging

De gemeente/provincie bevordert dat de fitness organisaties, sportclubs en dansverenigingen/-scholen respect voor seksuele en genderdiversiteit tonen. Die kan via subsidies en faciliteiten van trainingen. Het initiatief 'Veilige Kleedkamer' kan hierbij een rol spelen.

Tot slot past een opmerking dat gemeenten en provincies er goed aan doen ook ervoor te waken dat bestaande rechten niet – doelbewust of minder doelbewust – onder druk komen te staan.