

REGENBOOG- AGENDA ZWOLLE 2019 - 2022

Beleidsplan Regenboogstad Zwolle, periode 2019-2022

VOORWOORD

Deze agenda bevat de visie en koers van gemeente Zwolle als het gaat over het beleidsterrein rondom lhbti. Hoewel dit beleidsplan zich primair richt op lhbti'ers wordt er zoveel mogelijk gekeken vanuit een brede 'diverse' blik, dus met oog voor sociale diversiteit. De agenda is tot stand gekomen op basis van het lhbti-beleid van de periode 2008 – 2018, de input van vele partners uit de stad en de analyse van landelijke en regionale rapporten en onderzoeken. De uitvoering van de agenda en de samenwerking tussen verschillende partijen in de stad staat centraal. Het doel van deze agenda is het vergroten van de sociale acceptatie van lhbti's. Dit betekent dat de leefomgeving veilig is, dat aandacht voor lhbti's verankerd is in het beleid van organisaties en dat lhbti's zich zichtbaar laten zien in de stad. Onder het begrip 'sociale acceptatie' wordt verstaan¹; open samenleving, weerbaarheid, ontspannen met elkaar omgaan, meedoen, zonder vooroordelen, bewustzijn van elkaar en elkaars verschillen en overeenkomsten, inclusie, verbinding en dialoog.

Zwolle is een mooie, diverse stad. Het college van Zwolle wil een aantrekkelijke stad zijn voor al zijn inwoners en bezoekers. Of je heteroseksueel, lesbisch, homo, biseksueel, transgender of interseksueel bent, iedereen moet zich prettig kunnen voelen in Zwolle. Samen met onze partners werken we sinds 2008 aan een veilige, open én aantrekkelijke 'regenboogstad'. Op veel verschillende terreinen werken we aan emancipatie, diversiteit en aan het vergroten van de sociale acceptatie en (het gevoel van) veiligheid van lhbti's. De **Regenboog Agenda 2019-2022** zet het ingezette beleid en behaalde resultaten van de afgelopen jaren door, en verscherpt deze voor de komende jaren.

Het lhbti beleid gaat iedereen aan en is van lhbti én van niet-lhbti's. Het gaat over alle leefdomeinen, met verschillende dwarsverbanden en overlap tussen de domeinen zoals sport, antidiscriminatiebeleid, vrouwenemancipatie, zorg, sociale veiligheid en werk & inkomen. De uitvoering bestaat uit inspanningen en investeringen van de gemeente én van het maatschappelijk (lhbti) veld. De afkorting lhbti staat voor: lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen, transgender personen en voor intersekse-personen. Voor de leesbaarheid wordt deze afkorting gebruikt, maar in feite is deze groep nog breder. We streven naar acceptatie van diversiteit in seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie. In den brede zin zetten we ons in voor *diversiteit*.

LHBT of LHBTI-beleid?

LHBT staat voor lesbisch, homo, bi en transgender. Net als vele anderen voegt de gemeente Zwolle hieraan de letter 'i' toe, wat staat voor intersekse. Niet omdat wij al kant en klaar beleid hebben voor deze groep, maar wel omdat we er waarde aan hechten dat iedere Zwollenaar zich welkom en thuis voelt. Door dit expliciet te benoemen, hoopt de gemeente dat mensen met een intersekse-conditie zich gesteund voelen om mee te doen. Intersekse is een paraplueterm voor diverse aangeboren condities waarbij de ontwikkeling van het chromosomale, gonadale (geslachtsklieren) of anatomische geslacht verschilt van de norm.

Vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is de ambitie uitgesproken om de sociale acceptatie van lhbti-personen toe te laten nemen onder de hele bevolking, en vooral onder jongeren, ouderen en in kringen waarin dit nog taboe is. De vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen lhbti personen neemt significant af én lhbti-personen voelen zich gesteund, veilig en weerbaar op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in de sport en in hun eigen sociale kring. De gemeente Zwolle kan zich vinden in de ambitie van het ministerie en vertaalt deze door naar lokale uitvoering. Hierin versterken wij de samenwerking tussen betrokken partijen, richten wij ons op onderzoek en monitoren & evalueren we de resultaten en de effecten van het beleid. We richten ons op de preventie en bestrijding van discriminatie van (lhbti) personen. Zowel vanuit het ministerie als vanuit onze eigen overtuiging geeft de gemeente Zwolle kleinere gemeenten die daar behoefte aan hebben advies en informatie over hun lhbti-emancipatiebeleid.

¹ Dit is met partners uit de stad verkend in een werksessie 'Verkennen Roze Agenda 2019-2022'

VERANTWOORDING LHBTI-BELEID

De groep lhbt'i's omvat een grote groep inwoners. Als uitgegaan wordt van het landelijk gemiddelde dan behoort 4 tot 7 procent van de inwoners van Zwolle tot één of meer van deze groepen. Een deel van hen is kwetsbaar. Omdat er geen doelgroepenbeleid meer wordt gevoerd binnen de gemeente, lopen zij het risico dat hun specifieke uitdagingen over het hoofd gezien worden. Hierbij valt te denken aan discriminatie, onveiligheid of gezondheidsklachten. Als gemeente hebben we een wettelijke plicht om discriminatie, uitsluiting en onwenselijk gedrag tegen te gaan, om werkgelegenheid te stimuleren en om sociale veiligheid te garanderen. Dit beleidsplan is dan ook niet alleen gericht op lhbt'i's, maar heeft een bredere scope op diversiteit.

Hoewel seksuele- en genderdiversiteit steeds meer geaccepteerd lijken, zijn er op landelijke en lokale schaal nog veel uitdagingen. In sommige gevallen is er sprake van schijntolerantie. Het is lang niet voor iedereen makkelijk en vanzelfsprekend om 'anders' te zijn en hier open over te zijn. Een van de meest gebruikte scheldwoorden is nog steeds 'homo' en lhbt'i-jongeren doen vier tot vijf keer vaker een zelfmoordpoging². Oudere lhbt'i's hebben vaker te maken psychische klachten, depressiviteit, eenzaamheid en isolement³. Een ander uitdaging raakvlak dat ook actueel is in Zwolle en regio is die tussen religie, cultuur en lhbt'i. Ook bestaat er eerder weerstand bij bi-culturele Nederlanders. Zo geeft de helft van de Turkse en Marokkaanse Nederlanders aan homoseksualiteit verkeerd te vinden⁴. Niet alle lhbt'i's voelen zich veilig genoeg om 'uit de kast' te komen. De gemeente Zwolle wil dat iedereen zichzelf kan zijn. Daarom is wederzijdse bewustwording relevant.

Het perspectief van intersectionaliteit

Binnen onze samenleving hebben we te maken met een grote diversiteit aan mensen. Het is de uitdaging om in een inclusieve samenleving, waarin iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten, rekening te houden met deze diversiteit. Veel verschillende factoren en omstandigheden spelen een rol in wie iemand is. Mensen verschillen op grond van leeftijd, opleiding, sekse, sociaaleconomische status, seksuele voorkeur en bijvoorbeeld religie. *Een diverse samenleving vraagt om maatwerk en een diverse aanpak.* Met een intersectionele aanpak kunnen we (h)erkennen hoe deze verschillende dimensies elkaar beïnvloeden. Van elkaar gescheiden lijken discriminatie op basis van gender en ras twee aparte fenomenen, die niets met elkaar te maken hebben. Ras verdwijnt van de agenda wanneer de nadruk ligt op gender, en andersom. Terwijl ze juist nauw met elkaar verweven kunnen zijn. De intersectionele opvatting van diversiteit zegt dat de *combinatie* van maatschappelijke verschillen als kruisend, in plaats van gestapeld, kan worden gezien. Ze zijn gelijktijdig werkzaam. Deze kruisingen zijn minimaal drievoudig: persoonlijk, sociaal en symbolisch. Dit werkt door op alle leefgebieden. Hoewel dit beleidsplan zich primair richt op lhbt'i's wordt er zoveel mogelijk gekeken vanuit een intersectionele blik, dus met oog voor sociale diversiteit in den brede zin.

De maatschappelijke positie van vrouwen en mannen wordt niet alleen bepaald door de sociale rollen die aan de geslachten worden gekoppeld (gender). We zijn immers niet enkel vrouw of man, maar behoren tot een bepaalde, vaak nauwelijks gedefinieerde, 'etnische groep', sociale klasse, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, seksuele voorkeur/expressie. De verwevenheid van deze categorieën vraagt complexere oplossingen voor problemen die daarmee gepaard gaan. Intersectionaliteit is een benadering die de samenloop van discriminatiegronden en de dynamiek die daaruit vloeit zichtbaar maakt door te kijken naar bredere factoren dan enkel gender of seksuele oriëntatie⁵. Binnen het beleidsterrein van lhbt'i is een intersectionele blik dan ook verrijkend en vanuit dat perspectief is dit beleidsplan geschreven.

² Felten, H., & Meijssen, E. (2016). LHBT-Jongeren. *Maatwerk*, 17(1), 30-31.

³ Boers, H. (2018). Gelijk behandelen, verschillend benaderen. *Denkbeeld*, 30(2), 28-31.

⁴ Elfering, S. C., Spierings, N., & Sombekke, E. (2013). Kansen voor LHBT emancipatiebeleid in Europa: Een onderzoek naar de verbanden tussen gendergelijkheid, culturele waarden en LHBT-emancipatie.

⁵ Arikoglu, F., Scheepers, S., & Koranteng Kumu, A. (2015). Intersectioneel denken. Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.

Tientallen homoposters van Suitsupply besmeurd, beklad of ingegooid

10e verschill
t ze niet apa

De reacties online op de posters met twee zoenende mannen had Suitsupply wel zien aankomen. Maar dat ook de borden zouden worden besmeurd, beklad, ingegooid en afgeplakt - dat had de pakkenfirma niet verwacht. Tientallen reclameposters in het hele land vielen aan vandalen ten prooi.

Terence Garnier 7 maart 2018, 9:30



Een van de twee gewraakte reclameposters van pakkenm...

Homoseksualiteit nog steeds niet geaccepteerd in sportwereld



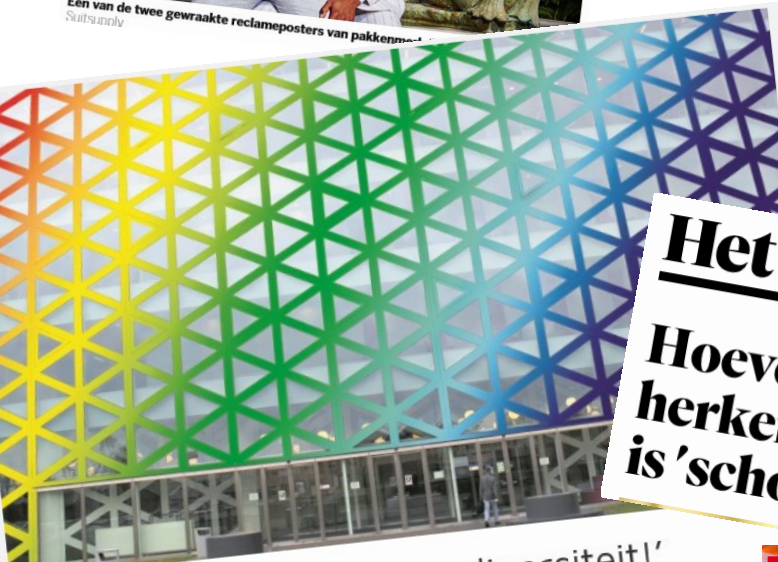
NASHVILLE-VERKLARING

Honderden predikanten tekenen verklaring tegen homoseksualiteit

250 ondertekenaars, onder wie een aantal predikanten, scharen zich achter een Nederlandse vertaling van de

Nashville Statement Tolerantie voor lhbt'ers blijkt een dun laagje vernis

Het SCP-onderzoek over homo-acceptatie is helemaal niet zo positief, menen Sidney Smeets en Linda Duits. Zij die niet in handige hokjes passen, leiden nog steeds verborgen levens."



Het Parool

Hoeveelheid geweld herkenbare transgen is 'schokkend'



'We moeten staan voor diversiteit!'

Windesheim is te wit. En dat is een probleem


'De' student bestaat. Ieder heeft zijn persoonlijke religieuze en etnische achtergrond. En toch lijkt Windesheim vooral te bestaan voor de 'normale' blanke student. Is er op deze 'witte' hogeschool voldoende aandacht voor diversiteit?

Filmmaker slachtoffer van nieuw anti-homogeweld

Amsterdam is opnieuw het toneel van anti-homogeweld. Een groepje jongens sloeg in de nacht van maandag op dinsdag twee zoenende vrouwen tegen de grond in de

'Verplicht aandacht aan LHBTI-acceptatie op docentenopleidingen'

13 dec. 2018 in BINNENLAND

AMST bisek de ve Menu nrc.nl [abonneer](#) 

'Voetbal is voor iedereen: bruin, geel, wit, homo of hetero'

LHBT+-voetbalsupportersvereniging. © De Roze Rêgâhs

...T-VOETBALFANS | Homofobie behoort in Nederlandse voetbalstadions helaas van de dag. Daarom is het zo bijzonder dat de enige ...ersvereniging in Nederland dit jaar zijn vijfjarige jubileum

'Roze ouderen' wonen liever met elkaar

Homoseksualiteit Lhbt-ouderen ondervinden nog altijd onbegrip in een 'gewoon' ouderencomplex wonen, maar ond...

Martin Kuiper 27 september 2018

TERUGBLIK: 2008 TOT NU

In 2008 heeft de gemeente Zwolle samen met 17 andere gemeenten de 'koplopersovereenkomst *Homo-emancipatie*' ondertekend. Het hoofddoel van deze overeenkomst was 'het bevorderen van de sociale acceptatie van homoseksuelen onder de Nederlandse bevolking'. Het bespreekbaar maken van homoseksualiteit en het bevorderen van een veilige school-, werk- en woonomgeving was hiervan een belangrijk onderdeel. Net als het bestrijden van discriminatie, intimidatie en geweld tegen homoseksuelen.

Sinds 2008 is er veel gebeurd, zowel op landelijk als op regionale en lokale schaal. De samenleving verandert, en ook de bewustwording richting de lhbt-groep verandert in positieve zin. Hoewel de sociale acceptatie van lhbt-personen sinds 2008 enorm is toegenomen, blijft aandacht relevant. Onderstaand een korte opsomming van activiteiten die de afgelopen jaren (2008 – 2018) hebben plaatsgevonden onder een aantal wisselende speerpunten:

Jeugd en Onderwijs

- Aandacht binnen de onderwijsalliantie seksuele diversiteit voor het bespreekbaar maken van lhbt binnen het onderwijs;
- Bewustwording op scholen en aandacht voor lhbt's door informatie, voorlichting en gesprek staan centraal. Voorlichting via COC Zwolle, Artikel 1 en THINK op school (sociaal emotionele leerlijn binnen het onderwijs);
- Bewustwording via theater binnen het Zwolse onderwijs, zoals de voorstelling 'Boys don't cry';
- GSA-netwerken die ontstaan binnen onderwijsinstellingen, zowel binnen het voortgezet als middelbaar en hoger onderwijs in Zwolle;
- Jong & Out (COC Zwolle) - meetings van, voor en door jongeren tot en met 18 jaar.

Religie

- Bespreekbaar maken van homoseksualiteit in allochtone kringen. Een intensieve samenwerking tussen COC Zwolle, Movisie en de Integratieraad Zwolle. Middels bijeenkomsten en train de trainer trajecten;
- Respect2Love (COC Zwolle) - een community voor lhbt's met een biculturele achtergrond;
- Transgender & geloof via Transvisie - gesprekskringen en voorlichtingsbijeenkomsten;
- Connected via COC Zwolle - spreekuren voor lhbt vluchtelingen op het AZC en aanvullende activiteiten;
- Viering van Liefde in de Dominicanenkerk als tegengeluid Nashvilleverklaring, samenwerking tussen Zwolse kerken, COC Zwolle, Zwolle Pride en gemeente Zwolle;
- Interculturele alliantie, een uitwisseling tussen scholen (Amsterdam – Zwolle) waarin de dialoog gevoerd wordt over vrijheid en de grenzen daarvan;

Roze ouderen & welzijn breed

- Het stimuleren van de participatie van roze ouderen in adviesraden en ouderenbonden. Ontmoeting en activiteiten voor roze ouderen staat hierin centraal;
- Meer aandacht binnen de ouderenzorg en welzijnssector voor de lhbt inwoner via project roze ouderen. Aandacht is gericht op het zichtbaar maken van roze ouderen en aandacht voor ontmoetingen tussen roze ouderen en lhbt's met een beperking.
- Roze Ouderen werkgroep vanuit het COC Zwolle. Hierbij wordt een focus op het welzijn van LHBTI-ouderen
- 60+ café voor roze ouderen
- Campagne roze ouderen 'nooit meer in de kast', uitgevoerd door stichting WijZ, COC Zwolle, gemeente Zwolle

Sport

- Bewustwordingscampagne in Zwolle: Sluit niemand uit daar win je mee! In samenwerking met lokale sportverenigingen, rolmodellen en training binnen de verenigingen.

Zichtbaarheid

- Coming out Day: Zowel in de stad Zwolle (samenwerking tussen verschillende organisaties als COC Zwolle, GSA's, gemeente Zwolle) als in de interne organisatie (gemeente Zwolle) wordt jaarlijks aandacht besteedt;
- Structurele informatieverstrekking via de website van de gemeente Zwolle;
- Op de jaarlijkse parse vrijdag wordt vanuit onderwijsinstellingen aandacht gevraagd voor steun en behoefte aan gender en seksuele diversiteit.
- Op 20 november 2017 werd de nationale transgender gedenkdag in Zwolle gehouden. De gemeente Zwolle heeft hier de verklaring van Dordrecht ondertekend.
- Verschillende voorlichtingen zoals Het programma voor de train de trainer Seksuele diversiteit;
- Viering van Liefde, samenwerking tussen kerken, COC Zwolle en gemeente Zwolle.

- Campagne vanuit de gemeente Zwolle, COC Zwolle en anderen: Sluit niemand uit – daar win je mee!
- In 2016 is Club-T opgericht bij COC Zwolle. In 2017 is verder verkent hoe de deelnemers van Club-T ondersteund kunnen worden. Binnen Club-T wordt een veilige omgeving gecreëerd en wordt steun geboden aan diegenen die het nodig hebben. Tegelijkertijd is er ruimte voor een gezellige sfeer en wordt de transgemeenschap met elkaar verbonden.
- Training Sociale Wijkteams
- Regenboogfestival 2018, een samenwerking tussen GSA Natuurlijk Samen, Gemeente Zwolle, COC Zwolle en de Provincie Overijssel, Regenboogsymposium Provincie Overijssel 2017;
- Verschillende infostands van COC Zwolle op gebied van seksuele en genderidentiteit op bijvoorbeeld het Bevrijdingfestival, de Bruisweken
- Blije Borrel bij stadcafé Blij (organisator COC Zwolle)

2019 - 2022

Vanaf 2019 is de meerjarige samenwerking met 49 steden en het ministerie van OCW verlengd tot 2022. Dit biedt gemeenten de ruimte om een meerjarenprogramma te ontwikkelen en hier vervolgens uitvoering aan te geven. De ervaringen van de afgelopen periode worden meegenomen om tot een uitvoeringsplan 2019-2022 te komen.

De afgelopen jaren is gebleken dat er veel prioriteit gegeven wordt aan het beleidsterrein lhbt. Zowel vanuit landelijke als lokale schaal wordt er (veel) inzet gevraagd. Niet altijd is de ambtelijke organisatie voldoende uitgerust om hierop te anticiperen. Daarom wordt door bestuurders uit de regio Zwolle een aanvraag gedaan voor meer regionale samenwerking. De gemeente Zwolle zal bij de meicirculaire extra middelen aanvragen. Afhankelijk van de uitkomsten worden scherpe keuzes gemaakt in de speerpunten voor de komende periode – en de uitvoerbaarheid hier van. In januari 2019 is met partners uit de stad verkend waar op ingezet zal moeten worden om een sluitende aanpak te realiseren rondom lhbt beleid. Onderstaande speerpunten zijn daar uit voort gekomen.⁶ Deze speerpunten worden in de volgende hoofdstukken verder toegelicht.

1. Zorg, welzijn & gezondheid

- a. Goede informatie voor lhbt ouderen en inzetten op meer acceptatie
- b. Vergroten kennis en kunde van professionals (in zorginstellingen)
- c. Aandacht voor roze ouderen, ook die thuis wonen

2. Werk en diversiteit

- a. Veiligheid op de werkvloer
- b. Inclusief lhbt-werkgeverschap

3. Veiligheid

- a. Discriminatie en geweld tegen lhbt's in beeld brengen en onderzoeken
- b. roze in blauw in de regio IJsselland
- c. veilig gevoel in de eigen woonbuurt

4. Jeugd & onderwijs

- a. Meer veiligheid op school
- b. Ouders betrekken en bewustwording vergroten
- c. Mentaliteitsverandering: vergroten acceptatie en bewustwording, kennis en kunde

5. Veilig sportklimaat

- a. Voortzetten van de bewustwording campagne 'Sluit niemand uit – daar win je mee'
- b. Uitrol van de bewustwordingscampagne "Sluit niemand uit, daar win je mee!"

6. Zichtbaarheid & bewustwording

- a. Grote en kleine evenementen
- b. Cultureel lhbt aanbod & tentoonstellingen
- c. Aansluiten en stimuleren van al bestaande activiteiten

7. Religie & cultuur

- a. Empowerment van biculturele lhbt's
- b. Agendering van seksuele en genderdiversiteit binnen culturele en religieuze gemeenschappen

8. Regionale samenwerking

- a. Aanjaagfunctie voor gemeente Zwolle
- b. organisaties en instellingen uit de regio meer lhbt bewust

⁶ Aanwezig waren: Artikel 1 Overijssel, ROC Deltion, ROC Landstede, COC Zwolle, Club-T Zwolle, Provincie Overijssel, Millaa training en coaching, GGD IJsselland, Sociaal Wijkteam Zwolle, Movisie, Zwolse theaters, Stichting the loveboat, de Participatieraad, Openbaar Onderwijs Zwolle, Nederlands Netwerk Intersekse, Gendertalent, Transvisie en Geloof, Sportservice Zwolle.

1. Zorg, welzijn & gezondheid

Wat willen we bereiken?

- **De voorzieningen voor zorg & welzijn zijn afgestemd op lhbt'i's; verbetering omgang, gezondheid en welbevinden.**

In Zwolle wonen ongeveer 1.580 roze ouderen boven de 60 jaar. Dat is gebaseerd op het bekende gegeven dat ongeveer 6% van de volwassenen een homoseksuele, lesbische of biseksuele (LHB-) oriëntatie heeft en 1 op de 250 mensen transgender (T) is (Felten & Boote, 2015). Van deze groep is bekend dat relatief groot aantal zich eenzaam voelt. In ouderenzorginstellingen zijn lhbt'i's vaak onzichtbaar, want homo-, bi- en transseksualiteit is daar vaak moeilijk bespreekbaar. Er vinden pesterijen plaats en soms gaan ouderen zelfs terug de kast in.

Mensen met een verstandelijke beperking of mensen in bijvoorbeeld het autistisch spectrum kunnen net zo goed lhbt'i zijn als anderen. Het is belangrijk dat zorgprofessionals hier oog voor hebben en het bespreekbaar kunnen maken, meer dan nu het geval is⁷. Sinds de transitie van zorgtaken naar de gemeentes moeten hulpbehoevende burgers een groter beroep doen op hun netwerk voor mantelzorg. Echter veel lhbt'i-ouderen maken zich zorgen over de toekomst, omdat zij minder dan gemiddeld mantelzorg hebben waarop zij terug kunnen vallen. Ze hebben minder contact met familie en burens en hun vrienden wonen verder weg⁸.

Daar waar het gaat over lichamelijke gezondheid lijkt het erop dat er weinig verschillen zijn tussen lhbt'i en niet-lhbt'i's. Echter hebben lhbt'i's vaker een slechtere psychische gezondheid en zijn zij vaker suïcidaal. Daarom ligt het voor de hand dat zij vaker in aanraking komen met professionals in de sector zorg & welzijn. Dit geldt voornamelijk voor jeugd en de jeugdsector. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat aandacht van professionals voor seksuele voorkeur en genderidentiteit niet vanzelfsprekend is en dat er zelfs sprake kan zijn van een gebrek aan kennis over deze groep. De combinatie van een gebrek aan kennis van de moeilijkheden die lhbt'i's ervaren en het bestaan van handelingsverlegenheid en een gebrek aan handelingsperspectief zorgt ervoor dat aandacht voor lhbt'i's niet vanzelfsprekend is.⁹ Het beleid richt zich vooral op personen met een klein sociaal netwerk. Het gaat dan bijvoorbeeld om roze ouderen waar kinderloosheid, geen familie in de directe woonomgeving of verbroken familiebanden vaker aan de orde zijn. Voor het thema **zorg, welzijn & gezondheid** zijn de prioriteiten:

a) **Vergroten kennis en kunde van professionals in zorginstellingen**

Binnen zorg en welzijnsinstellingen is niet altijd aandacht voor en bekendheid over seksuele- en genderdiversiteit. Het vergroten van kennis en het bespreekbaar maken van diversiteit vergroot de handelingsbekwaamheid van professionals. We streven ernaar dat de zorginstellingen waarmee de gemeente een inkooprelatie onderhoudt, 'lhbt'i-proof' worden. De gemeente stimuleert het initiatief van Roze Zorg en het keurwerk van de Roze Loper bij Zwolse zorginstellingen. Door deelname geeft de instelling aan acceptatie en begrip hoog in het vaandel te hebben. Wie in de Roze Loper investeert, verdient die investering qua imago terug.

b) **Goede informatie voor lhbt'i-ouderen en inzetten op meer acceptatie voor deze groep**

Relevante, toegankelijke en makkelijk vindbare informatie op internet of via folders helpt lhbt'i-ouderen aan de juiste en actuele achtergronden, gegevens, nieuws en andere informatie. Dit vergroot de zichtbaarheid van de lhbt'i's, geeft erkenning en het gevoel dat het veilig is om uit de kast te komen en te blijven. Deze informatie kan ook van belang zijn voor familie, vrienden en mantelzorgers. Het genereren van ontmoetingen is daarnaast van belang voor lhbt'i-ouderen om zo te zorgen voor een hogere mate van acceptatie.

c) **Aandacht voor roze ouderen die thuis wonen**

Ouderen blijven zo lang mogelijk thuis wonen. Er is aandacht nodig voor de veiligheid en acceptatie van roze ouderen die in hun eigen huis en buurt blijven wonen. Roze ouderen hebben doorgaans geen kinderen en kunnen hierdoor minder een beroep doen op mantelzorg. Meer sensitiviteit voor roze ouderen lijkt noodzakelijk.

⁷ Wolf, M. (2017). Begeleiden zonder Stempel: Oog voor roze mensen met een verstandelijke beperking. AS-Maandblad voor de activiteitensector, 38(11), 24-27.

⁸ Hermans, M. (2017). Steunnetwerken en vriendenverbanden van LHBT's: 'Mantelzorg is nooit vanzelfsprekend'. Vakblad Sociaal Werk, 18(5), 24-26.

⁹ Emmen, M., Felten, H., Addink, A., Bakker, P. P., Boote, M., & Keuzenkamp, S. (2015). Jong en anders. Onderzoek naar de aandacht voor lesbische, homo, bi-jongeren, transgenderjongeren en jongeren met een intersekse conditie in de jeugdsector. Journal of Social Intervention: Theory and Practice, 24(3).

2. Werk en diversiteit

Wat willen we bereiken?

- **Een lhbti-vriendelijk ondernemers- en werkklimaat**

Het welzijn, de gezondheid, het innovatief vermogen én de motivatie van lhbt'ers tonen een sterke correlatie met de inzet van een organisatie op een werkomgeving die inclusief is voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Inzetten op een inclusieve organisatiecultuur biedt een bedrijf meer toegang tot (verborgen) talent en versterkt het bedrijfsimago. Door de vastgeroeste vooroordelen die samenhangen met gender te doorbreken, wordt ook directe en indirecte discriminatie vermeden en krijgen deze doelgroepen betere kansen op de werkvloer¹.

Uit verschillende onderzoeken¹⁰ blijkt dat lhbt-werknemers binnen hun werkomgeving meer met ongewenst gedrag en conflicten te maken krijgen. Bovendien ervaren ze vaker burn-outklachten en een lagere tevredenheid over hun werk. Transgender personen komen, vergeleken met de rest van de Nederlandse bevolking, ten eerste al veel moeilijker aan het werk en ervaren op het werk veelvuldig hinderlijk gedrag (zoals flauwe grappen en kwetsende opmerkingen van collega's). De verschillen tussen lhbt- en heteroseksuele werknemers wat betreft negatieve bejegening en burn-outklachten gaan minder op voor werknemers van grote bedrijven. Een mogelijke verklaring is dat grote bedrijven mogelijk meer actief diversiteitsbeleid voeren en dat dit de positie van lhbt- (en heteroseksuele) werknemers verbeterd¹¹. Het stimuleren van bedrijven tot het voeren van diversiteitsbeleid is bewezen succesvol. Bewustwording van het thema om zo te komen tot een lhbt-vriendelijker ondernemers- en werkklimaat – ook voor mkb-bedrijven – is relevant. Een positievere sociale omgang op de werkvloer gaat hand in hand met een positievere werkbeleving, meer welzijn, meer organisatieburgerschap en minder vertrekintenties en verzuim.

De positie van transgender personen op de arbeidsmarkt vraagt specifiek om aandacht. In 'transitie zijn' vraagt medisch, psychisch en fysiek veel van iemand. Voor veel transgender personen is het moeilijk om hier open over te zijn en zelfs wanneer er vanuit de personen zelf wel openheid is, is het niet vanzelfsprekend dat er begrip is voor een medische ingreep of van wederzijdse acceptatie. De gemeente Zwolle wil in dit kader voorbeeld geven door als werkgever een inclusieve organisatie te realiseren. In 2017 hebben we daarom ook de 'Verklaring van Dordrecht' ondertekent, waarin werkgevers toewerken naar een transgender-vriendelijke werkvloer. Klik [hier](#) voor meer informatie.

Inclusief arbeidsmarktbeleid

Zwolle heeft een inclusief arbeidsmarktbeleid voor haar burgers waarbij aandacht is voor toeleiding naar werk van alle groepen naar werk en participatie. Groepen die hierin specifiek aandacht nodig hebben zijn transgender personen, maar meer bewustwording over de gehele lhbt-groep is relevant voor werk en participatie. Het beleid richt zich dan ook vooral op transgenders. Diversiteitbeleid erkent, herkent en waardeert verschillen tussen mensen in sekse, etniciteit, seksuele gerichtheid, gender identiteit, leeftijd, beperkingen en geloof. Voor het thema **werk en economie** zijn de prioriteiten:

a) **Veiligheid op de werkvloer**

Een veilige werkomgeving - en het zich erkend en gerespecteerd voelen op de werkvloer – is een belangrijk thema. De gemeente gaat op zoek naar mogelijkheden om in samenwerking met partners onderzoek te doen naar (on)gewenst gedrag en discriminatie op de werkvloer als het gaat om lhbt en etniciteit en vervolgens acties formuleren voor de aanpak en preventie

b) **Inclusief lhbt-werkgeverschap**

Op de werkvloer zetten we ons als gemeente in voor een inclusieve organisatie (intern) en we promoten dit ook bij andere organisaties

¹⁰ Savenije, T. (2015). Roze werknemers in beweging. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 18(2), 217-235; Bossche, S., de Vroome, E. M. M., & Hermans, L. (2016). *Seksuele oriëntatie, werksituatie en werkbeleving*.

¹¹ van Beusekom, G., & Kuypers, L. (2018). *LHBT Monitor 2018 - De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Sociaal & Cultureel Planbureau

3. Veiligheid

Wat willen we bereiken?

- **Een veilig leefklimaat voor lhbt'i's**

Het is op een aantal terreinen slechter gesteld met de veiligheid en de veiligheidsbeleving van lhbt-personen dan die van heteroseksuele personen. Zo ervaren lhbt-personen minder sociale cohesie in de buurt, voelen ze zich vaker onveilig in het algemeen en op diverse locaties (zoals op straat of in het centrum) en krijgen ze vaker te maken met respectloos gedrag (van bijvoorbeeld bekenden of personeel van bedrijven) en diverse vormen van cyberpesten dan heteroseksuele personen. Daarnaast verwachten lesbische/homoseksuele personen meer geweld en krijgen biseksuele mensen relatief vaker te maken met gehackt worden dan heteroseksuelen.

Volgens landelijke gegevens krijgen zeven op de tien lhbt'i's te maken met discriminerend geweld, zowel verbaal als fysiek. Het aantal geregistreerde gevallen van discriminatie en geweld tegen lhbt'i's steeg van 428 in 2009 naar 1.149 in 2017, met een piek van 1.574 in 2015. Lesbische en biseksuele vrouwen krijgen wegens hun seksuele identiteit te maken met belediging, bedreiging, openlijke geweldpleging, zware mishandeling, vernieling, stalking, poging tot doodslag, aanranding, verkrachting en aanhoudende pesterijen. Meer dan de helft van de transgenders (54 procent) wordt maandelijks of vaker beledigd en/of maakte in de afgelopen 12 maanden een gewelddadig incident mee. 60 procent van de lhbt'i's past hun gedrag aan om negatieve reacties te voorkomen. Slechts 15 procent van de lhbt'i's die te maken krijgen met discriminerend geweld doet daarvan aangifte.¹²

Als het gaat over sociale veiligheid van lhbt'i's binnen het onderwijs is te zien dat er weinig veranderd is in de afgelopen jaren. Tussen de 12%-15% van de leerlingen vindt onprettig wanneer zij les krijgen van een lhbt-docent, 68% van de leerlingen accepteert homoseksuele jongens als vriend en 73% accepteert lesbische meisjes als vriendin. Echter geeft 18% aan geen homoseksuele jongen als vriend te willen, en 13% accepteert geen vriendschap met lesbische meisjes. Jongens zijn minder tolerant tegenover lhbt dan meisjes.¹³

In de regio IJsselland worden de landelijke cijfers bevestigd. In het schooljaar 2014-2015 hebben 10.163 leerlingen woonachtig in de regio IJsselland een vragenlijst ingevuld over gezondheid, welzijn, leefstijl en schoolbeleving. Het onderzoek vond plaats in klas 2 en 4 op het voorgezet onderwijs. Bijna de helft van de jongeren (49%) heeft een 'negatieve' houding ten opzichte van homoseksualiteit. Dit betekent dat de jongeren op minstens één van drie de vragen met betrekking tot het omgaan met homoseksuele jongeren negatief antwoorden: ze willen geen vriendschap sluiten met een homoseksuele jongere en/of ze laten merken dat de ander van hen af moet blijven en/of ze gaan liever naast iemand anders zitten in de pauze. Jongens zijn vaker negatief over homoseksualiteit dan meisjes en jongeren op het vmbo zijn vaker negatief over homoseksualiteit dan jongeren op havo of het vwo. Op de vraag of een homoseksuele jongere op school uit kan komen voor zijn/haar seksuele voorkeur antwoordt 14% dat hij/zij het tegen iedereen op school kan zeggen. Achtendertig procent geeft aan dat het alleen tegen zijn of haar vrienden verteld kan worden en 16% zegt dat je op school niet uit kunt komen voor homoseksualiteit. Bijna een derde van de jongeren weet het niet. In klas 4 geven meer jongeren aan dat ze op school iedereen over de eigen homoseksualiteit zouden kunnen vertellen dan in klas 2 (21% vs. 9%). Jongeren op het HAVO/VWO antwoorden hier vaker positief op dan jongeren op het VMBO (20% vs. 9%).¹⁴

Geconcludeerd kan worden dat niet iedereen in Zwolle zich veilig voelt om te zijn wie hij of zij is. Voor het thema **veiligheid** zijn de prioriteiten:

a) **Roze in Blauw in de regio IJsselland**

Om de lage aangiftebereidheid te verhogen zal in gesprek met politie en andere partners verkend worden hoe de veiligheid en weerbaarheid van lhbt personen meer gewaarborgd kan worden in de regio. Voor het vergroten van de meldings- en aangiftebereidheid stimuleert de gemeente Zwolle 'Roze in Blauw'. Doel is om samen met politie, lhbt organisaties, Artikel 1, Veiligheidsregio IJsselland en andere organisaties in te zetten op het vergroten van de

¹² COC Nederland

¹³ Onderwijs, P. S., & Onderwijs, V. S. *Sociale veiligheid in en rond scholen.*

¹⁴ GGD IJsselland, *seksueel gedrag*

meldings- en aangiftebereidheid zodat de lhbtj gemeenschap beter de weg vindt naar loketten als Artikel 1 Overijssel en de politie. Ook de veiligheidsdriehoek (politie,

b) Veilig gevoel in de eigen woonbuurt

Om veiligheidsgevoelens van lhbtj's in de eigen woonbuurt te stimuleren kan gebruik gemaakt worden van preventieve activiteiten om de sociale cohesie te bevorderen. Dit kan door de organisatie van roze borrels, activiteiten en bijeenkomsten in de wijk. Het betrekken van buurtbewoners en sleutelfiguren uit de lhbtj gemeenschap is cruciaal. De gemeente Zwolle gaat overleggen over het inzetten van lhbtj sleutelfiguren bij buurtbemiddeling die zich bezig houdt met conflict en probleemsituaties tussen burens.

Veiligheidsdriehoek → ketenaanpak (OM, Burgemeester, samenwerking). Artikel 1 Overijssel

NATUURLIJK SAMEN VOOR VEILIG WIJKEN – HOLTENBROEK

Een veilige woonomgeving is voor lhbtj's nog steeds geen vanzelfsprekendheid. Meer dan anderen krijgen zij te maken met scheldpartijen, overlast, pesterijen en bedreigingen in de directe omgeving. Dat belemmert deze burgers in hun bewegings- en expressievrijheid in de openbare ruimte, met alle persoonlijke en maatschappelijke gevolgen van dien.

Natuurlijk Samen is zes jaar geleden aangetreden om hierin samen met landelijke en lokale partners verandering te brengen: wat zijn de voornaamste lessen die de alliantie in deze jaren heeft geleerd? Natuurlijk Samen is deze periode actief aan de slag geweest in de wijk Holtenbroek (Zwolle). Dit heeft mooie voorbeelden, vragen en concrete aanbevelingen voor de toekomst opgeleverd. Er zijn twee handreikingen geschreven voor bewoners en gemeenten. Klik [hier](#) voor meer informatie. De wens is Natuurlijk Samen te continueren.

4. Jeugd & Onderwijs

Wat willen we bereiken?

- **Een veilig, tolerant en divers schoolklimaat met meer lhbt-acceptatie en meer acceptatie van seksuele- en genderdiversiteit onder jongeren.**

Ondanks een redelijke positieve houding van Nederlandse jongeren ten aanzien van lhbt, is de situatie voor lhbt-leerlingen verre van perfect. Met name middelbare onderwijsinstellingen kunnen (zeer) stressvolle omgevingen zijn voor lhbt-jongeren – of diegenen die als lhbt bestempeld worden door leeftijdsgenoten –, omdat juist daar problemen als pesten en/of homofobisch geweld op de loer liggen. Voornamelijk binnen het (v)mbo komt een negatievere houding tegenover lhbt's meer voor. Deze houding leidt tot *minderheidsstress* hetgeen op zijn beurt leidt tot *coming-out stress*. Deze minderheidsstress komt op verschillende niveaus voor waardoor leerlingen zich ook mogelijk op school niet veilig (genoeg) voelen om hun seksuele voorkeur uit te spreken, dus niet uit de kast durven komen, met alle gevolgen van dien. 'Homo' is één van de meest gebruikte scheldwoorden in het onderwijs

Als een kind merkt dat het zich aangetrokken voelt tot het eigen geslacht, kan het daar behoorlijk van in de war raken, zeker als de omgeving homoseksualiteit afkeurt of belachelijk maakt. Een kind kan zich dan eenzaam voelen of depressief, de seksuele gevoelens ontkennen of toevlucht zoeken in onhandelbaar gedrag. Om deze kinderen te ondersteunen en acceptatie van seksuele diversiteit te bevorderen is aandacht voor seksuele diversiteit in het onderwijs essentieel. Al op jonge leeftijd doen kinderen hun eerste ervaringen op met seksualiteit en hebben zij relaties, gaan ze vriendschappen aan en worden ze verliefd. Seksuele en relationele vorming op jonge leeftijd draagt bij aan persoonlijke groei, zelfvertrouwen en een positieve seksualiteitsbeleving¹⁵. Het bevordert het welzijn en de seksuele gezondheid. Als er respect is voor seksuele diversiteit in het basisonderwijs zal dit bijdragen aan een veilig en prettig school- en leefklimaat. Sinds 2012 zijn de thema's seksualiteit en seksuele diversiteit opgenomen in de kerndoelen van het onderwijs. Basisscholen zijn verplicht aandacht te besteden aan deze twee onderwerpen. Sinds 2019 is het middelbaar beroepsonderwijs verplicht aandacht te besteden aan de acceptatie van etnische, religieuze, seksuele en gender diversiteit. Het kabinet stemde in met het voorstel van minister Van Engelshoven om op deze manier ook in het onderwijs de positie van lhbt's te verbeteren¹⁶.

Zoals eerder benadrukt heeft bijna de helft van de jongeren een 'negatieve' houding ten opzichte van homoseksualiteit. Voor de opgroeiende jeugd is seksuele educatie van groot, dus een integraal educatieaanbod waarbij ook seksuele diversiteit aan bod komt essentieel om het gevoel van veiligheid te vergroten binnen de schoolomgeving. Het is nog geen vanzelfsprekendheid dat onderwijsinstellingen aandacht schenken aan seksuele en genderdiversiteit. Dat geldt vooral voor scholen met een confessionele achtergrond of met een groot aandeel kinderen met een migratieachtergrond. Ondanks dat aandacht voor (seksuele) diversiteit op basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs verplicht is sinds 2012¹⁷. De gemeente Zwolle wil dat alle jongeren elkaar accepteren, ongeacht seksuele gerichtheid, gender, etnische achtergrond. Het vergroten van het bewustzijn is belangrijk. Structurele samenwerking is belangrijk om dit te realiseren. Voor het thema **jeugd & onderwijs** zijn de prioriteiten:

a) Meer veiligheid op school

Uit de sessies met partners uit de stad is naar voren gekomen dat het belangrijk is om een veilige schoolomgeving te hebben, met sterke netwerken waar leerlingen op terug kunnen vallen. Het uitbreiden en vergroten van bestaande Gay-Straight Alliances (GSA) is daarom relevant. Daarnaast blijven voorlichtingen vanuit het COC Zwolle relevant en stimuleren we het lesprogramma THINK op school.

b) Ouders betrekken en bewustwording vergroten

Ouders betrekken betekent dat ouders een bijdrage leveren aan de acceptatie van lhbt. Ouders hebben een verantwoordelijkheid en kunnen verantwoordelijk gesteld worden wanneer leerlingen zich misdragen. Voor ouders met een levensbeschouwing die lhbt afwijst,

¹⁵ Hekma, G. (2013). Kinderen, seks en zelfbepaling. *Sociologie*, 9(3), 277-295.

¹⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/12/07/mbo-scholen-moeten-aandacht-besteden-aan-alle-vormen-van-diversiteit>

¹⁷ Kerndoelen 38, 43 en 53 vanuit het ministerie OCW. Scholen zijn zelf aan zet om hier invulling aan te geven.

is het belangrijk onderscheid te maken tussen levensbeschouwing en samenlevingszaak. De gemeente gaat onderzoeken welke rol zij geeft in het stimuleren van ouderbetrokkenheid en welke netwerken en gremia hieraan verwant zijn.

c) Mentaliteitsverandering: vergroten acceptatie en bewustwording, kennis en kunde

De scholen en het netwerk van professionals hierbinnen hebben het initiatief wanneer het gaat over een mentaliteitsverandering op het gebied van seksuele- en genderdiversiteit. De acceptatie hiervan gaat niet alleen over een mentaliteitsverandering bij leerlingen, leraren en ouders, maar ook in de schoolorganisaties. Inclusief de fysieke schoolomgeving zoals toiletten en kleedkamers. Onderwijs moet garant staan voor de veiligheid van iedereen op school. Een mentaliteitsverandering begint door diversiteit terug te laten komen in het lesmateriaal en in alle vakken. We zien hierin ook een link met THINK op School.

THINK op school – sociaal-emotionele leerlijn

Kinderen gaan naar school om te leren schrijven en rekenen. Op het voorgezet onderwijs krijgen ze Frans en wiskunde. Maar hoe leert een kind voor zichzelf op te komen, nee te zeggen, naar andere om te kijken en positief te denken? THINK op school is ontstaan vanuit de gedachte dat er meer nodig is voor jongeren om op te groeien tot evenwichtige volwassenen dan alleen de cognitieve ontwikkeling. Deze sociaal-emotionele leerlijn draagt bij aan het ontwikkelen van een kritische en het probleemoplossend vermogen van leerlingen in het vo en mbo. COC Zwolle is een van de betrokken partners bij THINK..

CONCEPT

5. Sport

Wat willen we bereiken?

- **De gemeente wil een veilig sportklimaat in Zwolle creëren. Geweld, discriminatie, bedreiging en onsportief gedrag horen beslist niet in de sport thuis. De nadruk ligt op preventie, het verhogen van de bereidheid om te melden of aangifte te doen en monitoring.**

Meer dan een kwart van de lhbt personen is niet open over zijn/haar geaardheid op hun sportvereniging. Onder biseksuelen is dat percentage 60% van de vrouwen en 70% van de mannen. 15 % van de homoseksuele sporters en 6 % van de lesbische sporters geven aan zeer negatief bejegend te zijn geweest vanwege hun geaardheid op de sportvereniging. Een kwart van teamsporters zegt getuige te zijn geweest van een vervelende bejegening van homoseksuelen en 39% zelfs van fysieke agressie t.a.v. homoseksuele medesporters. Bij voetbal ligt dat percentage nog hoger: respectievelijk 30% en 48%. Teamsporters hebben vaker te maken met nare opmerkingen dan solosporters. Lhbt personen en heteroseksuele personen sporten evenveel en even graag. Lhbt personen mijden veel vaker teamsporten en zowel bij mannen als vrouwen zijn solo-sporten veruit favoriet.¹⁸

Sport is een bewijsmiddel voor een zogenaamd gezonde heteromannelijkheid geworden en is een plek waar heteroseksualiteit de norm is¹⁹. 'Een echte man of jongen in de huidige maatschappij is een heteroman of man in-wording die stoer is en kan sporten en dan het liefst in sporten die geassocieerd worden met heteromannelijkheid'. Het is alsof het genieten van lijfelijk contact tussen mannen/jongens en het plezier van mannen onder elkaar verdedigd moet worden door een sterk homofobische cultuur. Jongens, die niet meedoen met de verwachte stoerheid en openlijk uitkomen voor homo, zijn eigenlijk niet welkom in de heteromannensportwereld.²⁰

De heersende stereotypen van homomannen passen immers niet bij het beeld van sportende heteromannelijkheid. De kracht van deze constructie is zeer groot. Het is niet verbazingwekkend dat bijna geen mannelijke topsporters uitkomen voor hun homo-zijn en dat 'mietje' een scheldwoord is voor jongens en mannen die niet presteren, of niet agressief genoeg zijn. De afwijzing voor homoseksualiteit in de mannensport gebeurt in alle landen en vooral op topsportniveau en in het bijzonder bij sporten die geïdentificeerd worden met de nationale identiteit, zoals ijshockey in Canada, Amerikaans voetbal en Nederlands voetbal. Opvallend genoeg gebeurt dit ook in Nederland, bekend vanwege het homohuwelijk en zijn tolerantie ten opzichte van homomannen. Nederland zou koploper moeten zijn in het aantal voetballers en sporters die openlijk uitkomen voor hun homo-zijn, maar dat is niet het geval. Het SCP rapport "Gewoon doen: Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland" bevestigt dat het uitkomen voor seksuele voorkeur in een sport als voetbal voornamelijk een luxe is van heteroseksuelen. Een homoman zegt: "Als ik een topvoetballer zou zijn, zou ik nooit uit de kast komen. Als ik straks in de Arena moet voetballen en er staat 6000 man 'Vuile homo!' te roepen? Nee, dank je wel"²¹. De kracht van deze constructie van sport is dus groter dan die van de homotolerante Nederlandse context en is een voorbeeld van de macht van de globalisering van mannensport. Dit maakt de mannensport vaak tot een homo onvriendelijke en ongezonde plek en is een reden waarom de Gay Games en de homosportverenigingen worden opgericht. Dat het anders kan, is duidelijk in vrouwensport. Al worden lesbische sporters ook niet altijd gewaardeerd in de voornamelijk heterovrouwelijke sportwereld, toch zijn er vrouwelijke topsporters die kunnen en durven uit te komen voor hun lesbisch zijn.²²

Voor het thema **Sport** zijn de prioriteiten:

- Voortzetten van de bewustwordingscampagne "Sluit Niemand uit, daar win je mee!"**
In 2018 heeft de gemeente Zwolle samen met partners de bewustwordingscampagne "Sluit niemand uit, daar win je mee!" gelanceerd. In 2019 zullen binnen een aantal aangesloten sportverenigingen gesprekken worden gevoerd en trainingen worden gegeven om bewustwording te vergroten en daarmee de acceptatie van lhbt's te vergroten.

¹⁸ Keuzenkamp, S., Bos, D., Duyvendak, J. W., & Hekma, G. (2006). Gewoon doen.

¹⁹ Knoppers, A. E. (2006). Wat brengt sport teweeg?!

²⁰ Elling, A., De Knop, P., & Knoppers, A. (2003). Gay/lesbian sport clubs and events: places of homo-social bonding and cultural resistance?. *International Review for the Sociology of Sport*, 38(4), 441-456.

²¹ Keuzenkamp, S., Bos, D., Duyvendak, J. W., & Hekma, G. (2006). Gewoon doen.

²² Knoppers, A. E. (2006). Wat brengt sport teweeg?!

b) Uitrol van de bewustwordingscampagne “Sluit niemand uit, daar win je mee!”

De komende jaren wordt ingezet om de bewustwordingscampagne uit te rollen naar andere sportverenigingen en scholen om bewustwording en acceptatie van lhbt's in de sport te vergroten.

CONCEPT

6. Religie en Cultuur

Wat willen we bereiken?

- **Bevorderen van een veilige, tolerante stad waar iedereen zichzelf kan zijn ongeacht religie, achtergrond of afkomst. Het stimuleren van positieve zichtbaarheid, in het bijzonder onder groepen waar lhbt (nog) niet vanzelfsprekend is.**

Seksuele oriëntatie en genderidentiteit liggen bij Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Chinese Nederlanders vaak nog zeer problematisch. Zo vindt de helft van de Turkse en Marokkaanse Nederlanders homoseksualiteit verkeerd, tegenover één op de tien autochtone Nederlanders. Openlijke homoseksualiteit wordt vaak gezien als blijk van gebrek aan loyaliteit en respect tegenover de familie. Voor jongeren met een bi-culturele achtergrond is het vaak een zoektocht naar een goede balans tussen openheid over hun seksuele- en genderidentiteit en loyaliteit naar hun familie. Ook in (orthodox) christelijke kringen liggen homoseksualiteit en genderidentiteit vaak gevoelig. Van de orthodox-protestanten heeft bijvoorbeeld 67 procent moeite met homoseksualiteit. In orthodoxe kring, maar ook in de lhbt wereld, bestaat vaak weinig begrip voor mensen die zowel diep gelovig als lhbt zijn²³.

LHBT-jongeren met een niet-Nederlandse achtergrond of religieuze opvoeding, hebben een verhoogde kwetsbaarheid voor suïcidaal gedrag (van Bergen en van Lisdonk, 2010) doordat zij een innerlijk conflict ervaren tussen hun LHBT-gevoelens en de opvattingen waarmee ze zijn opgevoed. Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat van de homojongeren die religieus zijn opgevoed maar liefst 43% liever hetero zou zijn en zelfacceptatie blijkt nóg moeilijker te zijn voor homojongeren die momenteel gelovig zijn. LHBT-jongeren met een allochtone achtergrond namen nauwelijks deel aan het SCP onderzoek. Uit ander onderzoek is bekend dat zij te maken hebben met dubbele discriminatie, vanwege homoseksualiteit vooral uit de eigen etnische kring en vanwege de niet-Nederlandse achtergrond vooral uit de oorspronkelijke Nederlandse bevolking.

(Pierik en Meinster, 2008). Ook kunnen allochtone LHBT jongeren die uit een traditionele cultuur komen waarin de familie-eer van belang is, te maken krijgen met verschillende vormen van eer gerelateerd geweld wanneer hun seksuele voorkeur of gender identiteit bekend wordt (Felten en Bakker, 2011)²⁴.

Het bespreekbaar maken van lhbt in relatie tot het leven in of tussen twee culturen of binnen religieuze –orthodoxe groepen kan de emancipatie vergoten. Voor het thema **Religie en Cultuur** zijn de prioriteiten:

a) **Empowerment van biculturele lhbt's**

Het versterken van biculturele lhbt's in het vormgeven van hun identiteit. Dat is afhankelijk van de behoeften van een individu, en passend bij de achtergrond of gemeenschap. Ontmoeting is hierin zeer belangrijk, zeker voor deze groepen mensen. Zichtbaarheid, bijvoorbeeld in de vorm van rolmodellen, kan hierin een rol spelen in het versterken van de emancipatie. Hier bieden van een plek of netwerk is belangrijk.

b) **Agendering van seksuele en genderdiversiteit binnen culturele en religieuze gemeenschappen**

Het faciliteren van verandering van binnenuit in de gemeenschappen, zodat er een respectvolle houding naar lhbt's ontstaat.

²³ COC Nederland

²⁴ Boote, M., Felten, H., & Schuyf, J. MOVISIE, 2012.

7. Zichtbaarheid en bewustwording

Wat willen we bereiken?

- **Meer acceptatie voor lhbt's door de zichtbaarheid te vergoten: permanente zichtbaarheid in de stad**

Zwolle wil we een aantrekkelijke stad zijn voor alle bezoekers, bewoners en ondernemers. De aanwezigheid van lhbt's in de stad is een vast gegeven, maar zij zijn niet altijd zichtbaar. Dit kan komen omdat de mensen die tot deze groep behoren zelf niet zichtbaar (willen) zijn of omdat er geen zichtbare afspiegeling is. Daardoor dringt de aanwezigheid van lhbt's niet altijd door tot het bewustzijn, is het minder vanzelfsprekend en wordt er onvoldoende rekening mee gehouden. Een afspiegeling van deze aanwezigheid hoort permanent zichtbaar te zijn. Een mooi middel om deze zichtbaarheid te vergroten is de 'Zwolle Pride'. In lijn der verwachtingen komen duizenden bezoekers naar Zwolle om het drie dagen durende evenement bij te wonen. Een evenement waar een scala aan evenementen georganiseerd worden op het gebied van kunst, cultuur, sport, religie, educatie, voorlichting, dans, theater en uiteraard uitgaan. Klik [hier](#) voor meer informatie over de Zwolle Pride.

Zichtbaarheid is cruciaal in een veranderende samenleving. Van

a) Grote en kleine evenementen

Evenementen generen inkomsten en bieden daarnaast kansen om de zichtbaarheid en bewustwording te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn Zwolle Pride, het Regenboogfestival en de Viering van Liefde. Vanuit de gemeente worden grote evenementen via regulier beleid ondersteund. Bij reguliere evenementen wordt bekeken of een roze component kan worden toegevoegd, bijvoorbeeld bij de Zwolse Halve Marathon, de Bruisweken, het Bevrijdingsfestival Overijssel of het Stadsfestival. Ook blijft de 'Blije Borrel', elke zaterdag bij Stadscafé Blij' een wekelijkse ontmoetingsplek binnen Zwolle. Vanuit COC Zwolle worden regionale GSA-meetings georganiseerd, in ieder geval één keer per jaar.

b) Cultureel lhbt aanbod & tentoonstellingen

Zichtbare uitingen van lhbt zijn belangrijk voor de bewustwording. De gemeente ziet graag dat instellingen binnen Zwolle bijdragen aan een rijk lhbt-cultureel programma. In aanloop naar de Zwolle Pride worden hierin al veel verbindingen gelegd. Meer lhbt-zichtbaarheid is belangrijk, bijvoorbeeld door een permanente lhbt-tentoonstelling. De gemeente zet hiervoor ook haar eigen deuren open.

c) Aansluiten en stimuleren van al bestaande activiteiten

Het bevorderen en stimuleren van activiteiten met een educatief en informatief karakter, in samenwerking met de stad, culturele instellingen en maatschappelijke organisaties. Hierbij is al samenwerking met bestaande initiatieven of programma's. Zo staat Club Cele het gehele jaar in het teken van vooroordelen en heeft gender en seksualiteit hierin een prominente plek. De gemeente Zwolle zal de komende tijd initiatieven die bewustwording en zichtbaarheid bevorderen steunen en aanjagen waar nodig.

8. Regionale samenwerking

Wat willen we bereiken?

- *De Regenboogstad Zwolle informeert kleinere gemeenten in de regio over hun beleid. Ook geven ze kleinere gemeenten advies en informatie voor hun lhbt-emancipatiebeleid.*

Nederland heeft 53 Regenboogsteden. Deze steden maken zich sterk voor het verbeteren van de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen (Lhbt'i's). In de regio Zwolle (de regio Zwolle telt 21 gemeenten) is Zwolle de enige regenboogstad. Vanuit het ministerie van OCW wordt van de regenboogsteden verwacht om kleinere gemeenten in de regio te informeren en adviseren over lhbt-emancipatiebeleid.

Voor het thema regionale samenwerking zijn de prioriteiten:

a) **Aanjaagfunctie voor gemeente Zwolle**

Een aanjaagfunctie vanuit de gemeente Zwolle om gemeenten in de regio Zwolle te informeren en adviseren over lhbt-emancipatiebeleid. De gemeente Zwolle zal gemeenten benaderen en voorzien van informatie. Benadrukt zal worden wat het belang is van lhbt-beleid in de regio. Deze informatie zal overgedragen worden via gesprekken, bijeenkomsten en materialen, afhankelijk van de behoefte van de gemeenten. Hierin worden COC Zwolle en Provincie Overijssel nauw betrokken

b) **Organisaties en instellingen uit de regio meer lhbt bewust**

Lokale organisaties en instellingen in de regio Zwolle stimuleren om aandacht voor lhbt personen te vergroten. De gemeente Zwolle ontwikkelt een meer regionale functie en ondersteunt waar dat nodig is. De regionale samenwerking richt zich op preventie en bestrijding van discriminatie van lhbt personen, met specifieke aandacht voor lhbt personen binnen het brede kader van discriminatie daar waar dit (nog) niet vanzelfsprekend is.

BEOOGD RESULTAAT

De speerpunten hebben een focus op het bevorderen van het gevoel van veiligheid en de weerbaarheid van lhbt'i's en het stimuleren van de sociale acceptatie van deze groep. Aandachtspunten zijn de borging en duurzaamheid van resultaten. Incidentele prikkels worden zoveel mogelijk omgezet naar structureel effect.

SAMENWERKING

Voor de bestaande activiteiten werken we als gemeente nauw samen met onder andere:

- COC Zwolle: COC werkt onder meer samen met Vluchtelingenwerk Nederland (COA), Stichting Focus, Nidos, GGD, THINK op school, bijna alle scholen in het po en vo onderwijs.
- ROC Deltion
- ROC Landstede (verkennde fase)
- Stichting The Loveboat
- Stichting WIJZ (Welzijn voor ouderen)
- Cosbo (Coördinatieorgaan Samenwerkende Bonden voor Senioren) Ouderenraad
- Sociale Wijkteams Zwolle
- Natuurlijk Samen voor veilige wijken
- Zwolse Theaters
- Artikel 1 Overijssel
- E.v.a.
- Atmosqueer studentenvereniging
- Sportservice Zwolle
- Professionals in de zorg
- Club Cele
- Stichting Zwolle Pride
- Ministerie OCW
- Werkbedrijf Regio Zwolle
- Gendertalent

Voor komend jaar willen we de relatie versterken met/denken we aan partijen als:

- Gendertalent (in verkenning)
- Werkbedrijf Regio Zwolle – aansluiting arbeidsmarkt
- TransMission
- Culturele instellingen Zwolle

FINANCIËN

Gemeente Zwolle vraagt een financiële bijdrage van €20.000,- per jaar voor de uitvoering van de genoemde speerpunten.

Begroting

Met de middelen vanuit de verlenging van het Ministerie van OCW m.b.t. Regenboogsteden zet de gemeente Zwolle de komende vier jaar in op:

Zorg, welzijn & gezondheid	€10.000
Werk en diversiteit	€10.000
Veiligheid	€10.000
Jeugd & onderwijs	€10.000
Veilig sportklimaat	€10.000
Zichtbaarheid & bewustwording	€10.000
Religie & cultuur	€10.000
Regionale samenwerking	€10.000

BTW-component

Het is gebruikelijk dat wij onze middelen omzetten in subsidie. Bij de afrekening zullen wij dit inzichtelijk maken.

Toelichting op de begroting

De begroting is op dit moment op hoofdlijnen gemaakt. We bepalen door middel van gesprekken met onze partners uit stad en regio de definitieve inzet van de middelen. We verwachten van deze partners ook een bijdrage in tijd en/of geld.

Bijdrage gemeente Zwolle (cofinanciering)

Inzet fte: gemeente Zwolle zet 0,2 fte in als aanspreekpunt voor dit thema. De gemeente Zwolle voert inclusief beleid dus ook andere ambtenaren voeren het LHBTI+ beleid uit.

VERANTWOORDING

- ¹Felten, H., & Meijsen, E. (2016). LHBT-Jongeren. *Maatwerk*, 17(1), 30-31.
- ¹Boers, H. (2018). Gelijk behandelen, verschillend benaderen. *Denkbeeld*, 30(2), 28-31.
- ¹Elfering, S. C., Spierings, N., & Sombekke, E. (2013). Kansen voor LHBT emancipatiebeleid in Europa: Een onderzoek naar de verbanden tussen gendergelijkheid, culturele waarden en LHBT-emancipatie.
- ¹Arikoglu, F., Scheepers, S., & Koranteng Kumu, A. (2015). Intersectioneel denken. Handleiding voor professionals die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.
- ¹Wolf, M. (2017). Begeleiden zonder Stempel: Oog voor roze mensen met een verstandelijke beperking. *AS-Maandblad voor de activiteitensector*, 38(11), 24-27.
- ¹Hermans, M. (2017). Steunnetwerken en vriendenverbanden van LHBT's: 'Mantelzorg is nooit vanzelfsprekend'. *Vakblad Sociaal Werk*, 18(5), 24-26.
- ¹Emmen, M., Felten, H., Addink, A., Bakker, P. P., Boote, M., & Keuzenkamp, S. (2015). Jong en anders. Onderzoek naar de aandacht voor lesbische, homo, bi-jongeren, transgenderjongeren en jongeren met een intersekse conditie in de jeugdsector. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 24(3).
- ¹Wolf, M. (2017). Begeleiden zonder Stempel: Oog voor roze mensen met een verstandelijke beperking. *AS-Maandblad voor de activiteitensector*, 38(11), 24-27.
- ¹Hermans, M. (2017). Steunnetwerken en vriendenverbanden van LHBT's: 'Mantelzorg is nooit vanzelfsprekend'. *Vakblad Sociaal Werk*, 18(5), 24-26.
- ¹Emmen, M., Felten, H., Addink, A., Bakker, P. P., Boote, M., & Keuzenkamp, S. (2015). Jong en anders. Onderzoek naar de aandacht voor lesbische, homo, bi-jongeren, transgenderjongeren en jongeren met een intersekse conditie in de jeugdsector. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 24(3).
- ¹COC Nederland
- ¹Onderwijs, P. S., & Onderwijs, V. S. *Sociale veiligheid in en rond scholen.*
- ¹GGD IJsselland, seksueel gedrag¹ Hekma, G. (2013). Kinderen, seks en zelfbepaling. *Sociologie*, 9(3), 277-295.
- ¹<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2018/12/07/mbo-scholen-moeten-aandacht-besteden-aan-alle-vormen-van-diversiteit>
- ¹Kerndoelen 38, 43 en 53 vanuit het ministerie OCW. Scholen zijn zelf aan zet om hier invulling aan te geven.
- ¹Keuzenkamp, S., Bos, D., Duyvendak, J. W., & Hekma, G. (2006). Gewoon doen.
- ¹Knoppers, A. E. (2006). Wat brengt sport teweeg?!
- ¹Elling, A., De Knop, P., & Knoppers, A. (2003). Gay/lesbian sport clubs and events: places of homo-social bonding and cultural resistance?. *International Review for the Sociology of Sport*, 38(4), 441-456.
- ¹Keuzenkamp, S., Bos, D., Duyvendak, J. W., & Hekma, G. (2006). Gewoon doen.
- ¹Knoppers, A. E. (2006). Wat brengt sport teweeg?!