LHBTI-programmapunten GR 2018

Bijdrage van het PvdA Roze Netwerk voor verkiezingsprogramma's voor de gemeenteraadsverkiezingen 2018

Voordat wij onze bijdrage geven willen wij opmerken dat alles begint bij een diverse kandidatenlijst. Bij het selecteren van de kandidaten willen wij dan ook vragen om oog te hebben voor de zichtbaarheid van LHBTI[1]-kandidaten op de lokale lijst. Zo kunt u als lokale PvdA-afdeling daad bij het woord voegen.

Stimuleer voorlichting over LHBTI

Er is tussen gemeenten - op dit moment - een groot verschil hoe ver scholen zijn in het opzetten van voorlichtingslessen over LHBTI kwesties. Als voorlichtingslessen nog geen gemeengoed zijn op middelbare scholen in uw gemeente, pleit dan voor voorlichtingslessen voor alle middelbare scholieren. Mocht uw gemeente al ver zijn op dit gebied, kijk dan waar voorlichtingslessen uitgebreid kunnen worden. Hierbij kunt u denken aan voorlichtingen op basisscholen of voorlichtingen voor statushouders. Het is belangrijk om actief te werken aan de acceptatie van LHBTI's, omdat uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat de acceptatie van LHBTI's nog oppervlakkig is.[2]

Voer een actief antidiscriminatiebeleid

Juist in deze tijd van polarisatie waarin groepen steeds meer langs elkaar leven en tegenover elkaar komen te staan is het belangrijk dat de gemeente een actief antidiscriminatiebeleid voert. De gemeente staat als overheidslaag het dichtbij burgers en is daardoor het best in staat om de samenwerking aan te gaan met maatschappelijke organisaties. Stel daarnaast voor om discriminatie een prioriteit te maken in het veiligheidsplan van de politie.

Profileer uw gemeente als Regenbooggemeente[3]

Spreek de ambitie uit om regenbooggemeente te worden of te blijven. Op dit moment is een kleine groep van gemeenten regenbooggemeente. Zij zetten zich op verschillende manieren in voor de verbetering van de acceptatie van LHBTI's in hun gemeente. Hiervoor krijgen deze gemeenten tot en met dit jaar een rijkssubsidie die lokaal LHBTI-beleid stimuleert. Het is belangrijk voor gemeenten die al regenbooggemeente zijn om u in uw programma uit te spreken voor voortzetting hiervan. Voor alle andere gemeenten is 2018 het moment om zichzelf alsnog aan te sluiten door een actief LHBTI-beleid te gaan voeren. Bij dit alles is het ook belangrijk om het zichtbaar te maken. Dit kunt u o.a. doen door de regenboogvlag te hijsen op IDAHOT[4] of door middel van een regenboogpad.

De gemeente als werkgever

De overheid heeft een belangrijke voorbeeldfunctie als werkgever. Als u een actief LHBTI-beleid voorstaat dan zal de gemeente dat ook moeten tonen als werkgever. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat er nog veel werk te verzetten is als het gaat om een LHBTI-vriendelijke werkvloer. Vier op de tien homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen zitten op hun werk in de kast. Daarnaast geeft 50% aan

[1] Lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en interseksuelen
[2] LHBT Monitor 2016, Sociaal Cultureel Planbureau, 12 mei 2016
[3] Voor meer informatie: https://www.movisie.nl/artikel/regenboogsteden-verankering-lhbt-beleid-binnen-gemeente
[4] Internationale Dag tegen Homo- en Transfobie

dat er op het werk grappen worden gemaakt over homoseksuelen.[5] Dit is genoeg reden om als werkgever een actief beleid te voeren en andere werkgevers in uw gemeente ook zover te krijgen.

Niet problematiseren

Vier diversiteit in uw gemeente en benader de LHBTI-gemeenschap niet als slachtoffers. Het is daarom belangrijk om positieve initiatieven te steunen. Daarnaast is het ook belangrijk om te erkennen dat binnen specifieke groepen de emancipatie niet vanzelf gaat. Ga in gesprek met deze groepen en zoek naar de initiatieven binnen deze groepen die de emancipatie bevorderen.

Pleit voor een coördinerend wethouder

Het voeren van een actief LHBTI-beleid raakt veel beleidsterreinen van de gemeente (onderwijs, zorg, veiligheid etc.), daarom is het belangrijk dat er een wethouder is die het LHBTI-beleid op al deze terreinen coördineert.

Afschaffen M/V op formulieren

Op praktisch elk formulier komen wij het tegen: M/V. Voor velen van ons is het een vanzelfsprekend onderdeel van elk formulier dat wij zonder nadenken invullen. Voor transgenders en interseksuele is dit onderdeel van het formulier vaak confronterend. Vooral in de fase voordat zij hun geslacht hebben kunnen aanpassen in hun paspoort. Dit is simpel op te lossen door – waar mogelijk – dit onderdeel te laten vervallen.

[5] Seksualiteit en werk, Sociaal Cultureel Planbureau, 2013