

Lokale besturen en instellingen: jullie maken het verschil!

Verkiezingsmemorandum lokale verkiezingen 14 oktober 2018



“Een samenhangingsgevoel wordt niet gecreëerd door het nastreven van uniformiteit maar door het omarmen van diversiteit. Elkaars verschillen leren kennen en vieren leidt tot een sterker gemeenschapsgevoel. Een lokaal bestuur dat vertrekt vanuit een intersectionele aanpak kan het verschil maken voor haar inwoners.” çavaria

Het leven van mensen speelt zich in eerste plaats af in hun straat, wijk, gemeente of stad. Een lokaal beleid heeft dan ook een enorme impact op het dagelijks leven van elke burger, dus ook op LGBTI+ inwoners*.

Op federaal en gemeenschapsniveau is de laatste 15 jaar heel erg ingezet op het gelijkschakelen van wetgeving voor holebi's en transgender personen. Onze wetgeving is verbeterd, maar de samenleving groeit te traag mee. En we merken dat het 'zich goed in je vel voelen' bij LGBTI+'s er zelfs op achteruit gegaan is. De heteronorm houdt holebi's onzichtbaar, het binaire 'man of vrouw'-denken is hardnekkig ingebakken en ingeprent. Nog altijd durft meer dan de helft van de LGBTI+ personen niet open te zijn op het werk. Suïcidecijfers blijven torenhoog. En na elk holebi- of transfoob incident op straat, weerklinkt de reactie "je kunt ook maar beter niet overal hand in hand lopen".

Gemeenten en lokale instellingen kunnen en moeten het verschil maken en de verantwoordelijkheid opnemen voor het welzijn van hun inwoners. Het wapperen van de regenboogvlag voor het gemeentehuis, tijdens de Pride-periode, staat hiervoor symbool. Je toont je als gemeente of stad solidair. Nee, dat is geen aantasting van de neutraliteit. Integendeel, pas als je erkenning geeft aan de diversiteit, en dus actief meewerkt aan de uitbanning van alle vormen van discriminatie, kan je alle burgers als vrij en gelijkwaardig behandelen.

Een diversiteitscharter in sportclubs, informatie over gender en seksualiteit in bibliotheken, steun aan lokale verenigingen, campagnes 'iedereen welkom' in publieke ruimte, de cinema die deelneemt aan een queer filmfestival, acties in gemeenschapscentra en jeugdhuizen, 'wat te doen bij discriminatie' in het gemeenteblad, woonzorgcentra die ruimte bieden aan intimiteit en (holebi)seksualiteit, getuigenissen in de klas, vormingen aan lokale politiezones, een persoonlijk onthaal voor transpersonen, subsidies aan culturele instellingen die zich positief inzetten, ... de lijst van mogelijkheden is eindeloos.

Waar te beginnen? In ons memorandum vind je heel wat aanknopingspunten en tips om een inclusief LGBTI+ beleid op te starten. Veel acties zijn eenvoudig uit te voeren en van groot belang voor LGBTI+ inwoners, evenals voor personen uit andere minderheidsgroepen.

(Pride 2018)

Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersex,

LGBTI+ personen welkom

Elk lokaal bestuur moet streven naar een genderinclusief beleid. LGBTI+ personen moeten zich welkom en erkend voelen in hun eigen wijk, gemeente, provincie. Daarom wordt in het lokale beleid rekening gehouden met de diversiteit aan genderidentiteiten en samenlevingsvormen. Erkenning van identiteiten bereik je op verschillende manieren. Soms is het nodig om expliciet identiteitsgronden op te nemen, soms is genderneutraliteit een middel om iedereen te kunnen aanspreken. Zorg ervoor dat als je inwoners aanspreekt in om het even welke communicatie er geen sprake kan zijn van uitsluiting. Çavaria streeft naar een inclusief lokaal beleid in alle steden en gemeenten in Vlaanderen. We vragen om aandacht te hebben voor volgende actiepunten in uw partijprogramma's, bestuursakkoorden en meerjarenplannen:

Gelijke kansen wordt mainstream.

Genderneutraliteit als middel, inclusiviteit als doel.

Ondersteuning van het verenigingsleven en inclusiviteit in vrijetijdsbesteding.

Jong geleerd.

Daar is de nooduitgang.

Gelijke Kansen wordt mainstream

Gemiddeld heeft meer dan de helft van de Vlaamse gemeenten en steden nog geen schepen die als aparte bevoegdheid Gelijke Kansen heeft. Een voorwaarde om een inclusief beleid te kunnen voeren is dat Gelijke Kansen een apart bevoegdheidsdomein is dat bestuur en beleid alert houdt. En waar bovendien de schepen ondersteund wordt door een ambtenaar én een budget.



Gelijke Kansen moet een aparte bevoegdheid zijn bij een schepen waar bovendien budget wordt voor vrijgemaakt. Ambtenaren worden tewerkgesteld ter ondersteuning van de uitvoering van het regenboogbeleid. Dit beleidsdomein kent een horizontale én verticale verantwoordelijkheid.

- ➔ Er is wisselwerking tussen gemeenten en provincies over dit gelijke kansenbeleid. Streef naar lidmaatschap van het Rainbowcities Network. Er is samenwerking met het LGBTI+ middenveld om op die manier de vinger aan de pols te houden.
- ➔ Maak gebruik van gendertoetsingsmethodieken vooraleer beleid en acties te implementeren of publiceren.

Genderneutraliteit als middel, inclusiviteit als doel



In het dagelijkse leven lezen we vaak mensen af aan de hand van uiterlijke kenmerken, voornaam, registratie van een M of V in een gegevensdatabank, rijksregisternummer of juridische genderaanduiding. Vaak denken we daar zelfs niet bij na.

Op basis van iemands kledij, kapsel, naam of stem veronderstellen we meteen welke genderidentiteit of seksuele oriëntatie die persoon heeft en vervolgens spreken we die persoon ook zo aan in contacten en briefwisseling. We gebruiken de aanspreekvormen en voornaamwoorden die daar volgens ons bij horen.

Lezen we iemand als man, zeggen we 'hij' en 'zijn', lezen we iemand als vrouw, zeggen we 'zij' en 'haar'. Dit komt voor velen als een vaststaand gegeven waar verder geen aandacht aan moet geschonken worden. Maar de realiteit is vaak complexer dan dat. We delen de maatschappij daardoor ook onbewust op taalkundig vlak op in twee mogelijkheden: man of vrouw. Mensen met een non-binaire genderidentiteit moeten zich daar bij neerleggen en voelen zich verplicht te 'kiezen' voor mannelijke of vrouwelijke voornaamwoorden, wat vaak erg oncomfortabel is. De manier van registreren, gegevensdatabanken bijhouden, briefsjablonen opstellen, ... weerspiegelt ook deze vooronderstellingen.

Voor veel transgenders is de genderbinaire informatie op deze documenten zoals naam, geslacht of rijksregisternummer een constante bron van misverstanden en problemen. Wanneer iemand zich ergens voor inschrijft, is het vrijwel altijd vereist om je geboortegeslacht op te geven.

Bovendien maken organisaties gebruik van en bevragen ze enkel het juridisch geslacht en niet de gewenste genderrol. Deze gegevens worden dan verder gebruikt om alle communicatie met de persoon in kwestie te onderhouden. In brieven en mails wordt de aanspreektitel conform het geboortegeslacht gebruikt. In telefonisch contact vraagt men steeds naar 'meneer' of 'mevrouw'. Als je steeds met 'meneer' wordt aangeschreven terwijl je je 'mevrouw' of beide voelt, word je herhaaldelijk met je neus op ons genderbinair systeem geduwd.

Wie een partner heeft van hetzelfde geslacht krijgt vaak automatische briefwisseling met 'Meneer en Mevrouw'. Ook dit reflecteert de hetero- en gendernorm die in onze administratieve systemen zit ingebakken.

- ➔ **Streef naar een genderneutrale administratie, genderneutraliteit in akten van de burgerlijke stand, en genderneutrale aanspreekvormen in alle briefwisseling vanuit de gemeente of provincie.**

De database van de gemeente beperkt zich vaak tot de juridische gegevens, gelinkt aan de e-id en dus het rijksregisternummer. Transgender personen kunnen sinds januari op eenvoudigere wijze hun M of V en voornaam op de geboorteakte laten aanpassen, maar er is wel een wachttijd aan die procedures verbonden. Bovendien zijn er geen non-binaire opties waardoor je je nog steeds schromelijk kan vergissen in aansprekingen als je je louter op de registregegevens baseert.

In registratiesystemen van de gemeente die niet louter aan het rijksregister gebonden zijn, kan je naast het officiële geslacht ook genderidentiteit registreren. Geef hierbij ook een derde optie en bevrage ook hoe deze dient omschreven te worden. Vrouw / Man / Ander is oké,

maar iemand aanspreken met “Beste Ander” geeft natuurlijk niet het gewenste effect. Als derde optie kan je in dergelijke systemen ook de optie geven om de gewenste aanspreekvorm op te geven. Deze kan je bij de algemene gegevensverzameling bevragen. En als je bulkmailings moet sturen kan je van daaruit vertrekken. Op die manier spreek je homokoppels niet met “Meneer en Mevrouw” aan en kan je transgenders niet affronteren met verkeerd voornaamgebruik.

Nog beter is om alle gegenderde aanspreekvormen te vermijden. Screen dus al je akten, brieven en sjablonen op gegenderde aansprekingen. Let daarbij op woorden als meneer, mevrouw, moeder, vader, dochter, zoon, ... Briefwisseling met “beste bewoners”, “beste inwoner”, “beste lezer” of “beste voornaam achternaam” zijn een logische en makkelijke oplossing.

Als je op basis van een eerdere brief of conversatie officieel antwoord geeft, kan je ervan uit gaan dat de persoon in kwestie zelf aangeeft hoe deze aangesproken wil worden. De handtekening (naam waarmee iemand ondertekent) onderaan een brief of e-mail kan gelden als leidraad in verdere aansprekingen.

➔ **Beeldvorming moet de diversiteit van een stad of gemeente weerspiegelen. Maak diversiteit impliciet en expliciet het uitgangspunt in het communicatiebeleid.**

Historisch relevante lokale LGBTI+ personen worden in aanmerking genomen bij het tot stand komen van straatnamen en monumenten.

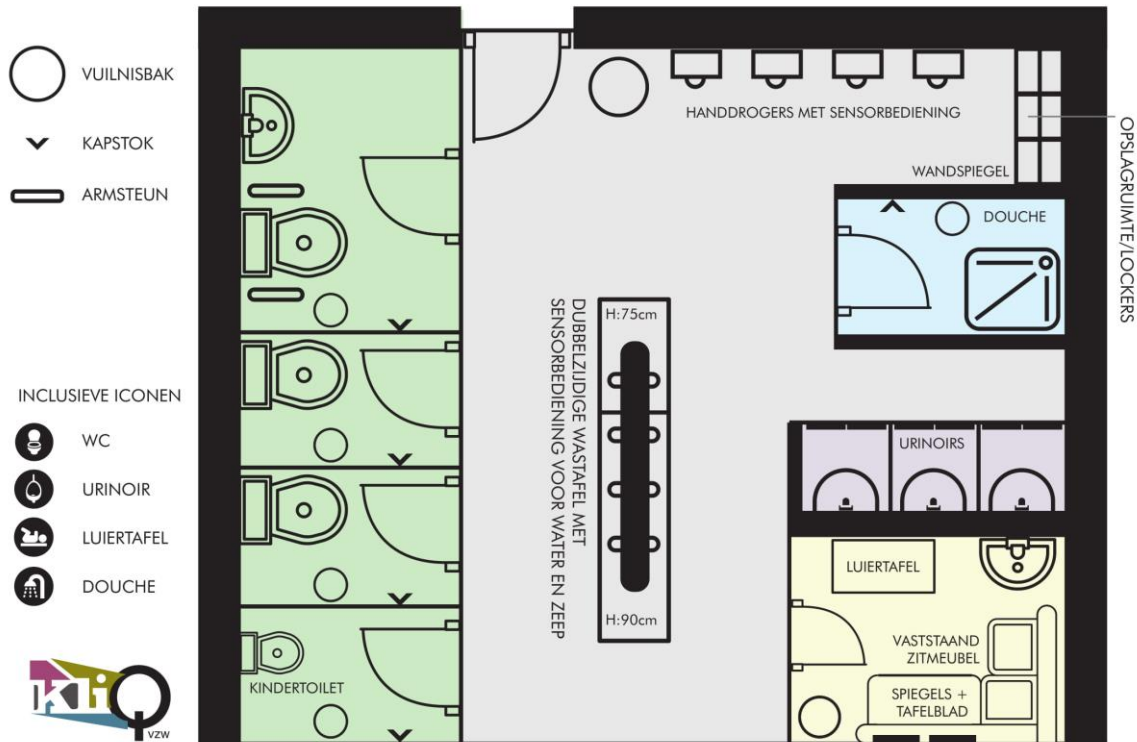
Geef erkenning aan internationale dagen m.b.t. kwetsbare groepen zoals de Internationale Dag Tegen Holebi- en Transfobie (IDAHOT), Transgender Day of Remembrance (TDOR), Bi Visibility Day. Maar ook op Wereldvluchtelingendag en Suicide Prevention Day kan je heel wat personen bereiken door vanuit kruispuntdenken hierover te berichten. Hang op IDAHOT de regenboogvlag uit.

➔ **Voorzie voldoende en toegankelijke genderinclusieve openbare toiletten, verzorgingstafels, bortsvoedingsruimtes.**

Hou bij het ontwerpen van nieuwe gemeente- of stadsgebouwen rekening met inclusieve toiletten en kleedkamers. Je kan op die manier zorgen voor een veilige omgeving met ruimte voor iedereen, van rolstoelgebruikers tot borstvoedinggevende ouders.

Bij bestaande infrastructuur kan je duidelijk aangeven dat iedereen in elk toilet welkom is, ongeacht genderidentiteit of geslacht. Vermijd symbolen die mannelijkheid of vrouwelijkheid impliceren. Maar geef wel goed aan wat de gebruikers waar kunnen vinden. Via de website van çavaria vind je good practices.

INCLUSIEVE TOILETRUIMTE



➔ **Zorg dat de samenstelling van personeel en raadsleden de diversiteit van je stad of gemeente weerspiegelt. Streef naar een evenwicht op vlak van diversiteit en identiteitskenmerken.**

Voer een inclusief personeelsbeleid voor je ambtenaren. Maak rekruterings- en selectieprocessen genderinclusief bv. door geanonimiseerde proeven een onderdeel te laten uitmaken van deze processen. Een inclusief personeelsbeleid erkent en waardeert tegelijkertijd ook de verschillen in mensen m.b.t. gendraanduidingen en andere identiteitskenmerken. Vermeld bij het openstellen van vacatures M/V/X. Op die manier stel je je expliciet open voor alle genderidentiteiten. Hou daarbij ook rekening dat je registratiesysteem ook een x-registratie toelaat bij de aanspreking en verdere briefwisseling. Belangrijk is ook dat je examencommissie zelf evenwichtig is samengesteld.

Streef naar een genderpariteit in schepencolleges en gemeenteraden. Een maximum van 50% van eenzelfde genderidentiteit houdt rekening met het feit dat er meer dan 2 genderidentiteiten zijn.

Ondersteuning van het verenigingsleven en inclusiviteit in vrijetijdsbesteding



Elke inwoner moet de kans krijgen om te participeren aan het lokale verenigingsleven dat aansluit bij de eigen interesses. Vrijetijdsbesteding die aangeboden wordt in de stad of gemeente moet open staan voor iedereen. Het geheel aan verenigingsleven moet zich expliciet uitspreken tegen discriminatie.

- ➔ Integreer een verplichte antidiscriminatieclausule in het sociaal aanbestedings- en subsidiebeleid voor commerciële en niet commerciële verenigingen en projecten. Stimuleer projecten door blinde vlekken via subsidiereglementen te beïnvloeden.
- ➔ Ondersteun lokale LGBTI+ verenigingen en regenbooghuizen via financiële en/of logistieke middelen.
- ➔ Stimuleer het gemeentelijk jeugdwerk om oog te hebben voor kwetsbare LGBTI+ jongeren.
- ➔ Maak alle sportinfrastructuur genderinclusief toegankelijk voor iedereen. Met nadruk op kleedkamers en toiletten.
- ➔ Het aanbod in de bibliotheken is divers en up-to-date. Investeer om boeken en tijdschriften over het LGBTI+ thema in het aanbod te integreren. Streef naar anonieme balies of ontleenmogelijkheden en verwacht een professionele houding van de bibliothecaris. Zet holebi of transgenderboeken of -auteurs regelmatig in de kijker.

Jong geleerd



Vooroordelen en stereotypen worden ons allen met de papelel ingegeven. Door de beelden die we dagelijks onder ogen krijgen, de verbale en non verbale boodschappen die we dagelijks ondergaan, worden de gendernormen ons elke moment bevestigd. We leren via impliciete weg hoe jongens en meisjes zich horen te gedragen. Wie afwijkt van die norm heeft het harder te verduren, moet soms tegen de stroom ingaan, wat leidt tot een verminderd welbevinden. Via onderwijs en opvoedingsondersteuning moet vanaf jongs af aan een genderklik bewerkstelligd worden.

- ➔ Stedelijk onderwijsbeleid moet streven naar een regenboogbeleid op scholen en in buitenschoolse en voorschoolse opvang.
- ➔ Personeel binnen die sectoren moeten ondersteuning en vorming krijgen.
- ➔ Door diversiteit te brengen in educatieve materialen en inclusieve leerplannen te gebruiken, doorbreek je gendernormativiteit en heteronormativiteit in alle segmenten van onderwijs en opvang.

Daar is de nooduitgang



Minderheidsgroepen hebben vanuit hun kwetsbaarheid steeds specifieke noden en behoeften. Holebi's en transgender personen zijn vooral erg onzichtbaar en worden daardoor vergeten indien je geen extra of expliciete inspanningen levert. 8 op 10 holebi's en transgender personen geven aan discriminatie ervaren te hebben. 1 op 4 heeft al eens een zelfmoordpoging ondernomen. Als gemeente of stad dien je dus maximale inspanningen te leveren om deze cijfers te helpen dalen.

- ➔ Lokale discriminatiemeldpunten worden duidelijk gepromoot via de website, verenigingen, lokaal gemeenteblad, ... en zijn bevoegd voor alle discriminatiegronden.
- ➔ De Holebifoon, het lokaal regenbooghuis en het Transgender Infopunt worden duidelijk vermeld in de communicatie vanuit de gemeente. Bv. op de website, in de bib, ...
- ➔ OCMW's werken vanuit niet-gendernormatieve en niet-heteronormatieve kaders. Personeel wordt regelmatig opgeleid en bijgestaan om hiervoor aandacht te hebben.
- ➔ Er worden ook vanuit de gemeente praktijktesten uitgevoerd om preventief discriminatie op de huisvestingsmarkt tegen te gaan. Vooral alleenstaande moeders, nieuwkomers en vluchtelingen ervaren uitsluiting en vooroordelen.
- ➔ Er is specifieke aandacht voor de noden van LGBTI+ nieuwkomers, bijvoorbeeld m.b.t. tot huisvesting, psychosociale ondersteuning, ...
- ➔ Lokale politieagenten worden verplicht en regelmatig opgeleid aangaande haatmisdrijven. Er is hierbij extra aandacht voor registratie, doorverwijzing, aanspreekvormen, ... Er zijn referentieagenten en -magistraten per politiezone die via intervisie, contacten met middenveld en opleiding de vinger aan de pols houden bij holebifobe en transfobe haatmisdrijven.

Lexicon

Sekse of geslacht • Het lichamelijk aspect van vrouwelijkheid en mannelijkheid. Doorgaans onderscheiden we vrouw (met XX-chromosomen) en man (met XY-chromosomen), met typische geslachtskenmerken en voortplantingsorganen. Toch zijn er ook andere vormen mogelijk, met andere chromosomen (XXY, XYY) of onduidelijke geslachtskenmerken. Wanneer je sekse niet duidelijk of eensluitend vrouwelijk of mannelijk is, spreken we van intersekse.

Gender • De sociale en/of culturele invulling van wat begrepen wordt onder vrouwelijkheid en mannelijkheid.

Genderrol • De sociale rollen die vanuit de omgeving worden opgelegd op basis van je geslacht toegekend bij geboorte.

Genderidentiteit • Je innerlijke gevoel. Voel je je mannelijk, vrouwelijk, non-binair... ? Bij de meeste mensen valt dit samen met hun sekse.

Genderexpressie • De mate waarin je je uit. Het gaat dan om kledijkeuze, taalgebruik, gebaren, make-up, haartooi, gebruik van parfum, omgaan met emoties en andere uitingen. Genderexpressie verwijst dus duidelijk naar culturele referenties. Wat in één cultuur of context als mannelijk wordt beschouwd, kan in een andere net heel vrouwelijk lijken.

Transgender persoon • Iemand bij wie de genderidentiteit of genderexpressie afwijkt van de verwachtingen die aan het geslacht worden verbonden. Transgender is een koepelterm voor travestie, transgenderisme en transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariantie. Het betekent niet dat iemand een probleem of een stoornis heeft.