



Gemeente
Amsterdam



Nota
Regenboogbeleid
2019-2022

Deel 1: Visie en beleid

1 Amsterdam Regenboogstad	5
2 Lhbtqi+ beleid: algemeen	11
Wat gaan we in 2019-2022 concreet doen voor deze Amsterdammers?	12
3 Programma transgenders	13
Waarom dit programma?	14
Wat gaan we in 2019-2022 doen voor deze groep Amsterdammers?	15
4 Programma bi-culturele lhbtqi+'ers	17
Waarom dit programma?	18
Wat gaan we in 2019-2022 doen voor deze groep Amsterdammers?	19
5 Financiën	20

Deel 2: Acties per beleidsveld

Diversiteit	22
Veiligheid	25
Onderwijs	26
Zorg	27
Jeugd	30
Gezondheid	32
Sport	35
Kunst en cultuur	38

Jeff van Reen poetry

*The world sees our biographies,
written as forbidden stories.*

*Sees victims and body parts,
but we are still hidden.
This is still just the start.*

*So, we gotta keep going;
keep fighting.*

*Be nice and inviting to those who are trying to get us,
but were taught to neglect us.*

Let's have them respect us.

*We're a kickass cluster of sisters and brothers,
of siblings and lovers, with and of colour,
who suffer with kindness, and thunder brightness harder,
more righteous than others.*

*We're conductors of choirs of change.
Like the riots at stonewall that made the start we're
about to depart.*

*We're partners of evolution's marches.
We stride them with pride to reveal worldwide the
light we carry inside;
beautiful, formidable, loveable, kissable.
More than ever a visible family.*

We manage and rally this manifestation.

For we are, we bring transformation.

Deel 1: Visie en beleid

1 Amsterdam Regenboogstad	5
2 Lhbtqi+ beleid: algemeen	11
Wat gaan we in 2019-2022 concreet doen voor deze Amsterdammers?	12
3 Programma transgenders	13
Waarom dit programma?	14
Wat gaan we in 2019-2022 doen voor deze groep Amsterdammers?	15
4 Programma bi-culturele lhbtqi+'ers	17
Waarom dit programma?	18
Wat gaan we in 2019-2022 doen voor deze groep Amsterdammers?	19
5 Financiën	20

1. Amsterdam Regenboogstad

In Amsterdam moet iedereen dezelfde kansen krijgen en in vrijheid zichzelf kunnen zijn. Dat is de kern van het Regenboogbeleid 2019-2022. In deze nota leest u de visie en focus van het Regenboogbeleid. Het doel is de acceptatie en emancipatie van alle Amsterdamse lhbtqi+ personen.

Als Amsterdammer moet je de mogelijkheden hebben 'om te worden wie je wilt zijn,' stelt het coalitieakkoord. 'Dat is Amsterdam.' Het betekent dat je zelf mag weten op wie je valt. Het betekent dat jij en niemand anders bepaalt wat je gender is. En het betekent dat je alle ruimte verdient om te leven in die liefde en die vrijheid. De 'gelijkwaardigheid van alle inwoners van Amsterdam,' zoals het staat in het Regenboog Stembusakkoord - dat is onze gedeelde missie.

Amsterdam is een vrijzinnige en tolerante stad en dat is iets waar we trots op zijn. Het is ook iets wat we als stad moeten blijven bevechten. Emancipatie is niet op een mooie dag voltooid. Aan emancipatie moeten we continu samen werken. Nog altijd kunnen sommige Amsterdammers niet zichzelf zijn zonder te worden geconfronteerd met geweld, discriminatie, sociale onveiligheid en uitsluiting. Amsterdamse lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele mensen, transgender personen, interseksuele personen en mensen die queer zijn, kortweg lhbtqi+, moeten volwaardig mee kunnen doen, net als iedereen.

Het is onverteerbaar als zij niet de ruimte voelen om te groeien en zichzelf uit te drukken. Om de naam van Amsterdam als tolerante stad waar te maken voor alle Amsterdammers moeten we de pijnpunten erkennen en aanpakken. Inclusiviteit betekent dat we als samenleving uitdragen dat iedereen erbij hoort en dat we een scherp oog en een luisterend oor hebben voor wie dat gevoel mist. Het betekent dat we niet alleen steun aanbieden, maar een stap extra zetten om mensen te betrekken. Het betekent dat we onze onderlinge verschillen niet alleen respecteren, maar ook zichtbaar maken en vieren.

Inclusiviteit betekent dat we als samenleving uitdragen dat iedereen erbij hoort en dat we een scherp oog en een luisterend oor hebben voor wie dat gevoel mist.

Belangrijk is dat de lhbtqi+’ers natuurlijk geen homogene groep vormen. Geen mens is eendimensionaal en niet alle subgroepen emanciperen in hetzelfde tempo. Kwetsbare en achtergestelde groepen moeten zich veilig en welkom voelen om hun problemen aan te kaarten. Ze moeten erop kunnen vertrouwen dat er iets wordt gedaan met wat ze zeggen. We moeten ze laten voelen dat Amsterdam achter ze staat, zodat hun pijn niet onzichtbaar blijft en ze kunnen opbloeien. Dit vragen we aan alle Amsterdammers, want het is iets waar we allemaal moeite voor moeten doen.

Het begint ermee dat we als gemeente zelf het goede voorbeeld geven. We werken hard aan een inclusieve cultuur in onze eigen organisatie om te laten zien wat het nieuwe normaal moet zijn. Naar het buitenland toe speelt Amsterdam sinds decennia een voortrekkersrol op het gebied van de emancipatie van lhbtqi+’ers. Die mooie traditie moeten we in ere houden door een actieve bondgenoot te zijn van bedreigde lhbtqi+’ers buiten Nederland. Dat iedereen hier zichzelf mag zijn, dragen we elk jaar uit met de Pride, een feest met internationale uitstraling dat we als Amsterdammers met elkaar maken.

Het mag niet uitmaken op wie je verliefd wordt, of je je wel of niet thuisvoelt in het hokje man of vrouw, hoe je lichaam eruit ziet en voor welke samenlevingsvorm je kiest. We koesteren die vrijheid en we willen in onze stad die vrijheid met elkaar kunnen vieren. Daarom stellen we de norm glashelder. En daarom zijn we alert als de norm wordt overschreden en tolereren we misstanden niet.

Problemen

Nog steeds hebben Amsterdamse lhbtqi+’ers te maken met discriminatie, stigmatisering en geweld. Het raakt verschillende sferen van hun leven en kan allerlei vormen aannemen, van storend tot levensbedreigend. Ze voelen zich op straat soms niet veilig genoeg om hand in hand te lopen. Ze zijn vaker werkeloos of arbeidsongeschikt en hebben op hun werk meer last van intimidatie en burn-outs. Ze voelen zich vaker eenzaam en denken vaker aan zelfmoord. Onder transgender personen ligt het zelfmoordcijfer in Nederland zelfs tien keer hoger dan het gemiddelde.

Sommige groepen Amsterdammers blijven achter op het gebied van de acceptatie van lhbtqi+’ers. Onder groepen met een migratieachtergrond heerst een groter taboe op seksuele en genderdiversiteit en ligt de acceptatie lager. Bi-culturele lhbtqi+’ers worden vaker in de huiselijke sfeer geconfronteerd met mishandeling, uithuiszetting en uithuwelijking. Sommigen kiezen ervoor een dubbelleven te leiden, met alle stress en risico’s die daarbij komt kijken. Daarbovenop geldt voor deze groep dat ze binnen de lhbtqi+ gemeenschap niet altijd op begrip mogen rekenen en ook in deze gemeenschap niet volledig zichzelf kunnen zijn.

Het mag niet uitmaken op wie je verliefd wordt, of je je wel of niet thuisvoelt in het hokje man of vrouw, hoe je lichaam eruit ziet en voor welke samenlevingsvorm je kiest.

Uitgangspunt

Amsterdam steunt alle groepen en individuen die vanwege hun herkomst, religie, leeftijd, beperking, seksuele oriëntatie of gender harder moeten werken voor gelijke kansen. Daarbij hebben we oog voor de verschillende snelheden waarmee verschillende groepen zich emanciperen. Begrijpelijk is de frustratie van de groepen die zich niet of nauwelijks gehoord wisten, terwijl de aandacht en middelen uitgingen naar anderen. Dit vraagt van ons dat we precies kijken waar en waardoor emancipatie stopt en hoe we met een extra zetje of maatregel de gelijkwaardigheid van een groep kunnen versnellen.

De komende periode komt er daarom een scherpere focus op twee specifieke groepen: transgender personen en bi-culturele lhbtqi+'ers. Voor beide groepen geldt dat ze relatief veel problemen hebben door afwijzing of zelfs uitstoting door hun directe omgeving, de samenleving en soms zelfs door de lhbtqi+ gemeenschap. Het kan de vorm aannemen van geweld en seksueel misbruik, zowel in de huiselijke sfeer als daarbuiten. Leden van deze groepen ervaren meer eenzaamheid en psychische problemen. Ook hebben ze vaak een zwakkere positie op de arbeidsmarkt.

Zulke problemen moeten we samen aanpakken. Dat vereist maatwerk, veel contact met de betrokkenen in het veld en soms ook onorthodoxe maatregelen, zoals de oprichting van een Regenbooghuis.

Intersectioneel

De benaming lhbtqi+ is belangrijk omdat die zorgt voor erkenning en zichtbaarheid. Maar mensen zijn zoveel méér dan lhbtqi+. Er zijn zoveel meer aspecten die onze leefsituatie, mogelijkheden en behoeften bepalen, zoals bijvoorbeeld opleiding, sociaaleconomische status, levensbeschouwing, afkomst en gezondheid. Bij iedereen kan die mix weer anders zijn. Denk aan een alleenstaande, hoogopgeleide lesbische moeder met meerdere culturele achtergronden of een christelijke transman zonder werk en met een slechte gezondheid. Waar zich problemen voordoen, zijn die vaak pas goed aan te pakken door zulke aspecten in hun samenspel te zien. Deze intersectionele en integrale benadering is het uitgangspunt van deze Regenboognota, zodat we iedereen op de juiste manier kunnen ondersteunen.

Intersectoraal

In een diverse stad als Amsterdam is het werken aan inclusiviteit een uitdaging met vele gezichten. Emancipatie van lhbtqi+'ers moet overal gebeuren - op school, in het ziekenhuis, op het sportveld en op straat. We werken dan ook met verschillende beleidsdomeinen binnen de gemeente samen aan een stad waar lhbtqi+'ers zichzelf kunnen zijn. In deel 2 staat uitgewerkt wat we bieden binnen de velden Veiligheid, Onderwijs, Zorg, Gezondheid, Sport en Kunst en Cultuur.

De komende periode komt er een scherpere focus op twee specifieke groepen: transgender personen en bi-culturele lhbtqi+'ers.

In een diverse stad als Amsterdam is het werken aan inclusiviteit een uitdaging met vele gezichten. Emancipatie van lhbtqi+'ers moet overal gebeuren - op school, in het ziekenhuis, op het sportveld en op straat.

De wethouder Diversiteit is coördinerende wethouder in dit beleidsprogramma. De collegeleden zijn verantwoordelijk voor de uitvoering op hun eigen beleidsterreinen. Zij leveren daar ook de voornaamste financiën. De afdeling Diversiteit heeft een aanjaagbudget en zorgt voor coördinatie. Uitvoering vindt plaats binnen de diensten, afdelingen en programma's in de gemeente. Met de stadsdelen vindt afstemming plaats over de gebiedsgerichte uitwerking.

In de algehele voortgangsrapportage van de beleidsbrief Diversiteit en Inclusie (eind 2019) zal ook de voortgang van het emancipatiebeleid worden meegenomen.

(Inter)nationaal

Sinds een aantal jaar participeert de Gemeente Amsterdam in het landelijke Regenboogstedennetwerk en in het internationale Rainbow City Network. Beide netwerken hebben tot doel om door uitwisseling van kennis en ervaringen van elkaar te leren. Op deze manier kunnen zowel de gemeente als de lhbtq+ gemeenschap leren van 'best practices' elders.

Het Regenboogstedennetwerk betreft een Nederlands samenwerkingsverband van 52 steden die in hun gemeente Regenboogbeleid voeren en (financieel) worden ondersteund door het ministerie van OCW. Het Rainbow Cities Network is een netwerk met meer dan dertig steden dat een intensief kennis- en ervaringsuitwisselingsbeleid voert op internationaal niveau. Het is in de afgelopen jaren uitgegroeid tot een mondiaal netwerk, maar heeft de focus op Europese steden. Het Rainbow Cities Network wordt financieel gesteund door de steden die lid zijn.

Daarnaast ondersteunt het college Prides in landen waar de mensenrechten onder druk staan, door aanwezig te zijn en samen met de Nederlandse ambassade een inhoudelijk programma op te zetten waar vertegenwoordigers uit diverse landen, ambassades en steden aan kunnen deelnemen. Zo is Amsterdam naar Warschau, Istanbul en Riga geweest. Tot slot delen we met nationale en internationale delegaties de Amsterdamse kennis en ervaring, zowel met besturen van diverse gemeenten als met activisten.

Amsterdam ondersteunt en verbindt ook lhbtq+ netwerken die nationale of internationale conferenties organiseren in Amsterdam over het thema seksuele- en genderdiversiteit, met het doel om oplossingen te vinden voor problemen die spelen binnen de lhbtq+ gemeenschap. Zo ondersteunt het college de tweede Internationale ouderenconferentie (georganiseerd door onder andere Mokum 50+, COC Nederland en Rainbow Cities Network).

We delen met nationale en internationale delegatie de Amsterdamse kennis en ervaring, zowel met besturen van diverse gemeenten als met activisten.

De Pride Amsterdam week is het evenement geworden waar vele lhbtqi+ organisaties zich profileren en zichtbaar zijn. Ook laten de Straight Alliances, die de emancipatie van seksuele- en genderdiversiteit ondersteunen, zich daar zien. De internationale uitstraling van dit evenement trekt vele bezoekers.

Stadsdelen

Conform het nieuwe bestuurlijke stelsel geldt dit beleid ook voor alle stadsdelen. Het is belangrijk dat er gebiedsgericht wordt gewerkt aan seksuele en gendergelijkheid en dat initiatieven vanuit lhbtqi+ gemeenschappen lokaal worden ondersteund. Wat de stadsdelen op het gebied van emancipatie en inclusie doen is op dit moment heel divers. Er zijn stadsdelen die vanuit de eigen middelen activiteiten ondersteunen en ontwikkelen die passen binnen het Diversiteits- en inclusiebeleid. Andere stadsdelen geven aan hiervoor geen middelen en/of menskracht te hebben. De komende tijd kijken we samen met de stadsdelen hoe we stadsbreed de inzet goed kunnen laten aansluiten op de opgave. Waar nodig passen we daarvoor de capaciteit en de middelen aan.

Regenbooghuis

De gemeente onderzoekt of en hoe we het veld kunnen helpen met het realiseren van een Regenbooghuis, een plek waar lhbtqi+'ers zich veilig kunnen voelen, van elkaar kunnen leren en samen in actie kunnen komen. De eerste stap is de tijdelijk continuering en uitbreiding van een safe space voor (en door) transgenders. De ruimte zal worden gerund door een transgendercollectief. Bij de realisatie van het Regenbooghuis wordt gekeken of dit initiatief wordt geïntegreerd in het Regenbooghuis en als leerwerkbedrijf kan gaan draaien.

De wens om een Regenbooghuis te creëren in Amsterdam is opgekomen vanuit de lhbtqi+ gemeenschap. Het moet een veilige plek worden waar lhbtqi+'ers en hun vrienden elkaar kunnen ontmoeten, informatie kunnen vinden en zichzelf kunnen zijn. De behoefte aan zo'n Regenbooghuis komt er deels uit voort dat het gevoel van onveiligheid binnen een deel van de lhbtqi+ gemeenschap is toegenomen. Daardoor is de behoefte ontstaan aan meer safe spaces. Onderzoeken van ADI en COC Amsterdam hebben aangetoond dat binnen de lhbtqi+ gemeenschap vooral transgenders en bi-culturelen een dergelijke safe space nodig hebben. Een Regenbooghuis kan die functie vervullen.

Een bijkomend voordeel van een Regenbooghuis is dat het de samenwerking tussen de verschillende zelforganisaties kan stimuleren. Onder dit gedeelde dak wordt het makkelijker voor die organisaties om elkaar te vinden en samen op te trekken. Zo kan een Regenbooghuis niet alleen een plek zijn waar lhbtqi+'ers zich geborgen voelen, maar ook een plek waar ze de kracht en de mogelijkheden vinden om naar buiten te treden.

De Pride Amsterdam week is het evenement geworden waar vele lhbtqi+ organisaties zich profileren en zichtbaar zijn.

De gemeente onderzoekt of en hoe we het veld kunnen helpen met het realiseren van een Regenbooghuis, een plek waar lhbtqi+'ers zich veilig kunnen voelen, van elkaar kunnen leren en samen in actie kunnen komen.

De gemeente onderzoekt samen met de lhbtq+ gemeenschap in welke vorm een Regenbooghuis wenselijk en haalbaar is. Dit onderzoek is nodig om de uiteenlopende wensen en belangen binnen de lhbtq+ gemeenschap samen te brengen en te komen tot een Regenbooghuis waar iedereen zich thuis voelt. De bijzondere energie die daarvoor nu in het veld is, wil de gemeente graag ondersteunen en benutten.

Opbouw en totstandkoming van deze nota

In het vervolg van deze nota vindt u het beleid, uitgewerkt in drie programma's: een algemeen programma, een programma transgenders en een programma bi-culturele lhbtq+'ers. Bij de programma's zijn de belangrijkste (nieuwe) maatregelen en acties opgenomen. In deel 2 vindt u de acties per beleidsveld.

De basis van het beleid ligt in het coalitieakkoord dat in mei 2018 is vastgesteld: 'Een nieuwe lente en een nieuw geluid'. We voeren met deze nota het coalitieakkoord uit, met als belangrijke punten de verbetering van de positie van transgender personen en bi-culturele lhbtq+ jongeren. Het coalitieakkoord verwijst naar het Regenboog Stembusakkoord. Dit akkoord, voorafgaand aan de verkiezingen getekend door bijna alle politieke partijen, wijst elke vorm van discriminatie en uitsluiting van de hand en heeft de gelijkwaardigheid van alle inwoners van Amsterdam als doel.

Deze nota is verder vormgegeven door te peilen wat er van onderop uit de lhbtq+ gemeenschap naar boven komt aan wensen en ideeën. Het programma Transgenders is tot stand gekomen met input van de transgemeenschappen in Amsterdam, vertegenwoordigers van belangenorganisaties en (ervarings)deskundigen. Er is ook gewerkt met de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport 'Bi-culturele transgenders in Amsterdam' (in opdracht van de ADI uitgebracht in januari 2019). Ook met de participatiebijeenkomst met stakeholders vanuit het lhbtq+ netwerk in de Roze Hoed van 18 april 2019 zijn wensen, behoeften en aanbevelingen opgehaald.

**Tijdens de
participatie-
bijeenkomst met
stakeholders
vanuit het
lhbtq+ netwerk
zijn wensen,
behoefte en
aanbevelingen
opgehaald**

2. Lhbtqi+ beleid: algemeen

Al decennia speelt Amsterdam een voorlopersrol waar het gaat om de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van lhbtqi+'ers. Daar zijn we trots op. Die traditie indachtig gaan we daar de komende vier jaar onverminderd mee door.

Een compleet overzicht van alle acties is te vinden in [Deel 2](#).

Kern van het beleid

Alle Amsterdammers verdienen dezelfde kansen, ongeacht herkomst, religie, leeftijd, beperking, seksuele oriëntatie of gender. Waar dat nog niet het geval is, moet de stad voor ze klaarstaan. Het Regenboogbeleid is erop gericht om lhbtqi+'ers waar nodig te helpen bij zelfacceptatie, acceptatie door hun omgeving en participatie in de samenleving.

In Amsterdam moet een inclusieve cultuur ontstaan. Dat begint bij bewustwording. Daar kan het beleid in het onderwijs, voor de jeugd en in de sport een belangrijke rol in spelen. Leerkrachten en docenten, jongerenwerkers, sporttrainers en coaches hebben een belangrijke bijdrage te leveren. Ook op het gebied van veiligheid, ouderen, zorg, personeel en organisatie en kunst en cultuur hebben we extra aandacht voor diversiteit.

De komende vier jaar blijven we gerichte ondersteuning bieden aan oudere lhbtqi+ ers, jongeren, lesbische vrouwen en intersekse personen. We ondersteunen de inclusiviteit van de lhbtqi+ gemeenschappen en vragen alle lhbtqi+ organisaties om mee te werken aan die inclusiviteit, ook binnen de eigen organisaties. We vragen aan de diverse lhbtqi+ gemeenschappen om oog te hebben voor elkaar en ervoor te helpen zorgen dat niemand achterblijft.

De lhbtqi+ gemeenschap heeft nog steeds te maken met achterstanden, ongelijke behandeling, discriminatie en geweld en in het algemeen met een gebrek aan maatschappelijke acceptatie. In Nederland geeft één op de vijf lhb'ers aan dat ze te maken hebben met negatieve reacties en geweld. Onder transpersonen is dat aandeel nog hoger. Lhbtqi+'ers zijn vaker arbeidsongeschikt of werkeloos. Op hun werk hebben ze meer last van intimidatie en burn-outs. Met name oudere lhbtqi+'ers voelen zich daarnaast vaker eenzaam. Zulke problemen vormen deels de achtergrond van het

**In Amsterdam
moet een
inclusieve
cultuur ontstaan.
Dat begint bij
bewustwording.**

schrikbarende cijfer dat de helft van de lhb'ers wel eens aan zelfmoord dacht en 8% daadwerkelijk een poging deed. Het geeft aan dat er nog veel werk te verzetten is op het gebied van emancipatie van lhbtqi+'ers.

Wat gaan we in 2019-2022 concreet doen voor deze Amsterdammers?

Ondersteunen van lhbtqi+ initiatieven

We ondersteunen lhbtqi+ initiatieven en netwerken met subsidies op grond van de Algemene Subsidieregeling Amsterdam en de regeling Burgerschap en Diversiteit, en door budget beschikbaar te stellen via het Service Punt Emancipatie (SPE). We faciliteren daarnaast debat en investeren in alternatieve vormen waarbinnen maatschappelijk diverse gemeenschappen elkaar kunnen ontmoeten.

Regenbooghuis en Safe space

We gaan een haalbaarheidsonderzoek ondersteunen naar het opzetten van een veilige ontmoetingsplek (Regenbooghuis) voor lhbtqi+ initiatieven. Daarnaast creëren we een Safe space voor transgenders.

Eigen organisatie

We gaan verder met het inbedden van de sensitiviteit voor diversiteit, waaronder lhbtqi+, in de eigen organisatie. Dit doen we onder andere door het transitieverlof te implementeren, cursussen over genderdiversiteit voor het personeel aan te bieden, de genderneutrale toiletten op gemeentelijke openbare locaties uit te breiden en onnodige seksregistratie aan te pakken.

Jeugdhulpaanbod

Binnen het stedelijke preventieve jeugdhulpaanbod is extra aandacht voor lhbtqi+ jongeren omdat zij extra risico lopen op onvoldoende (seksuele) weerbaarheid. Het preventieve jeugdhulpaanbod is ook gericht op problemen in de persoonlijkheids- en identiteitsontwikkeling (zelfwaardering), waarvan de seksuele identiteit onderdeel uitmaakt.

Aanpak Eenzaamheid

We implementeren de 'best practices' uit de Amsterdamse Aanpak Eenzaamheid van de afgelopen jaren in activiteiten voor de Amsterdamse lhbtqi+ gemeenschap. Ook is vanuit de Aanpak Eenzaamheid in 2018 een project gestart dat specifiek gericht is op de vermindering van eenzaamheid in de lhbtqi+ gemeenschap.

3. Programma transgenders

Met het programma transgenders gaat de gemeente de komende vier jaar Amsterdamse transgender personen extra ondersteunen en hun kansen binnen de Amsterdamse gemeenschap vergroten. Veiligheid op straat heeft hierbij prioriteit. De gemeente gaat discriminatie zichtbaar maken en aanpakken, ook op de werkvloer.

Een compleet overzicht van alle acties is te vinden in [Deel 2](#).

Transgender personen zijn in Nederland vaak slachtoffer van geweld. Ze worden gestigmatiseerd, gediscrimineerd en geschoffeerd. Minstens 40 procent ervaart negatieve reacties op straat. Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt dat de emancipatie en acceptatie van transgender personen achterloopt op andere groepen. Dat kunnen we als gemeente niet tolereren. We willen dat Amsterdam een vrijzinnige en tolerante stad is waar je kunt zijn wie je bent. Daarom ligt een focus van het beleid op de acceptatie en emancipatie van transgender personen.

Als gemeente moeten we zelf het goede voorbeeld geven. We hebben als werkgever de afgelopen jaren alle punten gerealiseerd van de Verklaring van Dordrecht, een door het Transgender Netwerk Nederland opgestelde lijst met richtlijnen die ervoor moet zorgen dat transgender personen zich op de werkvloer geaccepteerd voelen en dat ze bijvoorbeeld met transitieverlof kunnen. Daar zijn we trots op. Maar er moet in de stad nog veel gebeuren.

Kern van het programma

Met dit programma wil het stadsbestuur de kansen voor transgender personen verbeteren, met daarbij expliciete aandacht voor de bi-culturelen en diegenen met een handicap of beperking. Veiligheid op straat heeft hierbij prioriteit. Verder zijn de maatregelen gericht op het verbeteren van de maatschappelijke en economische positie en de (seksuele) gezondheid van transgenders. In eigen huis werkt de gemeente verder aan een diverse en inclusieve organisatie.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt dat de emancipatie en acceptatie van transgender personen achterloopt op andere groepen. Dat kunnen we als gemeente niet tolereren.

Cijfers

In Amsterdam zijn er naar schatting 30.000 personen die zich gender ambivalent noemen. Het percentage transgenders in Nederland is volgens het Transgender Netwerk Nederland 0,7%. Dat wil zeggen dat minimaal 110.000 Nederlanders zich niet identificeren met het geslacht dat zij bij hun geboorte toegewezen hebben gekregen. Het Sociaal en Cultureel Planbureau ziet sinds 2015 een sterke stijging van het aantal mensen dat hun geslachtsregistratie heeft aangepast. Nemen we alle jaren samen waarover Nederlandse data beschikbaar zijn, dan hebben 2515 Nederlanders hun geslachtsregistratie aangepast.

Waarom dit programma?

Onveilig op straat en thuis

Uit onderzoek van Transgender Netwerk Nederland¹ blijkt dat 60 procent van de transgender personen zich in Nederland wel eens onveilig voelt. 40 procent maakt regelmatig huiselijk geweld mee (vaders en stiefvaders zijn het meest als dader genoemd). 20 procent maakt niet-fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag mee. Transgenders worden gestigmatiseerd, beledigd en tijdens het transitieproces niet serieus genomen. Ze worden afgewezen door familie, vrienden en collega's. 'Jongensachtige' meisjes en 'meisjesachtige' jongens krijgen meer negatieve reacties. Ook veel bi-culturele transgenders komen intimidatie, geweld en stigmatisering tegen.

Vaker zonder baan

Transgender personen hebben vaker geen werk en verdienen vaker minder dan gemiddeld. Zo is 37,6 procent van de transgender personen afhankelijk van een uitkering (algemene beroepsbevolking: 13,8 procent). Van de transgender personen die werk hebben, valt 48 procent in de laagste inkomensgroep, terwijl 68,3 procent wel middelbaar tot hoog is opgeleid².

Psychische problemen

Gemiddeld hebben transgenders meer last van psychische problemen. Zo deed 21 procent van de transgenders een zelfmoordpoging (meer dan tien keer vaker dan de algemene bevolking). 69 procent van de transgenders heeft wel eens gedacht aan zelfmoord.³ Veel transgender personen hebben behoefte aan psychosociale transgenderzorg.

Transgenders worden gestigmatiseerd, beledigd en tijdens het transitieproces niet serieus genomen.

1 'Overall op je hoede': onderzoek onder 316 transgenders in Nederland (2018)

2 Bron: transgender personen in de gemeente, Movisie/TNN 2017

3 Bron: Transgender personen in Nederland SCP 2017

Totstandkoming

Dit programma is ontwikkeld met de input van de transgemeenschappen in Amsterdam, vertegenwoordigers van belangenorganisaties en (ervarings) deskundigen. Uiteraard is ook dit programma mede gebaseerd op het Regenboog Stembusakkoord en het coalitieakkoord.

Daarnaast zijn de aanbevelingen uit het ADI-onderzoeksrapport 'Bi-culturele transgenders in Amsterdam' hierin meegenomen. Een eerste prioritering is tijdens de participatiebijeenkomst Regenboogbeleid op 18 april 2019 opgesteld. We geven prioriteit aan de komst van een safe space, aan drempelverlaging van de voorzieningen en aan deskundigheidsbevordering van de grassroots organisaties. Samen met vertegenwoordigers uit de bi-culturele en witte transcommunities wordt minimaal twee keer per jaar de voortgang van het programma besproken. Daarbij worden ook de andere aanbevelingen uit het onderzoeksrapport uitgewerkt en uitgezet.

We geven prioriteit aan de komst van een safe space, aan drempelverlaging van de voorzieningen en aan deskundigheidsbevordering van de grassroots organisaties.

Wat gaan we in 2019-2022 doen voor deze groep Amsterdammers?

Safe space

De transgemeenschap wil een fysieke veilige plek, waar men dagelijks terecht kan om elkaar te ontmoeten, voor informatie, advies over (gezondheids)zorg, werk, juridische zaken en veiligheid. Daarom blijven we de transgemeenschap een 'safe space' bieden en breiden we de voorzieningen daarvan uit. Het doel is de drempel naar zorg en kennis te verlagen. Het moet een plek zijn waar mensen zich kunnen professionaliseren, bijvoorbeeld door op kadertrainingen te leren hoe ze hun organisaties bestuurlijk en democratisch kunnen opbouwen. Het moet ook een plek zijn waar mensen werkervaring kunnen opdoen zodat ze kunnen doorstromen naar betaald werk. Ze moeten er een netwerk vinden dat hen kan helpen met het verwerken van trauma's uit het verleden, het overwinnen van de taalbarrière, het aanleren van sociale vaardigheden die in Nederland van pas komen en empowerment.

Zichtbaarheid en veiligheid

De Amsterdamse transgenders vormen een diverse groep, zowel qua achtergrond als positie in de maatschappij. Vanuit de doelgroep komt de wens naar voren om de interne diversiteit zichtbaarder te maken. Ook zoeken de nieuwkomers (statushouders) binnen deze groep aansluiting. Het programma voorziet in coaching, deskundigheidsbevordering, leiderschapstraining en het bevorderen van samenwerking tussen witte en bi-culturele transgenders. Samen met de politie en lokale

bewonersinitiatieven worden activiteiten georganiseerd om de veiligheid voor transgenders in de stad te vergroten.

Rolmodellen

Uit de inspraakbijeenkomst op 18 april is naar voren gekomen dat de transgender doelgroep een aantal goede rolmodellen mist. We gaan de zichtbaarheid van rolmodellen stimuleren via laagdrempelige locaties, zoals de safe space. We zetten rolmodellen in om binnen de doelgroep hun ervaringen en adviezen te delen, maar ook om daarbuiten taboes te doorbreken.

Werk

We ondersteunen de specialisten bij Werk, Participatie en Inkomen die transgender personen helpen om aan werk te komen, onder meer door jobcoaching. We leggen bovendien in contracten tussen uitzendbureaus en de gemeente vast dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan transgender personen. Transgender personen moeten zich op hun werkplek geaccepteerd voelen. Zelf spelen we onder meer een voortrekkersrol door het transitieverlof binnen de organisatie te implementeren.

Zorg

We zorgen onder meer in de psychosociale begeleiding voor meer maatwerk voor transgender personen. Om de drempel naar zorg en andere vormen van ondersteuning te verlagen worden ervaringsdeskundigen en ambassadeurs opgeleid die informatie en advies kunnen geven of die professionals uitnodigen voorlichting te geven of spreekuur te houden. Met werkervaringsplekken wordt gestimuleerd dat er meer transgender personen in de zorg komen te werken.

4. Programma bi-culturele lhbtq+'ers

Met het programma bi-culturele lhbtq+'ers gaat de gemeente bi-culturele lhbtq+ Amsterdammers extra ondersteunen. Sociale acceptatie, zichtbaarheid en empowerment staan de komende vier jaar centraal.

Een compleet overzicht van alle acties is te vinden in [Deel 2](#)

Bi-culturele lhbtq+ personen hebben op verschillende manieren te maken met uitsluiting: vanwege hun culturele/religieuze identiteit, vanwege hun huidskleur en vanwege hun seksualiteit of gender identiteit. Dat kunnen we als gemeente niet tolereren. Amsterdam is sinds lange tijd een migratiestad. We zijn trots op de diversiteit die dat met zich meebrengt. In onze diverse stad moet iedereen zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Amsterdammers mogen nooit het gevoel hebben dat ze zich moeten verstoppen. Tegelijkertijd weten we dat dit voor veel bi-culturele lhbtq+'ers helaas nog wel de realiteit is. Daarom ligt de tweede focus van het Regenboogbeleid op de acceptatie en empowerment van de bi-culturele lhbtq+ gemeenschap.

Kern van het programma

Met dit programma wil het college de kansen voor bi-culturele lhbtq+ personen in Amsterdam verder verbeteren. We gaan ontmoeting faciliteren in de stad zodat mensen elkaar kunnen vinden en kunnen versterken. Dat doen we onder meer door activiteiten te ondersteunen die erop gericht zijn om mensen bij elkaar te brengen. Zo gaan we initiatieven waarbij de Pride gedragen wordt door de buurt in meerdere stadsdelen uitrollen. We gaan daarnaast rolmodellen inzetten. Mensen die uit de kast durven komen en ouders die durven zeggen dat hun kind lhbtq+'er is krijgen begeleiding zodat ze nog beter kunnen helpen om de empathie te bevorderen in diverse gemeenschappen.

We gaan ook zorgen voor sensitieve en toegankelijke informatievoorziening en hulpverlening van goede kwaliteit. We ontwikkelen een sociale kaart

Mensen die uit de kast durven komen en ouders die durven zeggen dat hun kind lhbtq+'er is krijgen begeleiding zodat ze nog beter kunnen helpen om de empathie te bevorderen in diverse gemeenschappen.

zodat bi-culturele lhbtq+'ers weten waar ze terecht kunnen. We bieden trainingen aan die aansluiten op de behoeftes en omstandigheden van deze groep. Belangrijk is bijvoorbeeld dat hulpverleners niet automatisch inzetten op 'uit de kast komen' maar gevoel ontwikkelen voor de specifieke problematiek van bi-culturele mensen.

Waarom dit programma?

Dubbellevens

Bi-culturele lhbtq+ jongeren leiden vaak jarenlang een dubbelleven. Ze houden hun seksuele en gender identiteit veelal geheim voor hun familie en vrienden. Uit onderzoek van SCP en Movisie blijkt dat het taboe op seksuele en gender diversiteit in veel groepen met een migratieachtergrond groter is en de acceptatie lager. Een dubbelleven betekent leven met een grote angst voor ontdekking en een onzekere toekomst.

Psychische en persoonlijke problemen

Wie met een groot geheim leeft, heeft vaker te maken met persoonlijke problemen, soms zelfs zeer ernstige problemen: isolement, parasuicide, drop-out, onveilig seksueel gedrag, seksueel misbruik en ongewenste zwangerschappen. Wie wel open is, krijgt vaak problemen met familie en vrienden. We weten van de psychische en praktische problemen met opleiding, werk, familie, contact met lotgenoten, huisvesting en financiën. Lhbtq+'ers van wie de familie op de hoogte is van hun seksuele of gender identiteit, staan vaker bloot aan mishandeling, uithuiszetting, uithuwelijking of eengerelateerd geweld. Als ze thuis niet meer welkom zijn, lopen ze meer risico dakloos te worden of in de schulden te belanden.

Chantabel

Bi-culturele lhbtq+ personen zijn makkelijker chantabel dan anderen. Dat maakt hen kwetsbaar voor huiselijk geweld, prostitutie en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Dubbele discriminatie

Bi-culturele lhbtq+ personen hebben te maken met dubbele discriminatie: vanwege hun bi-culturele achtergrond en vanwege hun seksuele en genderdiversiteit.

Bi-culturele lhbtq+ personen hebben te maken met dubbele discriminatie: vanwege hun bi-culturele achtergrond en vanwege hun seksuele en genderdiversiteit.

Wat gaan we in 2019-2022 doen voor deze groep Amsterdammers?

Ouders en naaste omgeving

We vestigen meer aandacht op de acceptatie van bi-culturele lhbtq+'ers door hun ouders en hun directe omgeving. Dat doen we bijvoorbeeld met projecten waarbij ouders aan andere ouders vertellen hoe zij zijn omgegaan met de coming out van hun kind en tips en adviezen geven over acceptatie.

Rolmodellen

Uit de inspraakbijeenkomst op 18 april is naar voren gekomen dat de bi-culturele doelgroep een aantal goede rolmodellen mist. Het gaat om personen die een bepaald emancipatieproces al hebben doorlopen en durven te zijn wie ze zijn. Het belang van dit soort rolmodellen is vooral binnen de bi-culturele groep erg groot, omdat de problematiek van deze groep vaak bijzonder complex is. We gaan de zichtbaarheid van rolmodellen stimuleren via laagdrempelige locaties, zoals buurthuizen, moskeeën en culturele centra.

Onderlinge acceptatie

We gaan inzetten op meer acceptatie binnen de doelgroep van bi-culturele lhbtq+'ers zelf. Helaas is de onderlinge acceptatie binnen de doelgroep nog niet zoals het moet zijn. Te vaak kijken bi-culturele lhbtq+'ers elkaar nog met scheve ogen aan, bijvoorbeeld omdat ze een bepaald geloof verschillend belijden. We willen meer projecten steunen die in het bijzonder inzetten op acceptatie binnen de doelgroep, zoals bijvoorbeeld de Prisma Groep, die speciaal bijeenkomsten zal organiseren die alle lagen van identiteit behandelen. Daar bovenop is binnen de lhbtq+ gemeenschap ook nog niet sprake van voldoende acceptatie van bi-culturele lhbtq+'ers. We ondersteunen daarom de bevordering van inclusiviteit en acceptatie van onder meer bi-culturele lhbtq+'ers in de lhbtq+ gemeenschap.

Regenbooghuis

De bi-culturele doelgroep is zeer kwetsbaar en heeft daarom extra belang bij en behoefte aan een safe space waar men veilig naar toe kan voor hulp, vragen en dergelijke.

Veilige haven

Bi-culturele lhbtq+ jongeren en lhbtq+ vluchtelingen bieden we een veilige haven. Het jongerenwerk zet in op jezelf kunnen zijn binnen de groep. Persoonlijke acceptatie ('intern outen') is een eerste stap om aan je eigen leven een passende invulling te geven. Een waardevol instrument hierbij is lotgenotencontact.

Helaas is de onderlinge acceptatie binnen de doelgroep nog niet zoals het moet zijn.

5. Financiën

Eigen budget

Het uitgangspunt van dit Regenboogbeleid is dat het beleid vanuit de verschillende inhoudelijke beleidsvelden zelf wordt gefinancierd. Dat is ook logisch, want het bedienen van álle Amsterdammers is regulier beleid van de gemeente. Steeds meer beleidslijnen en domeinen hebben lhbtq+ specifieke budgetten. De GGD besteedt in de soakliniek bijvoorbeeld extra aandacht aan mannen die seks hebben met mannen. Bij seksuele voorlichting van jongeren komen lhbtq+ thema's aan bod en bij lessen over burgerschap wordt ingezet op de acceptatie van lhbtq+'ers op scholen.

Het budget van Diversiteit wordt in voorkomende gevallen ingezet als aanjaagbudget voor ontwikkelingen op andere onderdelen die net niet in de beleidslijn vallen. Soms is het een aanvulling in verband met een extra impuls of ontwikkeling.

Het uitgangspunt van dit Regenboogbeleid is dat het beleid vanuit de verschillende inhoudelijke beleidsvelden zelf wordt gefinancierd.

Beleidslijn	2019	2020	2021	2022
Programma algemeen	138.459	145.059	145.059	145.059
Programma transgenders	121.000	125.000	130.000	135.000
Programma bi-cultureel	95.000	100.000	105.000	105.000
Overige beleidsvelden	60.600	56.000	36.000	31.000
Totaal	415.059	415.059	415.059	415.059

Dekking

Het Regenboogbeleid wordt gedekt uit de begroting Diversiteit. Vanuit de Subsidieregeling Burgerschap en Diversiteit worden jaarlijks ca. 25 subsidieaanvragen van vrijwilligersorganisaties ondersteund voor activiteiten die bijdragen aan de doelen van het beleid.

Een Regenbooggebouw als oplossing heeft structurele financiële consequenties. Deze zijn nog niet in kaart gebracht en dus ook nog niet in de begroting opgenomen.

Deel 2: Acties per beleidsveld

Diversiteit	22
Veiligheid	25
Onderwijs	26
Zorg	27
Jeugd	30
Gezondheid	32
Sport	35
Kunst en cultuur	38

Diversiteit


Het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit begint in de eigen organisatie. De gemeente moet het goede voorbeeld geven. Dat zit hem ook in zaken als de aanpassing van online formulieren die onnodig sekse registreren. De gemeente maakt zich bovendien sterk voor de ontwikkeling en versterking van lhbtqi+ netwerken.

Hieronder zijn acties verzameld die worden uitgevoerd vanuit de portefeuille Diversiteit, P&O, Internationaal, Inkoop, Basisregistratie persoonsgegevens, WPI en het Evenementenbureau.

Ieder mens is anders. Het gemeentelijk beleid is erop gericht recht te doen aan die verschillen. Alle genomen maatregelen worden daarom intersectioneel benaderd. Daarnaast nemen we op een aantal punten specifieke aanvullende maatregelen voor transgenders en bi-culturele lhbtqi+ ers. Dit wordt in de tekst met een icoon aangegeven.

 We ondersteunen een **onderzoek naar de haalbaarheid van het opzetten van een ontmoetingsplek** (Regenbooghuis) voor lhbtqi+ initiatieven, waaronder een veilige ontmoetingsplek voor bi-culturele lhbtqi+ personen.

  We creëren een **plek (Safe Space) voor transgenders** met een professioneel netwerk, rolmodellen, zorg en gezondheidszorg.

 We gaan sensitiviteit voor diversiteit, waaronder lhbtqi+, **verder inbedden in de gemeentelijke organisatie**. Dit doen we onder andere door:

- a.  het personeel **cursussen over genderdiversiteit** te geven, onder andere binnen de Amsterdamse School en in-company.
- b.  de **genderneutrale toiletten** op gemeentelijke openbare locaties uit te breiden.
- c. als 'founding member' **deel te nemen aan de netwerken Work Place Pride en Dutch Government Pride** om diversiteits sensitiviteit ook binnen andere organisaties te promoten.
- d. de **Regenboogtaaltips te updaten** in samenwerking met TNN, het programma Amsterdam Inclusieve Organisatie en het Roze Ambtenaren Netwerk (RAN).
- e.  in het raamcontract tussen **uitzendbureaus** en de gemeente Amsterdam op te nemen dat bij gelijke geschiktheid van uitzendkrachten ook **voorkeur wordt gegeven aan transgender personen**.

We **pakken onnodige seksregistratie aan**, zowel op het gebied van HRM bij de gemeente als in de (digitale) dienstverlening, zoals online formulieren.

We zetten **rolmodellen** en **sleutelfiguren** in om **taboes bespreekbaar** te maken.

We steunen de inhoud van de jaarlijkse **Pride Amsterdam**, waaronder de **Transpride** en **Pride of Colour**.

We ondersteunen de **samenwerking van de transgemeenschap** om de zichtbaarheid van de verschillen binnen de groep transgenders te **verbeteren en stigmatisering tegen te gaan**.

We ondersteunen de teams van WPI en het team Entree bij het vinden van mogelijkheden voor **werk voor transgender personen** en leiden klantmanagers op tot transgenderspecialisten.

We ondersteunen **projecten** waarin specifiek voor **bi-culturele lhbtq+'ers** activiteiten worden georganiseerd in het kader van **empowerment**, of waarin aandacht wordt gegeven aan de **zichtbaarheid** van bi-culturele lhbtq+ sleutelfiguren.

We gaan door met het ondersteunen van projecten die de sociale **acceptatie bevorderen van bi-culturele lhbtq+'ers binnen de eigen gemeenschap**.

We **bezoeken internationale Prides** die worden bedreigd of problemen ondervinden, met als doel om hen te ondersteunen.

We **bevorderen de inclusiviteit van de lhbtq+ gemeenschap**, door bijvoorbeeld het stimuleren van:

- a. de netwerkverbinding van bi-culturele en niet bi-culturele lhbtq+ organisaties en
- b. andere op diversiteit gerichte netwerken in de stad.

■ We hebben **specifieke aandacht** voor de ondersteuning van netwerken van **bi-culturele lhbtq+ vrouwen**. Dit gebeurt door sleutelpersonen bij elkaar te brengen en door **financiële** en **praktische ondersteuning** te bieden.

■ We **stimuleren** het (Amsterdamse) **burgerschap** onder meer via de Cultuurroute of de Gedeelde Geschiedenis-wandeling en de canon van Amsterdam waarin lhbtq+ personen aan bod komen.

■ We verzelfstandigen het **Rainbow Cities Network** en blijven ons inzetten voor **uitbreiding**.

■ We **zorgen** dat de lhbtq+ gemeenschap kan leren van **'best practices'** uit het Rainbow Cities netwerk.

■ We ondersteunen de **jaarlijkse bijeenkomst van alle Regenboogsteden** in Nederland en verbinden lhbtq+ organisaties en initiatieven in de regio Amsterdam.

■ We nemen deel aan **gemeentelijke handelsmissies** als daardoor uitwisseling van lhbtq+ beleid of uitwisseling door lhbtq+ organisaties mogelijk is.

■ We steunen de **Coming-Outdag** en de Internationale Dag tegen Homofobie, Bifobie en Transfobie (IDAHOT).

■ We gaan **zelforganisaties professionaliseren** en netwerken met elkaar **verbinden**. Er komt een werkgroep die dit organiseert.

■ We stimuleren om waar mogelijk en gewenst een **diversiteits- of lhbtq+ component** toe te voegen aan reguliere evenementen, bijvoorbeeld bij **Sail, Kwaku** en evenementen uit het **Evenementenplan**.

Veiligheid

Nog steeds worden we in Amsterdam geconfronteerd met misdrijven tegen lhbtq+'ers. Ze versterken het gevoel van onveiligheid binnen de gemeenschap. Tegelijkertijd is de aangiftebereidheid onder lhbtq+'ers laag. Wat gaan we in 2019-2022 doen om de veiligheid van lhbtq+'ers te verbeteren?

We verbeteren de verwachtingen die lhbtq+'ers hebben van het doen van **melding en aangifte bij discriminatie**. Dit doen we onder andere door te stimuleren dat het Openbaar Ministerie en de Politie **transparant communiceren** over de vervolging en veroordeling van lhbtq+ gerelateerd geweld, en door **individuele cases van melding tot veroordeling te monitoren**.

Samen **met vertegenwoordigers uit de lhbtq+ gemeenschap bespreken we de veiligheid en zoomen we in op maatregelen**. Dat doen we zowel binnen de denktank Lhbtq+ en Veiligheid als in het driehoeksoverleg met Diversiteit en de lhbtq+ gemeenschap.

 We verbeteren de **opvang en nazorg van (bi-culturele) slachtoffers** van lhbtq+ gerelateerd geweld.

 De keten rond **huiselijk geweld** rusten we beter toe op **transgender personen**.

We blijven de aandacht vestigen op mogelijkheden om **eenvoudiger melding te doen van discriminatie**, bijvoorbeeld via de applicatie 'Meld discriminatie nu'.

We **verstevigen** de rol van het overleg tussen **MDRA, OM, Politie, COC Amsterdam** en de gemeente Amsterdam over discriminatie.

We **verspreiden het overzicht** (de sociale kaart) van de **ondersteuning** die **slachtoffers** van lhbtq+ gerelateerd geweld en discriminatie in Amsterdam kunnen vinden.


We ondersteunen lhbtq+ **netwerken** in de stad, **in het bijzonder bij de politie**.

Onderwijs



Op school moet iedereen zichzelf kunnen zijn. Onderwijsinstellingen kunnen bovendien een belangrijke rol spelen in het bevorderen van inclusiviteit, bijvoorbeeld door leerlingen en studenten voor te lichten en met elkaar te laten praten. Wat gaan we in 2019-2022 doen om in het onderwijs een inclusieve cultuur te ontwikkelen?


  Samen met de GGD gaan we de seksuele en genderdiverse **voorlichtingsprogramma's in het mbo** verbreden en verdiepen.

 De wethouder spreekt de **basis- en middelbare scholen** aan op hun **wettelijke plicht** om seksuele en genderdiversiteit te bevorderen.

 We **ondersteunen** de **uitwisseling** van **kennis** en **ervaringen** tussen **scholen** met betrekking tot alle vormen van diversiteit in Amsterdam.

 We **ondersteunen regenboognetwerken** en andere op diversiteit gerichte netwerken in het onderwijs, zoals **Gender-straight Alliances** (G.S.A.) van leerlingen.

  We **stimuleren** onderwijsinstellingen om binnen **projecten rondom burgerschap aandacht te besteden aan diversiteit**. Daaronder valt ook de kwetsbare positie van bi-culturele lhbtq+ jongeren.

 Er wordt gebruik gemaakt van **lespakketten** als 'Lang Leve de Liefde' en 'Kriebels in je Buik'. Er is **extra aandacht voor sexting/grooming en sociale media**.

  We ondersteunen **netwerken voor leraren** en **verzorgenden** die zich inzetten voor **ervaringsuitwisseling** en het vergroten van **sensitiviteit** op het gebied van seksuele en genderdiversiteit.

Zorg

Onder bepaalde groepen lhbtq+'ers, zoals ouderen, transgender personen en nieuwkomers, bestaan specifieke problemen met bijvoorbeeld eenzaamheid, (seksuele) gezondheid en traumaverwerking. Dat vraagt om maatwerk in de zorg. Wat gaan we in 2019-2022 concreet doen voor deze Amsterdammers?



We maken kwetsbare lhbtq+ **ouderen zichtbaarder en weerbaarder**.



We blijven de **Roze Loper** onder de aandacht brengen en stimuleren instellingen om dit keurmerk te verwerven.



We maken **professionals, vrijwilligers en mantelzorgers meer sensitief** voor de specifieke problemen en behoeften van lhbtq+'ers.



We stimuleren **kennis bij welzijnscoaches** over het zorgaanbod voor lhbtq+'ers, in de wijk en stadsbreed.



We stimuleren dat in **zorgovereenkomsten** aandacht wordt besteed aan lhbtq+ ouderen.



We zorgen voor **overdrachtsbegeleiding vanuit het asielzoekerscentrum** naar woonprojecten voor statushouders of bij plaatsing in de wijk.




We stimuleren **kleinschalige initiatieven in de buurt** voor lhbtq+ ouderen.




We stimuleren activiteiten die de **deskundigheid bevorderen bij wijkteams, zorginstellingen en de Wmo-raad** in het omgaan met lhbtq+ ouderen.

We bevorderen de **dialoog** tussen lhbtqi+ bewoners en niet-lhbtqi+ bewoners.

We hebben aandacht voor **eenzaamheid** onder lhbtqi+ ouderen en voor de **toegankelijkheid van voorzieningen** voor lhbtqi+ ouderen.


 We richten ons op de opvang van transgenders in **safe spaces, Blijfgroepen** en de **nazorg**.

 We blijven een **veilige haven bieden** aan **bi-culturele transgenders** door ontmoetingsplekken te faciliteren en door zorgverlening en **opvangplekken op maat** aan te bieden.


 We maken de eerstelijns **zorg voor transgenders toegankelijk** en waar nodig breiden we die uit en adviseren dit voor de tweedelijns zorg.

 We blijven de landelijke **lobby** steunen voor de **uitbreiding** en betere toegankelijkheid van de **transgenderzorg**.

 We **verbinden lhbtqi+ netwerken** met de lhbtqi+ bewoners in woonprojecten voor **statushouders** en in het **asielzoekerscentrum**.

 Samen met de GGD en (zelf)organisaties voor lhbtqi+ vluchtelingen en statushouders stimuleren we **activiteiten ter bevordering van de (seksuele) gezondheid**.

 We passen de capaciteit van de **psychosociale begeleiding** aan, aan de instroom van **transgender nieuwkomers**.

 We leggen de verbinding tussen de **klankbordgroep Trans Sekswerkers**, het stedelijk **migrantenoverleg** en initiatieven rond **seksuele gezondheid, anti-discriminatie** en **veiligheid**.

■ We **verbinden professionele organisaties** met **belangenorganisaties** om zo signalen sneller op te kunnen pakken, de toegang tot zorg laagdrempelig te maken en de verwijzing naar **passende zorg** te **versnellen**.

■ We maken de **basisvoorzieningen** voor **lhbtqi+ nieuwkomers** toegankelijk.

■ We blijven ondersteuning bieden aan **bi-culturele jongeren**, **stathouders** en **vluchtelingen** met een lhbtqi+ achtergrond.

Jeugd

De tienerjaren zijn voor lhbtq+'ers een gevoelige tijd. Het zijn vaak de jaren van zelfontdekking, van de confrontatie met afwijzing en van de eerste seksuele ervaringen. Andere jongeren kunnen ongevoelig of negatief reageren. Het betekent dat er in het jeugdbeleid speciale aandacht moet zijn voor inclusiviteit. Wat gaan we in 2019-2022 concreet doen voor deze Amsterdammers?

We **stimuleren jongerenwerkorganisaties** om binnen het jongerenwerk aandacht te besteden aan (seksuele) diversiteit. Dit sluit aan bij het stedelijk (beleids)kader voor de sociale basis waar het jongerenwerk onder valt.

Binnen het **preventieve jeugdhulpaanbod** dat stedelijk wordt ingekocht is **aandacht voor lhbtq+ jongeren**, omdat zij extra risico lopen op onvoldoende (seksuele) weerbaarheid. Het **Ouder en Kindteam** en de **GGD** werken samen om **trainingen in seksuele en relationele vorming** daar uit te voeren waar ze het hardst nodig zijn. Het preventieve jeugdhulpaanbod is ook gericht op problemen in de persoonlijkheids- en identiteitsontwikkeling (zelfwaardering), waarvan de seksuele identiteit onderdeel uitmaakt. Hierbij is culturele sensitiviteit een belangrijk uitgangspunt.


We **organiseren voorlichting** en interventies die de acceptatie onder ouders stimuleren. Het jongerenwerk gaat in samenwerking met Sexmatters ouderbijeenkomsten organiseren.



We **stimuleren** activiteiten ter bevordering van **empowerment** en **acceptatie**. In sommige stadsdelen gebeurt al heel veel op dit gebied. In andere stadsdelen willen we dit intensiveren.

We **verbeteren** de **samenwerking** tussen **aanbieders in de sociale basis** en de **(preventieve) jeugdhulp** en zorgen ervoor dat het aanbod goed is afgestemd op de behoefte van jongeren.

We **verbeteren** de **toegankelijkheid** van het lhbtq+ aanbod van **zelforganisaties in de stad**, met name gericht op de jeugd.

 We starten met de **implementatie** van de **e-learningmodule** Jong en Transgender voor de GGD/JGZ, huisartsen, (jeugd)zorginstellingen en de wijkteams.

 We zorgen ervoor dat **jeugdzorg** en **jeugd- en jongerenwerkers** over voldoende **expertise beschikken** over **seksuele en genderdiversiteit**, de **cultuursensitiviteit** hieromheen en de mogelijkheden voor doorverwijzing. Bij het NJI, Youth Spot en Movisie zijn hier programma's voor beschikbaar waarvan de effectiviteit is aangetoond. Organisaties kunnen hier gebruik van maken en doen dat ook. Nieuw aanbod wordt bekend gemaakt en verspreid via de bestaande netwerken.

  **Biculturele jongeren** en **vluchtelingen** met een lhbtq+ achtergrond blijven we een **veilige haven bieden** (zoals vastgelegd in het coalitieakkoord). Het jongerenwerk zet in op jezelf kunnen zijn binnen de groep. Persoonlijke acceptatie ('intern outen') is een eerste stap om aan je eigen leven een passende invulling te geven. Lotgenotencontact is hierbij waardevol.

 We geven **voorlichting over het gebruik van social media**. Kinderen en jongeren overzien niet altijd wat de gevolgen zijn als zij zich uiten via social media. Het jongerenwerk maakt hen bewust van de risico's, verwijst jongeren naar kwalitatief goede informatie en positieve rolmodellen.

Gezondheid

Bij de (seksuele) gezondheid van lhbtq+'ers komen specifieke problemen en vragen naar voren. Ze kunnen een verhoogd risico lopen op hiv of gaan bijvoorbeeld een transitieproces in. Wat gaan we in 2019-2022 concreet doen voor Amsterdamse lhbtq+'ers op het gebied van gezondheid?

👉 We voeren, in samenwerking **met het genderteam van VUMC**, **onderzoek** uit **naar transgender personen** met een verhoogd risico op het oplopen van een **hiv-infectie**. De eerste resultaten worden in 2020 opgeleverd.

👉 We **agenderen** op **nationaal niveau** dat ook in de medische begeleiding bij een transitieproces de **autonomie** en **keuzevrijheid van transgender** personen centraal moet staan.

👉 Samen met de professionals in het veld en de transgenders in de stad komen we tot **een aanpak om de gezondheidsverschillen onder transgenders te verminderen**.

We treffen maatregelen om **de seksuele gezondheid** te **verbeteren**, bijvoorbeeld door de vermindering van hiv en soa-besmettingen.

👉 De GGD biedt een **digitale sociale kaart** aan voor vragen rondom seksuele en genderidentiteit. **Jongeren kunnen** daarnaast anoniem en gratis **terecht voor persoonlijk advies** via chat, telefonisch of per e-mail, via www.sense.info en bij informatiepunten in Centrum, Zuidoost, Nieuw-West en Noord. In aanvulling hierop brengen we in 2019 de mogelijkheden in kaart om een **'hang out' voor lhbtq+ jongeren** te realiseren en om lhbtq+ organisaties te ondersteunen in hun wens een fysieke ruimte te vinden.

We **implementeren** de **'best practices' uit de Amsterdamse Aanpak Eenzaamheid** van de afgelopen jaren **in activiteiten voor de Amsterdamse lhbtq+ gemeenschap**. We stellen de verzamelde tools en kennis ter beschikking en sturen erop aan dat deze worden betrokken bij de initiatieven en projecten die we uitvoeren of ondersteunen. Ook is in 2018 vanuit de Aanpak Eenzaamheid een specifiek op de lhbtq+ groep gericht project gestart ter vermindering van eenzaamheid.

Het **chemsex project** is **uitgebreid** met telefonische consulten en bestaat - naast verschillende onderzoeken - uit een inleverpunt voor gebruikte spuiten/naalden, de mogelijkheid tot praten met een professional, de mogelijkheid tot het praten met een ervaringsdeskundige ('peer') en voorlichting over seks en drugs op feesten en dance events waar de doelgroep aanwezig is. De GGD neemt deel aan het Amsterdamse chemsex-overleg.

In 2017 heeft de GGD 17.000 soa-consulten uitgevoerd voor mannen die seks hebben met mannen. Om meer personen te bereiken, wordt dit aangevuld met **outreachinge activiteiten op verschillende locaties**. Vanaf 2019 is het doel jaarlijks aan minstens **20.000 consult-aanvragen** te kunnen voldoen.

Vanaf 2019 zal de GGD een rol innemen in de **PrEP-verstrekking en de zorg voor risicogroepen**. PrEP zijn medicijnen die een hiv-infectie voorkomen. Deze zorg wordt kosteloos verstrekt. Naar verwachting stijgt eind 2019 het aantal personen die deze zorg ontvangt van de GGD van 750 naar 1800. De inzet van PrEP wordt continu geëvalueerd op basis van tussentijdse resultaten van de verschillende studies.

Huisartsen worden regelmatig getraind door de GGD over lhbtq+ gerelateerde onderwerpen zoals het aanbieden van PrEP-zorg. Minstens tweemaal per jaar ontvangen **medewerkers van de soa-polikliniek** van de GGD **scholing** over **cultuursensitiviteit in relatie tot lhbtq+ thema's**.

In samenwerking met het Amsterdam Pink Panel voeren we een **onderzoek** uit **naar de gezondheid van lhbt-ouderen**. Op basis van de onderzoeksresultaten scherpen we waar nodig de ondersteuning van ouderen aan. Ook ondersteunden we de internationale ouderenconferentie die in het voorjaar van 2019 in Amsterdam plaatsvond.

 **Veilige Haven** (onderdeel van CentraM) **biedt laagdrempelige maatschappelijke ondersteuning aan bi-culturele lhbtq+ Amsterdammers**, onder wie asielzoekers en statushouders. Ook geeft Veilige Haven trainingen aan professionals over cultuursensitief werken in relatie tot de lhbtq+ gemeenschap, zodat deze doelgroep op meer plekken terecht kan voor ondersteuning.

Sport

Het sportveld is bij uitstek een plaats waar iedereen elkaar kan ontmoeten, waar inclusie en diversiteit vanzelfsprekend is. En waar men onbezorgd en met plezier samen kan sporten in een omgeving die niet alleen bijdraagt aan het fysieke welbevinden, maar ook aan ieders persoonlijke en sociale welbevinden.

Des te belangrijker is het dat echt iedereen zich welkom voelt, ook de kwetsbare Amsterdammer. Een waarderend sportklimaat is de beste waarborg dat iedereen durft te zijn wie hij of zij is; trots is op zijn of haar eigenheid, zich durft uit te spreken en weet dat hij of zij erbij hoort en wordt gewaardeerd. Wat gaan we in 2019-2022 concreet doen voor lhbtq+ Amsterdammers op het gebied van sport?

We organiseren een ambtswoninggesprek met de wethouder Sport, de sportcommissie van Gay Pride Amsterdam, een aantal nationale sportbonden en beleidsadviseurs met als doel de sportcommissie van de Gay Pride de gelegenheid te geven:

- a. Naast de KNRB ook een aantal andere **sportbonden** die voor Amsterdam interessant zijn te **motiveren deel te nemen aan de sportmarkt tijdens Pride in the Park op Roze Zaterdag**.
- b. **Sportbonden te motiveren om deel te nemen aan de Canal Pride** in een gezamenlijke sportboot.

We gaan **in gesprek met NOC*NSF** en een paar grote sportbonden die voor Amsterdam interessant zijn **over inclusie in de sport** en een positieve sportcultuur, waaronder het zich actiever en meer zichtbaar inzetten voor de lhbtq+ doelgroep.

We **organiseren** in het najaar van 2019 een brede bijeenkomst met de wethouder, waar een convenant met een breed palet van partijen wordt getekend: een **Lokaal Sportakkoord** conform de doelstellingen van het Nationaal Sportakkoord. Een brede Amsterdamse **intentieverklaring 2019-2022 over veilig, inclusief en positieve sportcultuur bij sportverenigingen** en andere sportaanbieders, waarin wij afspreken welke zaken worden opgepakt en uitgewerkt. Ook het deelakkoord Gelijkspelen wordt hierbij betrokken.

We gaan **in gesprek met** in Amsterdam gevestigde **onderwijsinstaties over inclusieve sport gerelateerde beroepsopleidingen** door inbedding van modules VSK/positieve sportcultuur. Amsterdam betreft hierbij de partners van de Alliantie Gelijkspele, zodat ten eerste lhbtq+ studenten zich veilig voelen tijdens de opleiding, heteroseksuele studenten zich bewust worden van seksuele en gender diversiteit en dat toekomstige docenten lhbtq+ sensitiviteit aan hun leerlingen kunnen overbrengen.

We leveren **input voor sport gerelateerde onderwerpen** voor een **diversiteitsmonitor**.

We streven ernaar om eens per vier jaar een **lhbtq+ sportevenement te organiseren** (conform het coalitieakkoord, blz. 64: "...we kijken naar evenementen die aansluiten bij de Amsterdamse sportcultuur. We kijken hierbij ook naar paralympische en lhbtq+ evenementen).

We **stimuleren**, bijvoorbeeld middels **een sportbreed communicatieplan** gericht op bewustwording en het bespreekbaar maken, dat het woord **'homo'** op Amsterdamse sportvelden niet meer als **scheldwoord** wordt gebruikt.

We **investeren** in het **versterken van de pedagogische-didactische kwaliteiten/competentieontwikkeling van het (technisch) kader, vertrouwenscontactpersonen en buurtsportcoaches**.

Inclusie-competente (jeugd)trainers, sport(bege)leiders, vcp-ers en buurtsportcoaches zijn een waarborg voor respect voor iedereen en waardering voor het verschil. Lhbtq+ voorlichting en training/workshops aan dit kader is onderdeel van het cursusprogramma, zoals hoe zij om kunnen gaan met jongeren die gepest en buitengesloten worden of worstelen met hun seksuele identiteit.

We **ondersteunen** en **maken afspraken met sportverenigingen** en -aanbieders waar wij als gemeente een relatie mee hebben bij het creëren van een **open, waarderende cultuur**, waarin sociale veiligheid, bewustzijn van, waardering en respect voor verschillen en 'de blik naar buiten' kernwaarden zijn opdat bijvoorbeeld het thema lhbtq+ bij deze sportaanbieders constructief bespreekbaar wordt gemaakt.

We continueren het **onder de aandacht brengen van de website van de gemeente Amsterdam en het Amsterdams Sportpunt** bij lhbtq+ sportverenigingen en sportbelangenorganisaties.

We continueren het **informereren naar knelpunten en ideeën op het gebied van lhbtq+ sport** bij zowel lhbtq+ als reguliere sportorganisaties en -verenigingen.

We continueren in de subsidiebeschikking (top)sportevenementen de voorwaarde dat **organisatoren regenboogvlaggen uithangen en zichtbare aandacht hebben voor een lhbtq+ inclusieve sportomgeving** en verwijzen sportevenementenorganisatoren voor de uitvoering naar de organisaties waar de gemeente op dit thema mee samenwerkt.

We spelen in op **landelijke acties uit de sportwereld**, bijvoorbeeld in het kader van de Coming-Outdag.

Wethouders/portefeuillehouders van stadsdelen bezoeken **lhbtq+ sportevenementen** en vervullen een rol, bijvoorbeeld bij de opening van een lhbtq+ toernooi.

Op basis van de resultaten van de pilot **transgenderzwemmen** in 2019 **onderzoeken** we of in 2020 het afgeschermd zwemmen voor transpersonen kan **worden voortgezet**.

Kunst en cultuur

Kunst en cultuur zijn er voor iedereen. Dat betekent dat iedereen zich welkom moet voelen in musea en archieven, en dat alle groepen vertegenwoordigd moeten zijn, van op de podia tot in de bestuurskamers. Wat gaan we op dit vlak in 2019-2022 concreet doen voor Amsterdamse lhbtq+'ers?

■ We praten onder andere met het Stadsarchief en met instellingen zoals de Black Archives, IHLIA en Atri over hoe **bi-culturele lhbtq+ archieven kunnen worden gedeeld en opengesteld**.

■ We **nemen de landelijke culturele codes** (diversiteit, governance, fair practice) **op in de subsidievoorwaarden**.

■ We **voeren gesprekken** met de sector over **inclusie**.

■ We **verbeteren de laagdrempeligheid van culturele instellingen** voor (bi-culturele) lhbtq+'ers.

■ We stimuleren diversiteit in de besturen en raden van toezicht van culturele instellingen.

■ We gaan verder met **gesprekken met het Amsterdams Fonds voor de Kunst voor meer inzet op inclusie**, waaronder lhbtq+ (bi-culturele) activiteiten.

■ We ondersteunen de **discussie over inclusiviteit binnen Queering the Collections**.

■ Bij **culturele missies naar het buitenland** is er aandacht voor lhbtq+.