



# LEAVE NO ONE BEHIND

SDG's en LGBT+ inclusie



## Colofon

**Redactie:** Lozano Lafertin, Eva Declerck

**Eindredactie:** Jeroen Borghs

**Vormgeving:** Virginie Soetaert

**Met dank aan:** Thomas Jans, Kaj Poelman, Kenneth Mills,  
Katrien Vanleirberghe, Marion Wasserbauer

Dit is een uitgave van  
KliQ vzw, Kammerstraat 22, 9000 Gent. 2018  
09 223 69 29, info@kliq.be, Kliqvzw.be

Deze publicatie kwam tot stand in samenwerking met çavaria.



# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

## INTRO

In september 2015 vond in het hoofdkwartier van de Verenigde Naties in New York de Duurzame Ontwikkelingstop plaats waar alle staatshoofden samenkwamen. Ze bespraken de nieuwe Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals - SDG's) die tegen 2030 bereikt moeten worden. Het doel van de SDG's is om armoede en ongelijkheid uit te roeien en op een duurzame manier om te gaan met onze planeet. Met het principe 'leave no one behind' werd de 'noord-zuidgedachte' verlaten: de doelstellingen zijn van toepassing op iedereen en iedereen moet zijn steentje bijdragen. Het is dan ook essentieel om op lokaal niveau te starten. Het leven van mensen speelt zich immers in eerste plaats af in hun straat, wijk, gemeente of stad.

Een lokaal beleid heeft een enorme impact op het dagelijks leven van elke burger, dus ook op LGBT+ inwoners. Op federaal en gemeenschapsniveau is de laatste 15 jaar heel erg ingezet op het gelijkschakelen van wetgeving voor LGBT+ personen. Onze wetgeving is verbeterd, maar de samenleving groeit te traag mee. En we merken dat het 'zich goed in je vel voelen' bij LGBT+ personen 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 LGBT+ personen niet open te zijn op het werk. Suïcidcijfers 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.

Maar daar stopt het natuurlijk niet. Met dit universele referentiekader kan je ook internationaal aan de slag zodat niemand achterblijft.

Wij hebben alvast een concrete vertaling en selectie gemaakt voor jullie, vertrekkende vanuit de thema's genderdiversiteit en seksuele oriëntatie. Sommige acties zullen bij meerdere SDG's voorkomen. Een SDG staat dan ook niet op zich. De doelstellingen zijn onderling verbonden. Acties om één SDG te bekomen, kunnen dan ook een negatief of positief effect hebben op de verwezenlijking van een andere. Hou dus steeds het volledige plaatje in het achterhoofd.

Heb je verder nood aan een specifieke training of begeleidings-traject omtrent seksuele oriëntatie en genderdiversiteit? Neem dan contact op met KliQ vzw via [info@kliquzw.be](mailto:info@kliquzw.be) [www.kliquzw.be](http://www.kliquzw.be)



# Beëindig armoede overal en in al haar vormen

## Waarom?

Onderzoek in verschillende landen toont aan dat LGBT+ personen omwille van sociale stigmatisering en discriminatie vaak een lagere socio-economische status en opleidingsgraad hebben en dat dit laatste stigmatisering en discriminatie tegelijk in de hand werkt. Als resultaat hebben LGBT+ personen vaak minder toegang tot economische opportuniteiten. Daarbij komen nog andere factoren die de kans vergroten dat zij in armoede belanden, zoals een gebrek aan sociale zekerheid, een beleid dat enkel heteroseksuele families erkent, verstoting door de familie, en de stereotiepe en onveilige beroepen (vb. sekswerk) waarin LGBT+ personen vaak belanden en die onregelmatig of onderbetaald zijn. Het aanpakken van sociale stigmatisering en steunen van projecten die LGBT+ personen economisch empoweren zijn dan ook goeie stappen in de richting van het verwezenlijken van SDG.

Seksuele oriëntatie of genderidentiteit zijn op zich geen risico-factoren. Factoren die wel een rol spelen zijn minderheidsstress en geïnternaliseerde holebi- en transnegativiteit, discriminatie en uitsluiting, holebi- en transfobie.

Binnen de LGBT+ gemeenschap zijn er een aantal extra kwetsbare groepen, nl. generatiekansarmen, asielzoekers en vluchtelingen, holebi's en transgenders met een andere etnisch-culturele achtergrond, gendervariante personen, ouderen, sekswerkers, en holebi's en transgenders met een beperking. Elk van deze groepen kunnen te maken krijgen met specifieke uitsluitingsmechanismen op 1 of meerdere levensdomeinen wat hen extra kwetsbaar maakt. Tegelijk beperkt een inkomen onder de Europese armoedegrens je mogelijkheid tot participatie aan de samenleving. De eerste stappen zetten naar bijvoorbeeld activiteiten van een vereniging is hierdoor ook niet altijd eenvoudig.

## Mogelijke acties?

- Lokale LGBT+ verenigingen financieel steunen om specifieke maatregelen te nemen zodat deze bijvoorbeeld gratis activiteiten kunnen aanbieden.
- Het activiteitenaanbod mee communiceren via laagdrempelige kanalen.
- Kennis omtrent het LGBT+ middenveld verhogen bij eerstelijnswelzijnswerkers.
- Opzetten of ondersteunen van specifieke projecten voor bijvoorbeeld sekswerkers of oudere LGBT+ personen in woonzorgcentra.
- Ondernemingen stimuleren om te werken aan een inclusief beleid om tewerkstelling van LGBT+ personen te verhogen.







## Verzeker een goede gezondheid en promoot welzijn voor alle leeftijden

### Waarom?

Wat de fysieke gezondheid betreft, lopen LGBT+ personen specifieke risico's. Zo wordt bij MSM (mannen die seks hebben met mannen) veel vaker dan gemiddeld een hiv-diagnose gesteld. Lesbiennes lopen dan weer een verhoogd risico op bepaalde kankers. Hoewel deze specifieke gezondheidsrisico's de nodige aandacht vragen, moeten ook andere groepen binnen de community bereikt worden en andere aspecten de nodige aandacht krijgen. Via safe spaces of trainingen kan bijvoorbeeld voorkomen worden dat vijandige of discriminatoire houdingen van de medewerkers de toegang tot gezondheidszorg voor LGBT+ personen belemmeren. Door specifieke noden van LGBT+ personen aan te brengen tijdens seksuele opvoeding, kan bovendien preventief gewerkt worden aan de verhoogde kwetsbaarheid voor hiv en seksueel overdraagbare aandoeningen.

SDG 3 pleit daarnaast voor het bevorderen van de mentale gezondheid en het welzijn. Uit onderzoek blijkt dat LGBT+ personen een verhoogd risico lopen op mentale gezondheidsproblemen, waaronder suicidaliteit. Dit is ook het geval in Vlaanderen. Een recente studie toont namelijk aan dat 1 op 4 Vlaamse holebi's en transgenders al eens een zelfmoordpoging ondernomen heeft.

Bepaalde deelgroepen binnen de LGBT+ bevolking zijn bovendien extra kwetsbaar. Zo kan voor oudere holebi's het isolement dreigen, hebben holebi's met andere roots met een dubbele minderheidspositie af te rekenen en blijkt de welzijnsproblematiek bij transgenderpersonen prangend. Suïcidepreventie is dus essentieel, maar ook meer algemene initiatieven rond inclusiviteit en tegen discriminatie zijn waardevol preventiewerk om het welzijn van LGBT+ personen te bewaken.

### Mogelijke acties

- 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.
- Werk mee aan dagen zoals wereldaidsdag op 1 december of voorzie distributie van gratis condooms.
- Zet specifieke sensibiliserende campagnes op om ervoor te zorgen dat bijvoorbeeld vrouwen zich laten testen op SOA's. (HPV en baarmoederhalskanker)
- Doorbreek het taboe in woonzorgcentra door vormingen en begeleidingen aan te bieden aan het personeel.
- Zet in op specifieke trainingen voor verzorgend en medisch personeel omtrent gezondheidsongelijkheden binnen de gezondheidszorg.





Ben jij wel je selfie?

De druk om erbij te horen ligt hoog. Ook op school, onder vrienden of op social media.  
Zit je met vragen of twijfels? Blijf er dan niet mee zitten, maar bel, chat of mail.

Met steun van:



Vlaanderen  
in goede samenspraak



0800 99 533  
HOLEBIFOON.BE  
vragen@holebifoon.be



## Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen

### Waarom?

SDG 4 roept op om te werken aan kwalitatief onderwijs voor alle kinderen en om genderongelijkheden weg te werken. Wereldwijd kunnen verschillende factoren ervoor zorgen dat LGBT+ personen geen opleiding aanvangen of hun studies vroegtijdig beëindigen. Dit niet alleen door discriminatie en holebi- of transfobe pesterijen of geweld, maar ook door schoolregels zoals uniformen, of gescheiden sanitaire faciliteiten. Daarnaast worden seksuele en genderdiversiteit niet altijd aangebracht bij seksuele opvoeding. Dit wel doen zorgt er nochtans niet enkel voor dat LGBT+ personen zich niet uitgesloten voelen, maar het verspreiden van kennis over seksuele en genderdiversiteit vanaf een jonge leeftijd draagt ook bij tot sensibilisering over deze thema's in de bredere maatschappij. Bovendien kan het de schoolomgeving ook veiliger maken en holebi- en transfoob pestgedrag aanpakken.

Ruim 40 procent van de LGBT+ leerlingen in Vlaanderen en Brussel gaf in het schooljaar 2016-17 aan zich onveilig te voelen op school vanwege hun seksuele oriëntatie en/of genderexpressie. Een kwart kreeg in dat schooljaar ook te maken met fysiek geweld op school. Dit zijn slechts enkele cijfers die uit de eerste LGBT+ schoolervaring enquête naar boven kwamen.

Leerkrachten zijn over het algemeen heel open over LGBT+ thema's, zoals blijkt uit de diversiteitsbarometer onderwijs van Unia. Heel wat leerkrachten geven echter ook aan dat ze niet goed weten hoe ze met het LGBT+ thema aan de slag kunnen gaan of hoe ze moeten reageren op LGBT+ negatief taalgebruik. Het is nochtans heel belangrijk dat leerkrachten deze kennis wel in huis hebben zodat ze dit kunnen verwerken in het lesgeven binnen alle onderwijsniveaus. Iedere leerling heeft immers recht op een veilige schoolomgeving waarin diversiteit een evidentie is.

### Mogelijke acties:

- Organiseer trainingen voor leerkrachten van alle niveaus (kleuter, lager en secundair) over hoe ze genderbewust kunnen lesgeven en met leerlingen kunnen praten over seksuele diversiteit.
- Investeer in het kleuteronderwijs door het materiaal van Lou, de kleuterboekenreeks van çavaria en Clavis uitgeverij, aan te bieden in alle kleuterklassen.
- Vraag scholen om de regenboogvlag uit te hangen rond 17 mei (IDAHOT).



Uniek educatief  
pakket voor het  
kleuteronderwijs

# LOU

**Iedereen is anders.** Mensen verschillen op vlak van huidskleur, religie, seksuele oriëntatie, lichamelijke mogelijkheden en vele andere. Die vanzelfsprekende **diversiteit** is nu ook terug te vinden in de **nieuwe boekenreeks** Lou, geschreven en getekend door Kathleen Amant.





# Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes

## Waarom?

SDG 5 roept op om alle discriminatie en geweld tegen vrouwen en meisjes te beëindigen, en dat houdt ook het aanpakken van lesbofobie, bifobie en transfobie in. Bij het werken rond vrouwenrechten, is het dus van belang om rekening te houden met het feit dat lesbische, biseksuele en transvrouwen verschillende vormen van discriminatie kunnen ervaren. Zij zijn binnen de LGBT+ gemeenschap dan ook een bijzonder kwetsbare groep.

Tegelijk streeft SDG 5 gendergelijkheid na en moet dit voor iedereen verwezenlijkt worden. Daarvoor is het van belang om het begrip 'gender' breed in te vullen en te erkennen dat gender een spectrum is dat meer omvat dan de binaire 'man-vrouw-opdeling'. Anderzijds is het nodig om genderstereotypen,- normen en de daaraan verbonden verwachtingen aan te pakken die sommige personen verhinderen zichzelf te zijn ...

## Mogelijke acties

- Hou rekening met het feit dat LBT-vrouwen vaak meervoudige discriminatie ondervinden.
- Streef naar een genderneutrale administratie, genderneutraliteit in akten van de burgerlijke stand en genderneutrale aanspreekvormen in alle briefwisseling vanuit de gemeente of provincie. Zo voelt iedereen zich aangesproken en wordt er rekening gehouden met de diversiteit aan genderidentiteiten en samenlevingsvormen.
- Bewaken van genderevenwicht in publieke evenementen alsook op de werkvloer.
- 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.
- 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 V/M/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.
- Streef naar een genderpariteit in schepencolleges. Hou er rekening mee dat er meer dan 2 genderidentiteiten zijn en hou een maximum aan van 50% met dezelfde genderidentiteit.







## Verzeker toegang tot duurzaam beheer van water en sanitatie voor iedereen.

### Waarom?

De binaire man-vrouw opdeling van sanitaire faciliteiten stamt uit een tijd dat vrouwen ongewenst waren op de werkvloer en hun kuisheid diende beschermd te worden, iets wat niet meer thuis kan horen in de moderne maatschappij waar mannen en vrouwen gelijk zijn voor de wet. Toch zorgt deze opdeling voor heel wat drempels;

- Vaders die hun dochters niet kunnen begeleiden naar het toilet of hun baby niet kunnen verschonen door gebrek aan luiertafels in het herentoilet.
- Een ongelijke beschikbaarheid van faciliteiten, met lange wachtrijen tot gevolg.
- Transpersonen die zich onveilig voelen doordat de genderexpressie niet overeenstemt met het toilet en deze plekken vermijden, met nefaste gezondheidsuitkomsten tot gevolg.
- Non-binaire personen die zich niet identificeren als M of V waardoor dit aanvoelt als uitsluiting.

Juridisch gezien hoeven er ook geen gescheiden toiletten te zijn in publieke ruimtes. (Behalve op de werkvloer, maar ook hier kan je creatief zijn met het gebruik van pictogrammen.) Toch volgen scholen, horeca, sporthallen ... deze norm. Maak daarom duidelijk dat iedereen het recht heeft om voorzieningen te gebruiken die men wenst, ongeacht geslacht, genderidentiteit of genderexpressie door het inrichten van genderinclusieve faciliteiten waar mogelijk. Op die manier werk je duurzaam aan de veiligheid, welzijn en gezondheid van LGBT+ personen.

### Mogelijke acties

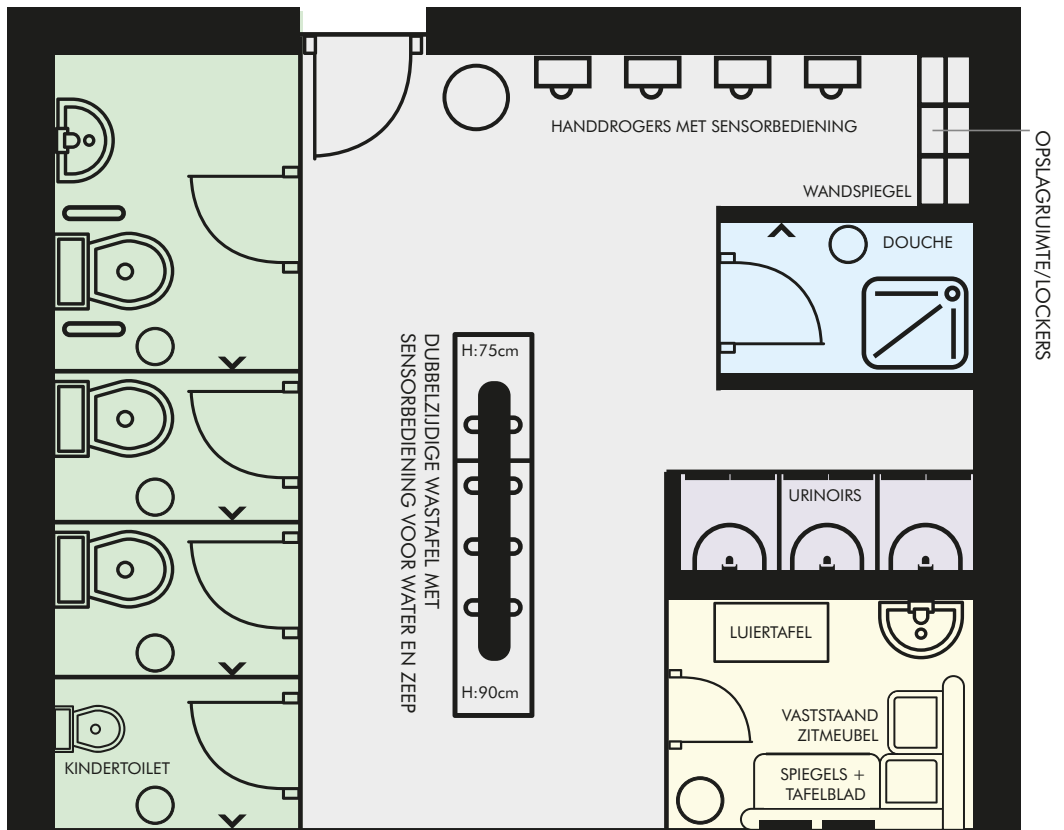
- Geef in bestaande toiletten via neutrale signalisatie aan welke voorzieningen in de ruimte aanwezig zijn: een wc, urinoir, verschoonkussen ... En maak ook kenbaar dat de faciliteiten voor iedereen toegankelijk zijn.
- Stel bij nieuwbouwprojecten voorwaarden/richtlijnen op i.v.m. inclusieve faciliteiten bij het toekennen van aanbestedingscontracten met partners.
- Maak bij voorkeur alle voorzieningen toegankelijk voor iedereen zonder verwijzing naar geslacht. Zorg wel voor een gepast alternatief voor personen die extra privacy nodig hebben of zich niet comfortabel voelen in gemengde voorzieningen.
- Breng een spiegel en prullenbak voor maandverband/tampons aan in alle toilethokjes en indien mogelijk een wasbak.
- Stop urinoirs in eenvoudige afsluitbare toilethokjes.
- Vorm personeel, burgers, gebruikers, leerlingen ... zodat niemand onterecht de toegang ontzegd wordt.

# INCLUSIEVE TOILETRUIMTE

-  VUILNISBAK
-  KAPSTOK
-  ARMSTEUN

## INCLUSIEVE ICONEN

-  WC
-  URINOIR
-  LUIERTAFEL
-  DOUCHE





# Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.

## Waarom?

SDG 8 pleit voor een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen en vraagt een bescherming van de arbeidsrechten en het bevorderen van een veilige en gezonde werkomgeving.

Tewerkstelling is vaak een van de grote uitdagingen in het leven van LGBT+ personen. Waar eerder al werd aangehaald dat velen zich in een onveilige of precaire werksituatie bevinden, bestaan er nog andere moeilijkheden. Bij transpersonen, bijvoorbeeld, liggen de werkloosheidscijfers meer dan twee keer hoger dan bij de algemene bevolking en de helft van de transpersonen voelt zich gediscrimineerd bij een sollicitatie. Op de werkvloer voelen maar weinig transpersonen dat ze open kunnen zijn over hun identiteit en als ze wel uit de kast zijn, kunnen er conflicten optreden bij het delen van faciliteiten zoals kleedkamers, toiletten ...

Ook holebi's zijn vaak niet uit de kast in de beginfase van een nieuwe professionele uitdaging en LGBT+ personen in hogere functies hebben vaak het gevoel dat ze veel te verliezen hebben bij een coming-out. Zo'n coming-out blijft altijd een individuele keuze, maar veel werknemers geven aan dat het een positief effect heeft op hun welzijn en gezondheid op het werk. Uit Vlaams onderzoek van de UGent blijkt ook dat seksuele oriëntatie voor bijna 30% van de holebirespondenten hun jobkeuze beïnvloedt.

Zowel holebi's als transgenders geven aan dat ze te maken krijgen met directe en indirecte discriminatie op de werkvloer, met pestgedrag en vaak met zogenaamde "onschuldige" grapjes die toch een grote invloed kunnen hebben op het welzijn van werknemers.

Wanneer je als werkgever duidelijk inzet op een inclusieve cultuur en diverse groepen zich welkom doet voelen, zal je er veel beter in slagen talenten aan te trekken en erken en weerspiegelen je tevens de diversiteit binnen je stad of gemeente.

Een inclusieve cultuur zorgt ervoor dat je werknemers weten dat ze in een organisatie werken waar ze open kunnen zijn over hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit als ze dit willen. Zo toont het onderzoek 'The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies' een sterke correlatie aan tussen een werkvloer met een open klimaat voor LGBT+ personen, en betere (mentale) gezondheid, hogere jobtevredenheid en sterkere betrokkenheid. Dat zorgt uiteraard voor gelukkige werknemers en straalt af op de hele stad of gemeente.

## Mogelijke acties:

- Zorg voor een diverse samenstelling van het stadspersoneel.
- Streef naar genderpariteit in schepencolleges en houd rekening met het feit dat er meer dan twee genderidentiteiten zijn.
- Voer in de hele organisatie een inclusief personeelsbeleid en vermeld daarbij expliciet een beleid voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit en maak rekruteringsprocessen genderinclusief.
- Vermeld bij vacatures V/M/X, zorg voor diverse selectiecommissies en hou rekening met onbewuste vooroordelen.
- Zorg voor genderinclusieve faciliteiten en inclusieve voordelen (bv. hospitalisatieverzekeringen) voor je werknemers.
- Maak je klachtenprocedures en vertrouwenspersonen zo toegankelijk mogelijk door expliciet te maken dat iedereen er terecht kan, ook voor zaken die te maken hebben met seksuele diversiteit en genderdiversiteit.
- Zorg voor structurele opleidingen voor alle stadsdiensten/personeel (minstens voor HR en leidinggevend).
- Vraag aan leveranciers en aanbieders van diensten dat ook zij een inclusief beleid voeren voor hun eigen personeel.







## Dring ongelijkheid in en tussen landen terug

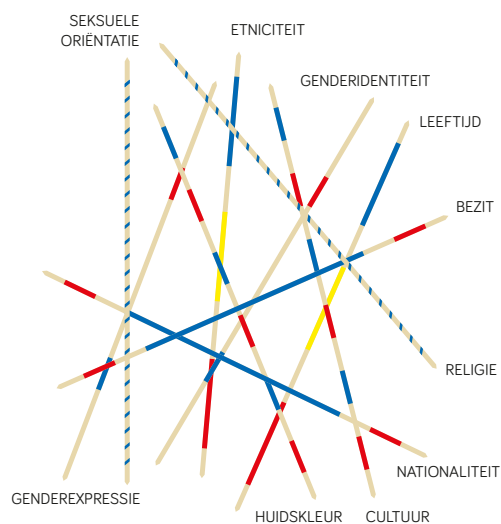
### Waarom?

SDG 10 pleit ervoor de sociale, politieke en economische inclusie van iedereen mogelijk te maken, gelijke kansen te verzekeren en ongelijkheden weg te werken, zowel in als tussen landen. Wat dit laatste betreft, waren er de afgelopen jaren veel positieve evoluties op het vlak van respect voor de rechten van LGBT+ personen. Toch zien we tegelijk een groeiende kloof tussen landen die stappen vooruit zetten op het vlak van LGBT+ rechten en andere landen die LGBT+ personen geen bescherming bieden of zelfs discriminerende of criminaliserende wetten (her-)invoeren. Het is dus cruciaal om lokale actoren te ondersteunen die voor wettelijke gelijkheid strijden. Maar ook bewegingen die een maatschappijgerichte aanpak hanteren. Want zelfs bij een gelijke of beschermde rechtspositie blijven LGBT+ personen in realiteit tegen ongelijkheden opboksen door negatieve sociale attitudes.

Dit is dan ook onlosmakelijk verbonden met de interne component van SDG 10. Gelijke kansen en een samenhangingsgevoel worden immers 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, en dus rekening houdt met het samenspel van verschillende identiteitsaspecten zoals een beperking, een migratieachtergrond, seksuele oriëntatie, genderidentiteit, geloof en leeftijd kan het verschil maken voor haar inwoners. Gelijke kansen voor iedereen, ongeacht persoonlijke achtergrond, zijn het streefdoel van deze SDG. België scoort in vergelijking met andere landen heel hoog wat rechten, beleid en voorzieningen voor LGBT+ personen betreft (Rainbow Europe Map 2018, ILGA-Europe). Desalniettemin zijn er nog steeds LGBT+ personen die ongelijkheid ervaren of worden geconfronteerd met hun 'anders-zijn', zoals oudere LGBT+ personen of LGBT+ personen met een migratieachtergrond.

### Mogelijke acties:

- Zet in op het weergeven van een positief beeld van diversiteit op lokaal niveau in alle je communicatiemateriaal.
- Omhels de grote diversiteit binnen de LGBT+ gemeenschap en ga er bewust mee om dat LGBT+ personen te maken kunnen krijgen met de intersectie van verschillende identiteitsaspecten.



- Neem deel aan een regenboognetwerk voor lokale mandatarissen om ervaringen en kennis te delen met andere steden en gemeenten. Of richt zelf een netwerk op.
- Scan je beleid op discriminerende inhoud door bijvoorbeeld gebruik te maken van de inclusiescan van KliQ.
- Zet ook specifiek in op de opvang en integratie van LGBT+ vluchtelingen en nieuwkomers.
- Ondersteun initiatieven in het buitenland die inzetten op de rechten en non-discriminatie van LGBT+ personen.

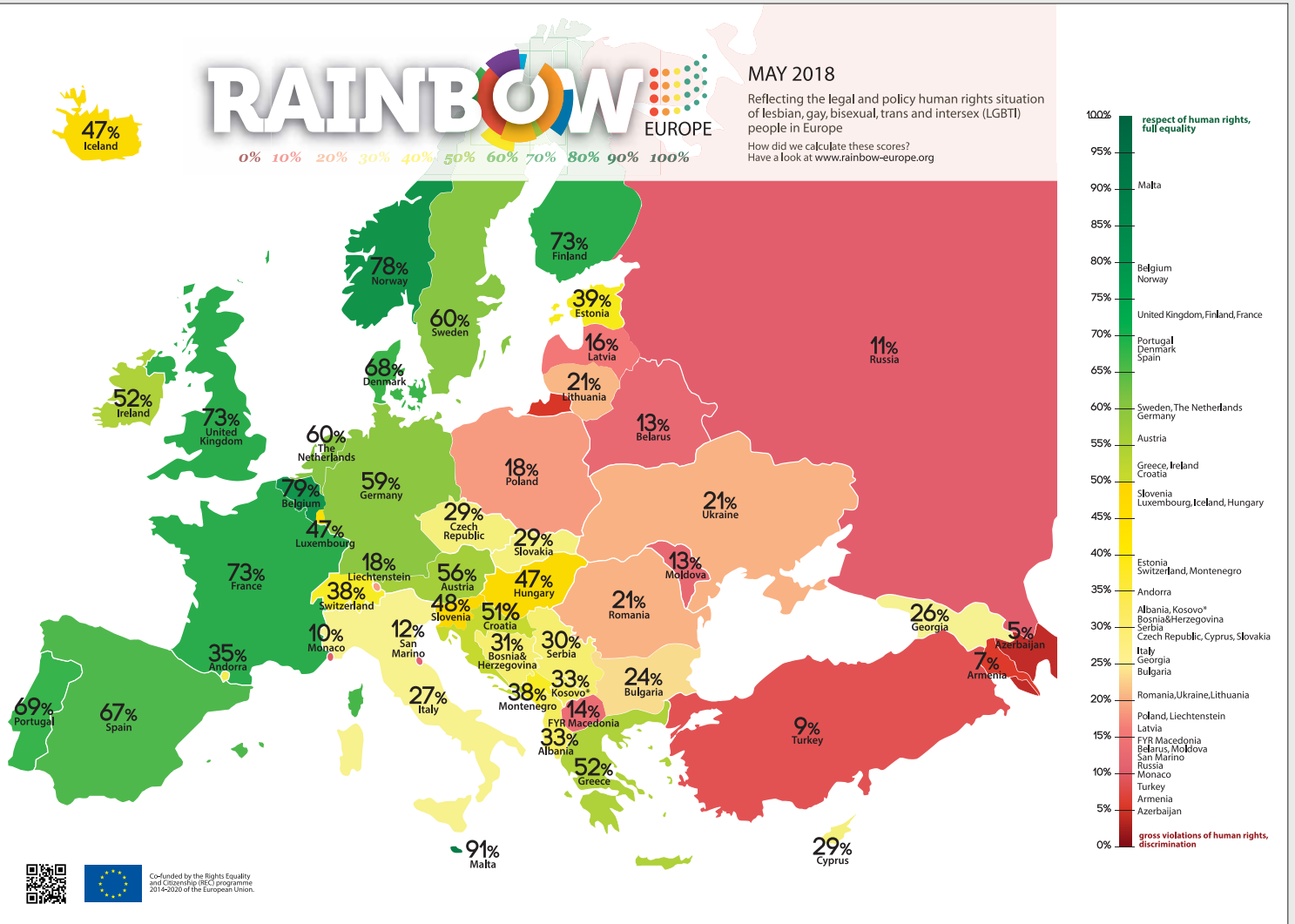
# RAINBOW EUROPE

MAY 2018

Reflecting the legal and policy human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex (LGBTI) people in Europe

How did we calculate these scores?  
Have a look at [www.rainbow-europe.org](http://www.rainbow-europe.org)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Co-funded by the Rights Equality and Citizenship (REC) programme 2014-2020 of the European Union.





## Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam.

### Waarom?

SDG 11 vraagt toegang tot huisvesting voor iedereen, een inclusieve en duurzame stadsontwikkeling, opbouw van participatieve planning en beheer, de bescherming van het cultureel erfgoed en universele toegang tot veilige en inclusieve openbare ruimtes.

Toegang tot huisvesting vormt wereldwijd een probleem voor LGBT+ personen. Dakloosheid is een realiteit voor hen die niet terecht kunnen bij hun familie, gediscrimineerd worden op de woningmarkt en/of niet over de nodige financiën beschikken door eerder aangehaalde redenen. Naast onveilige situaties, brengt dit ook gezondheidsrisico's met zich. Non-discriminatiebepalingen, training van de verschillende actoren om rekening te houden met de noden van LGBT+ personen en safe houses zijn daarbij stappen in de goede richting.

Daarnaast zijn LGBT+ burgers vaak onzichtbaar, maar regelmatig wel actief in lokale verenigingen en organisaties. De ontmoetingsactiviteiten die zij organiseren hebben een belangrijke meerwaarde in het stimuleren van eigen kracht en zelfredzaamheid van LGBT+ personen. Het uitvoeren van beleid in samenwerking met belangenorganisaties is een belangrijke voorwaarde voor duurzaam beleid.

Actieve betrokkenheid van deze organisaties waarborgt dat het beleid aansluit bij die zaken die daadwerkelijk voor burgers van belang zijn en het stimuleert de inzet van de LGBT+ burgers. Zij kunnen voor de gemeente vaak een belangrijke partner zijn in het vormgeven en uitvoeren van een inclusief beleid. Als lokale overheid heb je immers de taak om ervoor te zorgen dat iedereen zich welkom en veilig voelt.

### Mogelijke acties:

- Voer praktijktesten in om non-discriminatie af te dwingen op de woningmarkt.
- Betrek zoveel mogelijk actieve burgers, belangenpartijen en organisaties om gezamenlijk te bepalen wat er nodig is om LGBT+ personen te ondersteunen in de gemeente/stad.
- Wijs organisaties ook op deelname aan formele vormen van participatie zoals adviesraden etc.
- Ondersteun lokale LGBT+ verenigingen en regenbooghuizen via financiële en/of logistieke middelen.
- Geef zichtbaarheid door bijvoorbeeld een regenboogzebrapad in te richten.
- Benoem de doelgroep expliciet bij het opmaken van begrotingen, beleidsplannen ...
- Geef erkenning aan internationale dagen zoals de internationale dag tegen holebi- en transfoobie (IDAHOT) door bijvoorbeeld de regenboogvlag uit te hangen.
- Organiseer vormingen rond seksuele en genderdiversiteit voor stadsmedewerkers die specifieke diensten uitvoeren voor de samenleving: stadswachters, preventiedienst, samenlevingsopbouw ...









## Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en creëer op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en open instellingen.

### Waarom?

SDG 16 roept op om alle vormen van geweld terug te schroeven en rechtsregels en toegang tot het rechtssysteem te bevorderen. Verder vraagt deze SDG ook om te voorzien in een wettelijke identiteit voor iedereen, en om de bevordering en afdwinging van niet-discriminerende wetten en beleidslijnen. Internationaal blijven de uitdagingen hierrond groot. Zo kunnen geweld tegen en discriminatie van LGBT+ personen in sommige landen niet gemeld worden omdat er criminaliserende of discriminerende wetten van kracht zijn. Wetten die op hun beurt indirect aanzetten tot geweld en mensenrechtenschendingen, net zoals holebi- en/of transfoobe media en justitieapparaten dat doen. Ook in andere contexten kunnen LGBT+ personen niet altijd terecht bij politie- en veiligheidsdiensten of justitie. Dit omdat hun klacht niet serieus wordt genomen of politiemensen van de situatie gebruik maken om hen af te persen.

De LGBT+ beweging in België heeft al heel wat bereikt wat betreft gelijke rechten voor LGBT+ personen. Desondanks krijgen LGBT+ personen nog steeds te maken met discriminatie, stigmatisering en geweld. Dit omwille van de onwetendheid en vooroordelen ten aanzien van holebi's en transpersonen in de samenleving. Een progressieve en tolerante wetgeving blijkt immers niet altijd een garantie te zijn voor een reëel tolerant maatschappelijk klimaat.

Wanneer we naar ervaringen van holebi's met fysiek geweld kijken, dan zien we dat 31% hier ooit al mee in aanraking kwam. Bij de ervaringen van transpersonen blijkt dat in totaal 27% ooit transfoob fysiek geweld meemaakte. Verder geven 8 op 10 LGBT+ personen aan discriminatie ervaren te hebben. Een voorbeeld daarvan is discriminatie op de private huurmarkt, wanneer een eigenaar een 'traditioneel koppel' verkiest.

Het is dan ook van belang om de discrepantie tussen het wettelijk kader en de maatschappelijke aanvaarding aan de kaak te stellen om een duurzame, veerkrachtige, veilige en inclusieve maatschappij te bekomen voor iedereen.

### Mogelijke acties

- Praktijktesten invoeren om non-discriminatie af te dwingen in het eigen aanwervingsbeleid, op de private huurmarkt, op de arbeidsmarkt, in het vestiging- en vergunningsbeleid, in het culturele en sportgebeuren of in de maatschappelijke dienstverlening.
- Aanbieden van politietrainingen omtrent haatmisdrijven, registratie, doorverwijzing ...
- Vormingen voor professionals die met slachtoffers werken buiten de strafprocedure.
- Overleg inplannen of faciliteren met politie, parket en het lokale LGBT+ middenveld.
- Extra voorwaarden die diversiteitsdenken stimuleren en een anti-discriminatieclausule implementeren bij het toekennen van subsidies, ...
- Lokale discriminatiemeldpunten duidelijk communiceren.
- Zorg voor een genderneutrale administratie in officiële documenten en communicatie.
- Pas registratiesystemen aan zodat er ook een derde optie mogelijk is naast M of V.

# Werken met slachtoffers van LGBT-haatmisdrijven

## Een praktisch handboek





## Zorg voor middelen om deze doelstellingen te realiseren en revitaliseer het wereldwijde partnerschap voor duurzame ontwikkeling.

### Waarom?

SDG 17 wil de internationale steun verhogen voor het implementeren van doeltreffende en doelgerichte capaciteitsopbouw in ontwikkelingslanden ter ondersteuning van nationale plannen die erop gericht zijn om alle SDG's te implementeren. Om structureel aandacht te blijven besteden aan de positie van LGBT+ burgers nationaal en internationaal, biedt inbedding in het algemeen beleid een mooie basis. Op die manier wordt het thema gemainstreamed. Mainstreaming houdt wel het risico in dat de zichtbaarheid van het LGBT-beleid verdwijnt. Daarom is een aanvullend specifiek beleid voeren geen luxe.

Bij de uitvoering van dit beleid zijn lokale en internationale partnerschappen essentieel. Voor de verwezenlijking van de thematische SDG's kunnen tal van samenwerkingen opgezet worden met verschillende actoren. Denk maar aan scholen en ziekenhuizen, maar ook ngo's en andere steden, en dit niet alleen binnen de gemeente maar ook in het buitenland. Op die manier kan je als lokaal bestuur de voortrekkersrol die België speelt op het vlak van LGBT+ rechten inzetten om ook in andere contexten een inclusieve toepassing van de SDG's na te streven.

### Mogelijke acties:

- Maak Gelijke Kansen een aparte bevoegdheid waarbij de schepen ondersteund wordt door een ambtenaar én een budget.
- Word lid van het 'Rainbow Cities Network'.
- Heb specifiek aandacht voor de noden van LGBT+ nieuwkomers m.b.t. huisvesting, psychosociale ondersteuning ...
- Geef erkenning aan de acties van LGBT+ verenigingen in zustersteden of van de zustersteden zelf, bijvoorbeeld wanneer die een pride-optocht toelaten en/of ondersteunen.
- Ondersteun buitenlandse LGBT+ verenigingen of lokale LGBT+ verenigingen met een werking in het buitenland.







# Internationaal aan de slag met de SDG's

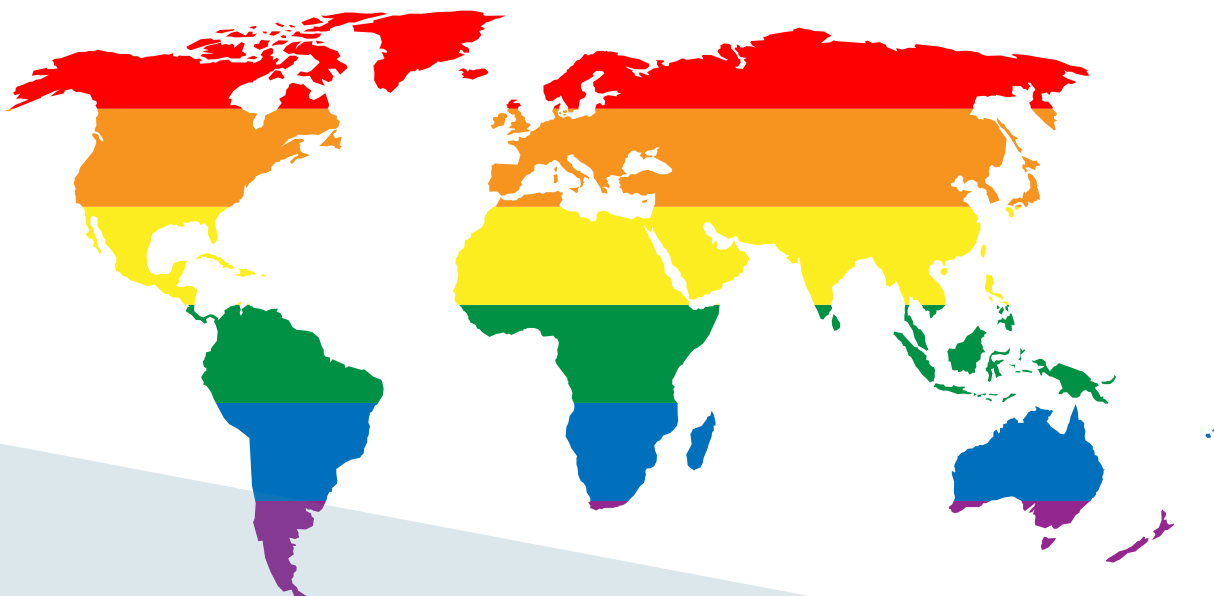
SDG's bieden niet enkel potentieel om internationaal samen te werken, maar zetten daar ook expliciet tot aan. Denk maar aan de overkoepelende SDG's 10 en 17, die aansporen om ongelijkheid tussen landen terug te dringen en partnerschappen aan te gaan.

Dit kan op verschillende manieren. Enerzijds kan je uitwisselingsprogramma's of samenwerkingen opzetten met LGBT+ activisten of organisaties in het buitenland of lokale LGBT+ organisaties met een werking in het buitenland. Je kan hun werking financieel ondersteunen of faciliteren, bijvoorbeeld door hen een platform aan te bieden om elkaar te ontmoeten. Anderzijds kan je ervoor zorgen dat er bij andere projecten of samenwerkingen aandacht gaat naar seksuele en genderdiversiteit. Bij internationale projecten rond waardig werk, bijvoorbeeld, is het belangrijk inclusiviteit na te streven. Bij projecten rond vrouwenrechten is aandacht voor de meervoudige discriminatie van LBT-vrouwen belangrijk. Bij internationale gezondheidsprojecten moet je eraan denken niet enkel op hiv/aids te focussen.

Maar ook tussen steden onderling kan je op een LGBT+ inclusieve manier aan de slag met deze SDG's. Zo kan je bij het 'Rainbow Cities Network' aansluiten, waarbinnen beleidsmedewerkers uit Europese steden die actief een holebi- en transgenderbeleid voeren, aan kennis- en ervaringsdeling doen over goede

praktijken, beleidsinitiatieven en concrete dilemma's. Ook met zustersteden of -gemeenten kan je rond deze thema's werken door hun initiatieven te ondersteunen of er zelf een op te zetten. Een consortium met verschillende actoren, uit bijvoorbeeld de academische wereld, privésector of ngo-sector, biedt dan weer de kans om expertise en nieuwe relaties op te bouwen, verschillende belangen te verdedigen en breed gedragen projecten op te zetten.

Daarnaast kan je, zoals aangehaald bij SDG 16, als stad of gemeente ook extra voorwaarden opleggen voor het verkrijgen van subsidies. Dit kan gaan van vormingen over seksuele en genderdiversiteit tot het inbouwen van een impactanalyse van het project op LGBT+ personen en het rapporteren op basis van indicatoren die hiermee rekening houden.







# Good practices

3  
GOEDE  
GEZONDHEID  
ENWELZIJN



De zustersteden **München** en **Kiev** zetten voor de periode 2013 tot 2015 een gezamenlijk project op rond de strijd tegen hiv en aids. Daarbij werden onder andere trainingssessies georganiseerd voor dokters en maatschappelijk werkers.

Ook samenwerkingen tussen stedelijke en niet-stedelijke zorginstellingen en adviescentra werden gefaciliteerd. Het project werd getrokken door de stad München en de fondsen werden door beide steden verkregen via het programma 'Sustainable Municipal Development Based on Partnership Projects' van het Duitse Ministerie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.



simply  
**MUNICH**



I amsterdam

3  
GOEDE  
GEZONDHEID  
ENWELZIJN



Na een uitwisseling van ervaringen en good practices tijdens de bijeenkomst van het Europese Rainbow Cities Network in Nederland (2016) ontstond een nauwere samenwerking tussen de steden **Leuven** en **Amsterdam**. Dit had onder andere 'Liefde is altijd goed' als resultaat, een tentoonstelling over de zorg voor oudere holebi's en transgenders. Andere Rainbow Cities in België zijn Brugge, Brussel en Gent.



**Neurenberg** reikte in 2013 haar tweejaarlijkse International Nuremberg Human Rights Award en bijhorende prijs van 15 000 euro uit aan de Oegandese LGBT-activiste Kasha Jacqueline Nabagesera.



De Duitse stad **Keulen** heeft een uitwisselingsprogramma uitgewerkt met LGBT+ activisten van haar zustersteden uit Rusland, Roemenië, Polen, Griekenland en Tunesië. In 2017 namen 14 LGBT+ activisten deel aan de Dyke March en gaven ze tijdens de conferentie 'Empowerment of Lesbian Activists from Cologne's Sister Cities' toelichting over de mensenrechtensituatie voor LGBT+ personen in hun steden.



Stad **Gent** maakte van superdiversiteit een transversaal thema, een ambitieus project dat inzet op kruispuntdenken, en dat ondersteund wordt met tijd en middelen. Stad Gent en OCMW Gent zijn een voorbeeld als het gaat om taalgebruik binnen vacatures, waarbij aandacht gaat naar V/M/X en de vermelding dat de werkgever een non-discriminatiebeleid voert.

gent: iedereen telt mee





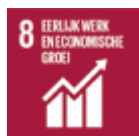
Met haar 'Municipal Plan for Sexual and Gender Diversity Measures for LGBTI Equality for 2016-2020' heeft de stad **Barcelona** een beleid aangenomen dat op een intersectionele en domeinoverschrijdende manier de ongelijkheden die haar inwoners ervaren omwille van hun seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit wil aanpakken. Daarbij is er niet enkel aandacht voor gezondheid en onderwijs, maar ook voor thema's als migratie en cultuur. Ook voor haar internationale relaties werden een aantal doelstellingen aangenomen, zoals het ondersteunen van initiatieven die de situatie van LGBTI personen in de wereld onderzoeken en het aanmoedigen van de uitvoering van projecten die de leefomstandigheden van LGBTI gemeenschappen in steden waarmee Barcelona een samenwerkingsprotocol heeft afgesloten, willen verbeteren.



Stad **Hasselt** huldigde op 17 mei, de Internationale Dag Tegen Hombifobie en Transfobie (IDAHOT), een regenboogzebrapad in om de LGBT+ gemeenschap zichtbaar te maken in de stad.



Stad **Kortrijk** maakt genderdiversiteit en seksuele oriëntatie bespreekbaar via het faciliteren van een onderwijscafé voor leerkrachten.



Via het Shelter City initiatief van Justice and Peace Netherlands, kunnen mensenrechtenverdedigers, waaronder LGBT+ activisten, die omwille van hun activiteiten gevaar lopen, voor een periode van 3 maanden in het buitenland verblijven. Zo bieden steden hen de mogelijkheid om hun werk in veiligheid verder te zetten, de nodige rust op te doen, trainingen te volgen en hun netwerk verder uitbouwen. Tegelijk wordt deze kans aangegrepen om te sensibiliseren over de situatie in hun land. Verschillende Nederlandse steden nemen hieraan deel. Zo verbleef dit jaar een Burundese LGBT+ activist in **Maastricht**. Maar ook Tbilisi, Dar Es Salaam en San José hebben zich bij het initiatief aangesloten als 'International Shelter City Hubs'.



# Lexicon

## LGBTI

Acroniem voor lesbian, gay, bisexual, trans en intersex.

---

## LGBT+

Verwijst naar lesbian, gay, bisexual, transgender en alle andere termen die men gebruikt om zich te benoemen op vlak van seksuele oriëntatie en genderidentiteit behalve heteroseksueel en cisgender.

---

## 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 manier waarop 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.

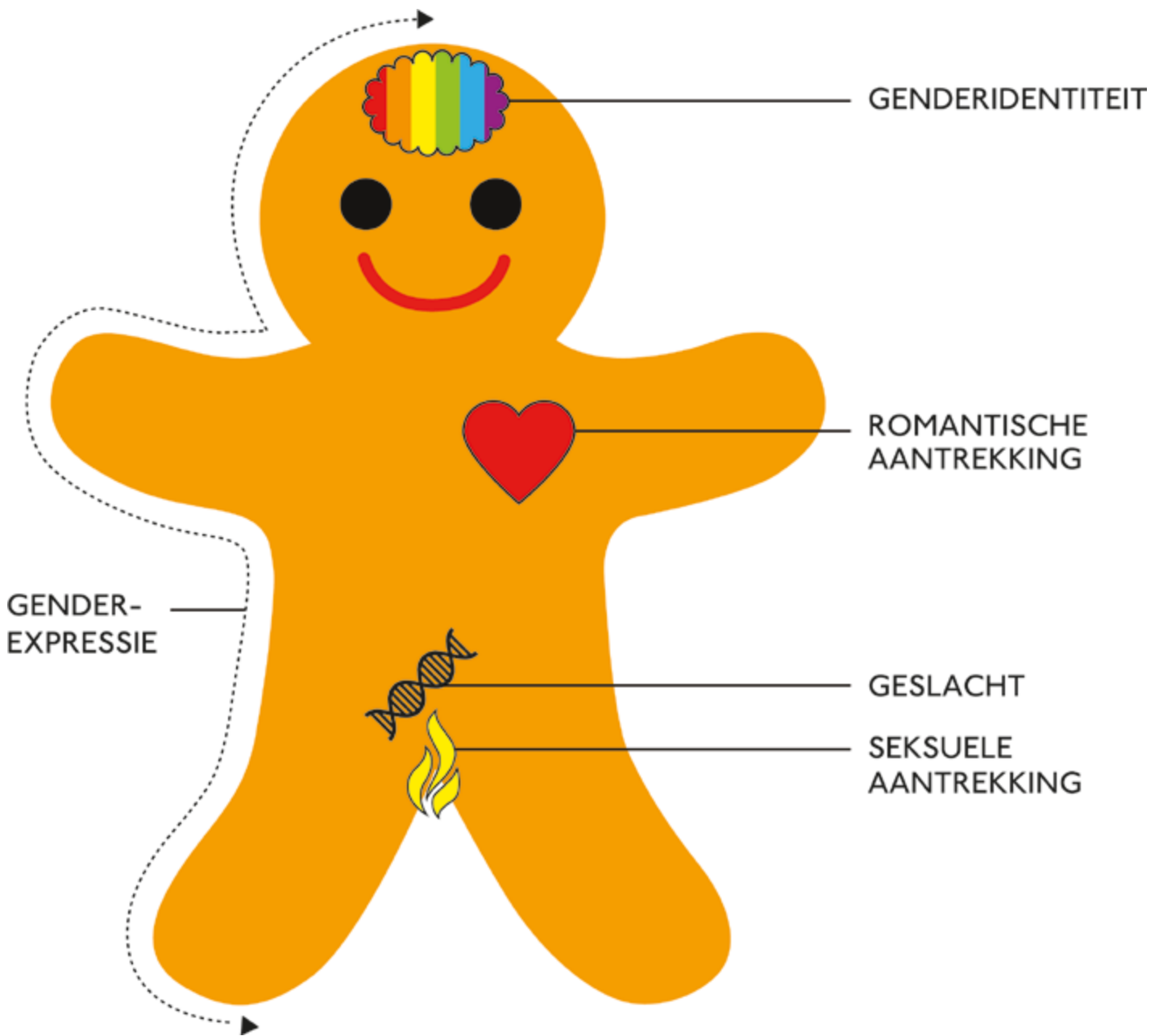
---

## Transpersoon

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.

# Bronnen

- [www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/TNN-toiletkit-web..pdf](http://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/TNN-toiletkit-web..pdf)
- [www.ilga-europe.org/rainboweurope](http://www.ilga-europe.org/rainboweurope)
- Seynaeve, H., Missiaen, J., Portzky, G., Dumon, E., & Motmans, J. (2016). Onderzoek naar het psychisch welzijn van Vlaamse holebi's en/of transgenderpersonen. UGent.



# Organisaties

## KLIQ

KliQ is een vormingsorganisatie met expertise in de domeinen seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Je kan bij KliQ terecht voor vorming en trajectbegeleiding rond diversiteit met een focus op (trans)gender en seksuele oriëntatie. KliQ werkt op een intersectionele manier. Dat wil zeggen dat we diversiteit niet reduceren tot één aspect van iemands identiteit maar naar het totale plaatje kijken.

## ÇAVARIA

Çavaria is de LGBT-koepelorganisatie van meer dan 120 aangesloten verenigingen. Die krijgen ondersteuning, inspraak en vorming aangeboden en vormen samen de holebi- en transgendergemeenschap. Daarnaast richt een gelijkemanswerking zich tot de brede maatschappij. Çavaria komt op voor holebi's en transgenders door te werken op het structurele niveau. Çavaria voert campagne, informeert, sensibiliseert, lobbyt en opinieert.

De brochures/tools vermeld in deze bijlage kan je downloaden of bestellen via: [www.cavaria.be/shop](http://www.cavaria.be/shop) en op [www.schooluitdekast.be](http://www.schooluitdekast.be).

## HOLEBIFOON

De Holebifoon is een opvang- en infolijn voor iedereen met vragen over holebiseksualiteit en gender. Je kan bij de Holebifoon terecht met je verhaal, vragen, verwarring, verdriet of vreugde. De vrijwilligers luisteren anoniem, gratis en zonder vooroordelen. Heb je een vraag over holebi's? Twijfel je over je seksualiteit of genderidentiteit? Ben je bezorgd over je seksuele gezondheid? Dan ben je bij de Holebifoon aan het juiste adres. De Holebifoon is ook een meldpunt voor discriminatie.

## TRANSGENDER INFOPUNT

Het Transgender Infopunt (TIP) geeft informatie en advies over het transgenderthema. Ook voor wie geen medisch traject volgt of voor wie zelf geen transgender is.

## ZiZo MAGAZINE

ZiZo is Vlaanderens grootste (online) magazine voor homo's, lesbiennes, bi's en transgenders. Zowel de site als het blad brengen nieuws over politiek en cultuur, straffe standpunten, stevige interviews, recensies, uitgangstips enzoverder. ZiZo is een uitgave van de holebi- en transgenderkoepel çavaria.

## VERENIGINGEN

De zogeheten 'regenbooghuizen' zijn provinciale of regionale koepelorganisaties die als ontmoetingsplaats functioneren voor holebi- en transgenderverenigingen en individuen. Je kan hun contactinformatie terugvinden op [www.cavaria.be/verenigingen](http://www.cavaria.be/verenigingen).

## PERSPECTIVE

Samen met verschillende organisaties - van milieu- tot vrouwenbewegingen, armoede tot noord-zuid-organisaties - ziet çavaria er binnen het samenwerkingsverband Perspective 2030 op toe dat de beloftes over de SDG's worden nagekomen. Meer informatie op [www.perspective2030.be](http://www.perspective2030.be).



Kammerstraat 22, 9000 Gent  
09 223 69 29  
[info@kqiqvzw.be](mailto:info@kqiqvzw.be)  
[www.kqiqvzw.be](http://www.kqiqvzw.be)



Kammerstraat 22, 9000 Gent  
09 223 69 29  
[info@cavaria.be](mailto:info@cavaria.be)  
[www.cavaria.be](http://www.cavaria.be)



0800 99 533  
[HOLEBIFOON.BE](http://HOLEBIFOON.BE)  
[vragen@holebifoon.be](mailto:vragen@holebifoon.be)

0800 99 533 (gratis)  
[vragen@holebifoon.be](mailto:vragen@holebifoon.be)  
[www.holebifoon.be](http://www.holebifoon.be)



0800 96 316 (gratis)  
[contact@transgenderinfo.be](mailto:contact@transgenderinfo.be)  
[www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be)



Kammerstraat 22, 9000 Gent  
09 223 69 29  
[zizo@cavaria.be](mailto:zizo@cavaria.be)  
[www.zizomag.be](http://www.zizomag.be)

Perspective

