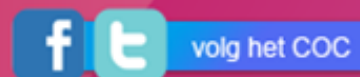




COC
STRATEGISCH
KADER
2019-2022

Samen
Sterk



Samen Sterk

COC STRATEGISCH KADER 2019-2022

Versie 1.0 - 9 november 2018 tbv AV

Inhoudsopgave

1. Over ons.....	4
2. Een nieuw strategisch kader	6
3. Maatschappelijke context	8
4. Ontwikkelingen in de samenleving en de LHBTI-beweging	10
5. Verandertheorie	13
6. COC: een federatie van verenigingen	19
7. Prioriteiten in het versterken van de federatie	23
8. Maatschappelijke doelen	27
8.1 Agenderen en vertegenwoordigen	27
8.2 Platform en netwerk	28
8.2.1 Ondersteuning lokale LHBTI-infrastructuur	28
8.2.2 Ontmoeting en empowerment.....	29
8.3 Ondersteunen en begeleiden	31
8.3.1 Jongeren en onderwijs	31
8.3.2 LHBTI & Asiel.....	32
8.2.3 Cultuur en geloof.....	33
8.2.4 Gezondheid en zorg.....	34
8.3.5 Sociale Veiligheid	35
8.3.6 Internationaal, partnerschap in pleitbezorging.....	38
9. Implementatie en monitoring.....	39
10. Mijlpalen	40

1. Over ons

Overal kunnen zijn wie je bent

Het COC streeft naar een samenleving waar mensen elke dag overal zichtbaar zichzelf kunnen zijn. Waar je gender of seksuele oriëntatie niet uitmaakt. Een samenleving waarin ieder mens gelijkwaardig is en waardevol, ongeacht of je lesbisch, homo, biseksueel, een trans- of intersekse persoon bent. Een samenleving waarin ieder mens dezelfde rechten heeft en dezelfde kansen verdient. Waarin mensen zich overal veilig kunnen voelen, thuis, op straat, op school of op het werk. Zodat iedereen de ruimte krijgt om zich volledig te ontwikkelen en een unieke bijdrage te leveren. En niemand zich hoeft te verantwoorden voor wie diegene is of van wie diegene houdt. Waardoor iedereen zonder vragen, zonder schaamte, met trots, gewoon een gelukkig mens kan zijn.

Wie zijn wij

Het COC is wereldwijd een van de grootste organisaties die opkomt voor de belangen van LHBTI's. Wij zijn een beweging van en voor de LHBTI-gemeenschap; we luisteren naar wat binnen de gemeenschap speelt, naar wat er nodig is en wat er anders moet. Want wij willen vooruitgang boeken als het gaat om de sociale erkenning, acceptatie en emancipatie van LHBTI's in Nederland en wereldwijd. Van wetten en beleid dat LHBTI-emancipatie ondersteunt tot een veilige omgeving op straat, school, werk, het uitgaansleven en de sportclub. Dat doen we met de persoonlijke ervaringen, kennis, moed, het lef en positivisme van ruim 1500 vrijwilligers en 45 medewerkers die bij het COC betrokken zijn.

Wat het COC voor elkaar heeft gekregen

Het COC kreeg sinds de oprichting in 1946 veel voor de LHBTI-gemeenschap voor elkaar. Zoals de verplichte voorlichting op scholen en een Rijksoverheid die een actief emancipatiebeleid voert. Ruim honderdvijftig zorginstellingen kregen een roze keurmerk voor LHBTI-vriendelijkheid en maar liefst negenhonderd scholen hebben een 'Gender & Sexuality Alliance (GSA)' die zich ervoor inzet dat hun school een veilige school is voor alle leerlingen en docenten. Ook in het buitenland maakt het COC een voorwaartse beweging. In meer dan 35 landen zijn we dankzij onze kennis en ervaring voor andere LHBTI-organisaties een zeer gewaardeerde partner. Sinds 2009 hebben we binnen de Verenigde Naties een speciale raadgevende status..

Van dromen naar doen

We geloven dat je de wereld alleen van binnenuit kunt veranderen, door de kracht van mensen zelf. Daarom geven we LHBTI's een stem en platform; we faciliteren onderlinge ontmoeting, we inspireren en ondersteunen initiatieven, activeren ambassadeurs, delen kennis en verbinden netwerken van mensen aan elkaar. Want groepen als LHBTI-jongeren, ouderen, bi-culturelen, asielzoekers of LHBTI's met een beperking zijn kwetsbaar en hebben een extra steun in de rug nodig.

Cruciaal in onze aanpak zijn de gedreven voorvechters die werken in de 'frontlinie' van het acceptatieproces. Zo kon de wens van een jonge tiener om mee te varen met de Canal Pride in Amsterdam uitgroeien tot het landelijke netwerk 'Jong & Out' waardoor overal in Nederland LHBTI-jongeren elkaar kunnen ontmoeten. Zo helpen we een Marokkaanse jongen die wil dat homoseksualiteit bespreekbaar wordt binnen zijn gemeenschap met het organiseren van bijeenkomsten.

We tonen wereldwijd solidariteit, het COC is onbegrensd; met expertise die ver buiten Nederland reikt. Zo begeleiden we een Oegandese transgender die bij de Verenigde Naties pleit voor actie tegen mensenrechtenschendingen en ondersteunen we activisten in het Midden-Oosten bij het versterken van hun eigen LHBTI-organisatie.

Wij zetten altijd in op dat wat ons mensen aan elkaar verbindt, altijd met een uitgereikte hand naar de ander.

Wat er nog moet gebeuren

We zijn trots op wat er is bereikt maar we zijn er nog niet. Er is nog veel te doen in Nederland en in het buitenland. Het ontdekken van je seksualiteit of genderidentiteit is voor iedereen een spannend proces, nog altijd zijn veel LHBTI's daarbij bang om 'uit de kast te komen' bij ouders, familie, vrienden en collega's. Omdat de maatschappij hen leert dat niet voldoen aan de 'heteronorm' of 'gendernorm' maakt dat je er niet bij hoort. Dat anders zijn iets is om je voor te schamen. Het is nauwelijks voor te stellen dat in veel landen homoseksualiteit zelfs illegaal en strafbaar is. Elke dag, overal ter wereld, worden LHBTI's gediscrimineerd, verstoten uit families, in elkaar geslagen of opgepakt. Het gevoel van eenzaamheid onder LHBTI's is groot; het ervaren van 'minderheids-stress' leidt te vaak tot depressies en het aantal zelfmoorden onder LHBTI-jongeren in Nederland is bijna vijf keer zo groot als onder hetero's. Ook subtiele vormen van uitsluiting op basis van deze normen komen voor. Van nagestaard worden op straat als geliefden hand in hand lopen, collega's die kwetsende grappen maken tot aan impertinente vragen over het liefdes-of seksleven, een eventuele kinderwens of een mogelijke geslachtsoperatie. Het COC wil dat hier verandering in komt. We zijn dan ook een beweging die altijd in beweging blijft. Omdat emancipatie, erkenning en acceptatie een proces is dat nooit af is en continu aandacht verdient.

Samen sterk

Maar liefst 1 miljoen mensen in Nederland zijn LHBTI. Steun het COC zodat we als LHBTI-gemeenschap van ons kunnen laten horen. Voor erkenning, acceptatie en emancipatie. Tegen onrecht en discriminatie. We zijn met velen, samen staan we sterk. Wij staan op voor verdraagzaamheid, solidariteit en verbondenheid. Doe met ons mee om een samenleving te maken die iedereen overal zichzelf laat zijn. Vier met ons alles wat we tot nu toe voor de LHBTI-gemeenschap hebben bereikt. Laat jezelf zien. En wees elke dag, overal, trots op wie je bent!

2. Een nieuw strategisch kader

Dit is COC's strategisch kader dat loopt van 2019 tot 2022. Het laat zien hoe we gericht en op veel fronten inzetten op verandering. Verandering voor iedereen. We doen dit samen, als federatie van 20 COC-verenigingen trekken we samen op en mobiliseren we onze achterban, het maatschappelijk middenveld en de overheid: Samen Sterk!

Het voorgaand strategisch kader 2015-2018 droeg de titel 'Verbonden naar de toekomst', het was het eerste document sinds de beleidsnota 'Belangen en verlangen' uit 1996 waarin de COC-verenigingen een gezamenlijke strategie voor de federatie vastlegden, met een duidelijke ambitie om de afstemming en samenwerking binnen de federatie te versterken zodat we effectiever aan onze gezamenlijke doelen konden werken.

In deze periode vernieuwden wij de in de statuten vastgelegde doelstelling van het COC, we maakten afspraken over de structuur van de federatie en de mandaten daarbinnen, we intensiveerden het contact tussen het federatiebestuur en -kantoor en de COC-verenigingen, we introduceerden de Federatiedag, waar bestuurders en vrijwilligers van de verenigingen twee maal per jaar bij elkaar komen om de strategie van het COC verder te ontwikkelen en we lanceerden *Workplace* als online platform voor de communicatie binnen het COC.

De COC-verenigingen gaven aan meer samen op te willen trekken in het mobiliseren van de achterban en in het versterken van het vrijwilligersbeleid. Hier zijn belangrijke stappen in gezet en deze prioriteiten nemen we mee naar het strategisch kader 2019-2022.

Het federatiekantoor introduceerde COC's verandertheorie, een uitwerking en theoretische onderbouwing van de beleidsvisie van het COC over de bijdrage die wij leveren aan de door ons gewenste sociale verandering. De verandertheorie nodigt ons uit onze strategieën en interventies te onderbouwen met beschikbare wetenschappelijke literatuur of door onderliggende aannames te expliciteren. Het mobiliseren van de LHBTI-gemeenschap voor het bereiken van de doelen van het COC is de centrale strategie in deze verandertheorie.

Samen staan we nu sterk voor een COC dat in 2022 nog meer mensen aan zich heeft weten te verbinden als activist of *frontliner*, als bezoeker van activiteiten, als vrijwilliger of als donateur.

COC's inzet gaat in het bijzonder naar groepen binnen de LHBTI-gemeenschap die door omstandigheden zijn achtergesteld bij anderen, die het moeilijk hebben of zich alleen voelen. Denk dan aan jongeren: onzeker over hoe hun omgeving zal reageren, die graag in contact komen met andere jongeren maar niet weten hoe, die op school gepest worden en daar het gevoel hebben dat ze er soms alleen voor staan. Neem LHBTI asielzoekers: mensen die huis en haard achter moesten laten om te kunnen overleven en nu verblijven in voor hen onveilige opvanglocaties, overgeleverd aan langdurige en niet LHBTI sensitieve procedures, die onzeker zijn over hun toekomst niet weten of en waar zij een veilig thuis kunnen opbouwen. Of bi-culturele LHBTI-jongeren voor wie niets makkelijk of vanzelfsprekend is, die in Nederland dagelijks te maken hebben met uitsluiting vanwege hun geloof of huidskleur en vanwege hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit of -expressie bij familie en vrienden niet langer terecht kunnen. Voor alle LHBTI's die uitsluiting ervaren zijn er risico's of het nou gaat om gezondheid, kansen op de arbeidsmarkt, geluk of liefde: voor hen is dit niet vanzelfsprekend. COC is er voor hen met informatie, mogelijkheden en activiteiten. COC luistert naar haar achterban, trekt erop uit en gaat het gesprek aan met mensen, instanties, dienstverleners en overheden die echt verschil kunnen maken. COC stimuleert en faciliteert initiatief vanuit de doelgroep zelf.

COC is er voor hen en over hen gaat dit strategisch kader. Het beschrijft hoe we gestructureerd werken aan verbetering, vooruitgang, aan oplossingen en mogelijkheden en hoe we ons steeds inzetten op nieuwe en andere manieren. We blijven zoeken naar manieren om meer te kunnen bereiken voor meer LHBTI-personen, we openen deuren, gaan het gesprek aan, vinden medestanders en brengen ze in beweging.

Een sterk COC werkt beter. In de afgelopen jaren is de samenwerking, uitwisseling, sfeer en energie binnen de federatie verbeterd. We delen meer, leren van elkaar, trekken samen op, evalueren en verbeteren onze inzet. In een veranderende samenleving verandert het COC ook. We zien hoe de rol van de verenigingen verschuift en verandert, steeds vaker is de vereniging het podium en de bindende factor tussen initiatieven die door en voor LHBTI's zijn opgezet. COC's netwerk onder andere met de gemeentes maar ook met lokale autoriteiten zoals politie en/of het gezondheidsveld stelt ons in staat om te verbinden en de doelgroep te faciliteren. We zitten vaker aan tafel als het gaat over LHBTI's of over onderwerpen die onze achterban raken. Onze rol verandert en we omarmen dat. We ondersteunen nieuwe initiatieven, bieden mogelijkheden, delen ervaringen, stimuleren en adviseren en als we kunnen stellen we onze ruimtes beschikbaar zodat we het veilige huis zijn voor iedereen binnen onze achterban.

Onze achterban groeit en wordt meer uitgesproken, we zijn het niet altijd met elkaar eens maar hebben veel met elkaar gemeen: we streven allemaal naar een goed, mooi en gelukkig leven. COC is de verbinder van al die groepen, personen, belangen, wensen en eisen. COC brengt hen samen en zorgt ervoor dat we samen sterk genoeg zijn om voor veranderingen te zorgen die voor iedereen goed zijn.

Beter weten wat onze doelgroep nodig heeft, wat er speelt in de samenleving, beter voorbereid op veranderingen, meer samenwerken met elkaar en met andere maatschappelijke partijen en met meer steun vanuit onze eigen, grote en brede LHBTI-gemeenschap, dat is waar we als COC onze schouders onder zetten. Dit strategisch kader structureert onze inzet zodat we met vertrouwen onze inzet plannen. Van onze inzet profiteren LHBTI's en samen bouwen we een meer diverse en inclusieve samenleving.

Samen sterk!

3. Maatschappelijke context

De afgelopen decennia is er voor LHBTI's veel bereikt. Het COC speelde bij veel ontwikkelingen een bepalende rol. Tegelijkertijd is er nog veel werk te doen om te komen tot een diverse en inclusieve samenleving waarin mensen zich tot hun volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie en geslachtskenmerken. Dat geldt voor Nederland en zeker ook voor de rest van de wereld.

Waar in Nederland¹ homoseksuele handelingen tot 1971 in bepaalde gevallen nog strafbaar waren, is inmiddels het huwelijk opengesteld voor paren van gelijk geslacht en zijn scholen verplicht om te werken aan acceptatie van seksuele- en genderdiversiteit. Er zijn *Gender & Sexuality Alliances* (GSA's) op zo'n 80 procent van de middelbare scholen in Nederland. De acceptatiecijfers stijgen gestaag. In 1968 was zesendertig procent van de bevolking uitgesproken negatief tegenover LHBTI's vandaag is dat nog maar zes procent. Het zijn resultaten waar het COC in belangrijke mate aan heeft bijgedragen.

En toch schuurt er iets, het laagje acceptatie is dunner dan het lijkt. Vooral als LHBTI's zichtbaar worden, als seksuele-, gender- en seksediversiteit dichtbij komen. Dan reageren nog veel Nederlanders afwijzend. Hoewel een grote meerderheid van de Nederlanders gelukkig positief tegenover LHBTI's staat, vindt een derde van de bevolking het aanstootgevend als twee mannen elkaar in het openbaar een zoen geven. Eén op de vijf Nederlanders vindt twee zoenende vrouwen aanstootgevend. Terwijl bijna niemand een heterokus aanstootgevend vindt. Voor hand in hand lopen gelden vergelijkbare cijfers. Nederlanders hebben relatief weinig waardering voor vrouwen die zich 'mannelijk' gedragen en mannen die zich 'vrouwelijk' gedragen. Het lijkt er op dat de meeste Nederlanders vinden dat je LHBTI mag zijn; de vraag is of je ook LHBTI mag dóen.

LHBTI's krijgen te maken met specifieke problemen. Zo worden zeven op de tien LHBTI's in hun leven geconfronteerd met fysiek of verbaal geweld wegens hun identiteit. Van de transgenderpersonen kreeg zelfs bijna de helft in de afgelopen twaalf maanden te maken met geweld. 'Homo' is op scholen het meest gebruikte scheldwoord, LHBTI-jongeren worden tot vier keer vaker gepest en de suïdecijfers liggen in deze groep bijna vijf keer hoger dan gemiddeld. LHBTI-asielzoekers voelen zich regelmatig onveilig in de opvang en krijgen te maken met een gebrekkig asielbeleid. In veel bi-culturele en religieuze kringen blijft de acceptatie achter, wat vaak een zware last is voor LHBTI's uit die kringen. De helft van de Turkse- en Marokkaanse Nederlanders vindt homoseksualiteit bijvoorbeeld altijd verkeerd. Dat zelfde geldt voor 54% van de moslims en 58% van de orthodox-gereformeerden, tegenover 4% van de niet-gelovige Nederlanders. Een aanzienlijke groep oudere LHBTI's vreest negatieve reacties van medebewoners of personeel in ouderenzorginstellingen. Intersekse personen ervaren taboes, gevoeligheden en onwetendheid rond hun conditie.

Als het gaat om het goed regelen van de rechten van LHBTI's, dan is ons land volgens ILGA Europe gezakt naar de elfde plaats in Europa. Dat komt bijvoorbeeld doordat er in ons land weinig wettelijk geregeld is voor trans- en intersekse personen, doordat ons land geen *hatecrime* wetgeving kent en er in de Grondwet geen expliciet verbod staat op discriminatie wegens seksuele oriëntatie, genderidentiteit en geslachtskenmerken.

¹ In deze paragraaf worden gegevens over de situatie in Nederland gebruikt uit onderzoeken van o.a. het Sociaal en Cultureel Planbureau, Movisie, Transgender Netwerk Nederland en ILGA Europe.

Internationaal² blijft de situatie zorgwekkend: discriminatie, geweld, intimidatie en vervolging zijn een dagelijkse realiteit voor LHBTI's wereldwijd. Homoseksualiteit en homoseksuele handelingen zijn strafbaar in 71 landen. In 13 (delen van) landen staat er zelfs de doodstraf op en in 8 van die landen wordt die ook uitgevoerd. In 2017 werden wereldwijd niet minder dan 325 transgender- en genderdiverse mensen vermoord. In veel landen worden LHBTI's de meest basale mensenrechten, zoals toegang tot gezondheidszorg, ontnomen.

Er zijn ook hoopvolle ontwikkelingen. Zo daalde het aantal landen waarin homoseksuele handelingen strafbaar zijn de afgelopen vijf jaar van 78 naar 71. In India besloot het Hoogerechtshof bijvoorbeeld in 2018 tot decriminalisering en op de Seychellen bereikten lokale activisten met steun van het COC in 2017 dat homoseksuele handelingen uit het strafwetboek verdwenen. Malta introduceerde wetgeving voor trans- en intersekse personen die behoort tot de meest vooruitstrevende in de wereld. LHBTI-organisaties in verschillende landen staan, mede dankzij steun van organisaties als het COC, steviger in hun schoenen en laten nadrukkelijker hun stem horen.

Daar staat tegenover dat het klimaat voor LHBTI's op andere plaatsen in de wereld juist verhardt. Zo worden LHBTI's in landen als Egypte, Azerbeidzjan en Tsjetsjenië systematisch vervolgd, opgepakt, gevangen gezet, gemarteld en soms zelfs vermoord. Toenemende polarisatie leidt er toe dat de mensenrechten van LHBTI's in verschillende landen in de verdrukking komen. LHBTI's hebben buitenproportioneel veel last van het feit dat het maatschappelijk middenveld in veel landen onder druk staat. In de Europese Unie krijgt jaarlijks bijna de helft van de LHBTI's te maken met discriminatie wegens hun identiteit, zo blijkt uit onderzoek van het EU Mensenrechtenagentschap.

Inzet van het COC voor een diverse en inclusieve wereld waar mensen zich tot hun volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie en geslachtskenmerken, blijft dan ook hard nodig. We formuleren daarbij steeds nieuwe ambities en doelen die passen bij de uitdagingen van het tijdsgewricht.

² In deze paragraaf worden gegevens over de situatie in de wereld gebruikt uit onderzoek van o.a. ILGA, Transgender Europe en het Mensenrechtenagentschap van de Europese Unie. Het aantal landen waarin homoseksuele handelingen strafbaar zijn, is aangepast t.o.v. het ILGA-cijfer wegens de recente decriminalisering in India (van 72 naar 71 landen).

4. Ontwikkelingen in de samenleving en de LHBTI-beweging

In het voorgaande hoofdstuk is de actuele context beschreven aan de hand van (wetenschappelijke) onderzoeken naar de sociaal maatschappelijke positie van LHBTI's in Nederland en wereldwijd. De relatieve achterstelling van bepaalde groepen geeft richting aan onze inzet.

Dit hoofdstuk belicht externe factoren die van invloed zijn op de samenleving, op de LHBTI-beweging en in het bijzonder op COC's positie, rol en inzet. Om te komen tot de meest significante trends en ontwikkelingen zijn vrijwel alle medewerkers op het federatiekantoor en meer dan de helft van de voorzitters van verenigingen geïnterviewd. Insteek van de gesprekken was om vast te stellen waar we verandering zien of verwachten waarbij we geloven dat dit invloed heeft op de LHBTI-beweging en op het COC. Dit heeft geleid tot een groot aantal observaties die vervolgens zijn samengevoegd tot de zes meest significante en relevante ontwikkelingen en trends. Het gaat om zaken die in beweging zijn, waarvan we nog niet duidelijk kunnen zeggen waar zij toe zullen leiden en hoe wij ons er toe willen verhouden. Het zijn ontwikkelingen waar we gedurende de looptijd van dit strategisch kader actief met elkaar over in gesprek willen blijven, opdat COC zich steeds vernieuwd.

COC-verenigingen

Uit gesprekken met de voorzitters van COC-verenigingen wordt duidelijk dat de rol van de verenigingen aan het veranderen is. Over de hele breedte zien de verenigingen hun rol steeds meer verschuiven van het zelf aanbieden van activiteiten naar het stimuleren, faciliteren, begeleiden en verbinden van specifiek door bepaalde doelgroepen en op deze groepen gericht eigen initiatief.

De COC-verenigingen vervullen steeds vaker de functie van kenniscentrum en worden vaker gevraagd mee te praten en te adviseren aan gemeenten, autoriteiten, dienstverleners en andere maatschappelijke organisaties.

COC-verenigingen die hierop in weten te springen zien een toename van het aantal op verschillende groepen toegespitste activiteiten, hetgeen goed is voor de beweging als geheel. Bovendien zien zij hun invloed, in bijzonder op het gemeentelijk LHBTI-beleid, toenemen.

Gemeentelijk LHBTI-beleid

De 'participatiemaatschappij', decentralisatie en het regenboogstedenbeleid van de landelijke overheid hebben enorme invloed op de rol die gemeenten spelen als het gaat om LHBTI-beleid en bewegingsvorming. COC-verenigingen hebben verschillende ervaringen met de veranderende rol en inzet van hun gemeente(n). Het merendeel van de verenigingen constateert dat gemeenten slagvaardig en constructief inzetten op LHBTI-beleid, en dat er veel meerwaarde zit in het samen optrekken met de gemeenten.

COC-verenigingen profiteren van stembusakkoorden, verbeterde toegang tot en relatie met de gemeente(n) en de aansluiting op het regenboogstedenbeleid van OCW, ook in financiële zin. Tegelijk vraagt dit een andere rol van de vereniging:

Optreden als gesprekspartner, adviseur-en soms als coach van de gemeente- vraagt om capaciteit en expertise van de vereniging, doch niet alle verenigingen kunnen goed aansluiten op de nieuwe situatie. In sommige gevallen leidt dat tot weinig proactief gemeentelijk beleid, symboolpolitiek, of zelfs beslissingen die niet duurzaam in het belang van de LHBTI-gemeenschap zijn.

Al met al ontstaat het beeld dat gemeenten zonder veel instructie of begeleiding vormgeven aan beleid, en vaak nog zoeken naar hun nieuwe rol. Sommige gemeenten weten zich daarin te ontwikkelen, maar anderen blijven achter. COC-verenigingen die daarmee te maken hebben ervaren dan een achterstand. In een enkel geval ziet een vereniging dat decentralisatie te ver wordt doorgevoerd, en de gemeente verantwoordelijkheden voor LHBTI-beleid op wijkniveau legt, een andere vereniging ziet een ontwikkeling waarbij de gemeenten zakelijker en meer resultaatgericht omgaan met nieuw partnerschap. Dit vraagt verdere professionalisering van de relatie tussen de vereniging en de gemeente. Daar waar verenigingen de inzet van de gemeente als constructief ervaren, zien zij een enorme 'push' die verder rijkt dan LHBTI initiatieven. In die gevallen weten gemeenten ander maatschappelijk middenveld te mobiliseren en stimuleren zij andere gemeenten om proactief LHBTI-beleid te ontwikkelen en implementeren.

Samenwerking

COC-verenigingen zien over het algemeen dat samenwerking met andere maatschappelijke organisaties en met de lokale overheid verbetert en ervaren een grote toegevoegde waarde. Steeds meer niet LHBTI-specifieke actoren zijn bereid om samen op te trekken. De coalitie van maatschappelijkheid middenveld is effectiever in het adresseren van gemeenschappelijke issues en uitdagingen.

In sommige gevallen zien verenigingen dat andere organisaties eigen initiatief ontwikkelen gericht op LHBTI en leidt dit tot onwenselijke concurrentie. Een enkele vereniging ervaart afnemende samenwerkingsmogelijkheden met traditionele bondgenoten : bijvoorbeeld met scholen (die te veel belast zijn), of met progressief linkse partijen die hun focus verleggen naar andere thematiek (bijvoorbeeld milieu).

Tot slot ervaren COC-verenigingen meer samenwerking binnen de federatie.

Verbinding in de LHBTI-beweging

De LHBTI-gemeenschap is over de hele linie zichtbaarder en mondiger. Daarmee worden ook verschillen tussen groepen binnen de gemeenschap duidelijker als bepaalde subcommunities zich organiseren en uitspreken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de transgender gemeenschap, bi-culturele LHBTI of LHBTI asielzoekers. Deze subcommunities voelen zich soms niet goed vertegenwoordigd door de mainstream LHBTI-gemeenschap. Dit leidt tot fragmentering, versplintering en in sommige gevallen tot polarisatie waarbij groepen binnen de LHBTI-gemeenschap tegenover elkaar komen te staan.

Er is een toenemende behoefte aan uitwisseling en verbinding binnen de LHBTI-gemeenschap, dit wordt vanuit de beweging nog niet goed gefaciliteerd. De toegevoegde waarde van het COC verschuift van actor naar platform, naar de mate waarin we verbinding binnen de beweging en gedragen vertegenwoordiging bewerkstelligen.

De publieke, en soms heftige, dialoog tussen subcommunities leidt mogelijk tot beeldvorming dat de beweging uit elkaar aan het vallen is of teveel naar binnen is gericht.

Het Inside Out principe en het voeren van verschillende labels (bijvoorbeeld Jong&Out, Cocktail en Roze 50+) heeft veel bijgedragen aan COC's positie maar er zijn ook vragen of 'Inside Out' niet ten koste is gegaan van COC's profiel.

De brede sociale beweging

Migratie en klimaatverandering, toenemende inkomensongelijkheid en uitsluiting binnen samenlevingen zijn belangrijke maatschappelijk thema's en hebben verstrekkende impact. Onder invloed van 'angst en onzekerheid' groeit bij een 'grote middengroep' het conservatisme, de samenleving polariseert en het maatschappelijk debat verhard. Kwetsbare groepen zijn

hiervan de dupe ook de LHBTI-gemeenschap en daarbinnen met name de bi-culturele groepen en de transgemeenschap.

Veel mensen binnen de LHBTI-gemeenschap hebben te maken met meerdere uitsluitingsgronden, naast hun seksuele en/of genderidentiteit, ervaren zij ook uitsluiting op basis van etniciteit, geloof, validiteit, verblijfsstatus of hun sociaal economische positie. Soms ervaren zij die uitsluiting ook binnen de LHBTI-gemeenschap of ervaren zij dat de LHBTI-beweging te weinig oog heeft voor deze intersectionaliteit.

Sommige actoren instrumentaliseren de agenda van de LHBTI-beweging, zetten deze in voor een ander, oneigenlijk doel. In het oog springend zijn conservatieve groepen die vermeende nationale normen rond LHBTI-inclusiviteit instrumentaliseren om een anti-immigratie boodschap uit te dragen. De internationaal goed georganiseerde en gefinancierde anti-gender krachten worden ook in Nederland actief. Relatief onschuldig zijn commerciële partijen die meedoen aan Pride-evenementen zonder zich ook inhoudelijk aan de agenda van de LHBTI-beweging te verbinden.

In een groeiend aantal landen van de wereld staat de ruimte voor het maatschappelijk middenveld onder druk en worden instituties die voor een democratische samenleving van levensbelang zijn ondermijnd. Dit ondermijnt de bescherming van kwetsbare groepen, ook van de LHBTI-gemeenschap.

Het ontbreekt aan verbinding tussen actoren uit de sociale beweging, vaak is sprake van concurrentie terwijl samen optrekken juist hard nodig is omdat de tegenbeweging zich wel steeds beter en vaker weet te verbinden. Er treedt daarbij een zekere moeheid of verzadiging op als het gaat om mensenrechten en dit geldt ook waar het LHBTI betreft. DE LHBTI-beweging zal zich toenemend moeten gaan verhouden tot een bredere agenda zonder daarbij de focus op seksuele en genderdiversiteit te verliezen.

Gendernormativiteit en schijntolerantie

Wat betreft gelijke rechten is er veel bereikt, het draagvlak voor juridisch gelijkstelling van LHBTI personen is hoog, maar er is sprake van een zekere schijntolerantie. Het laagje acceptatie is flinterdun. Uit steeds meer onderzoeken blijkt dat uitsluiting van of geweld tegen LHBTI personen zijn achterliggende grond heeft in hardnekkige gendernormativiteit. In de opvoeding worden verwachtingen van jongens en meisjes nog altijd scherp neergezet. De invloed van met name het denken over mannelijkheid leidt tot weerstand tegen seksuele en genderdiversiteit. Hier is (in de opvoeding) nog (te) weinig aandacht voor.

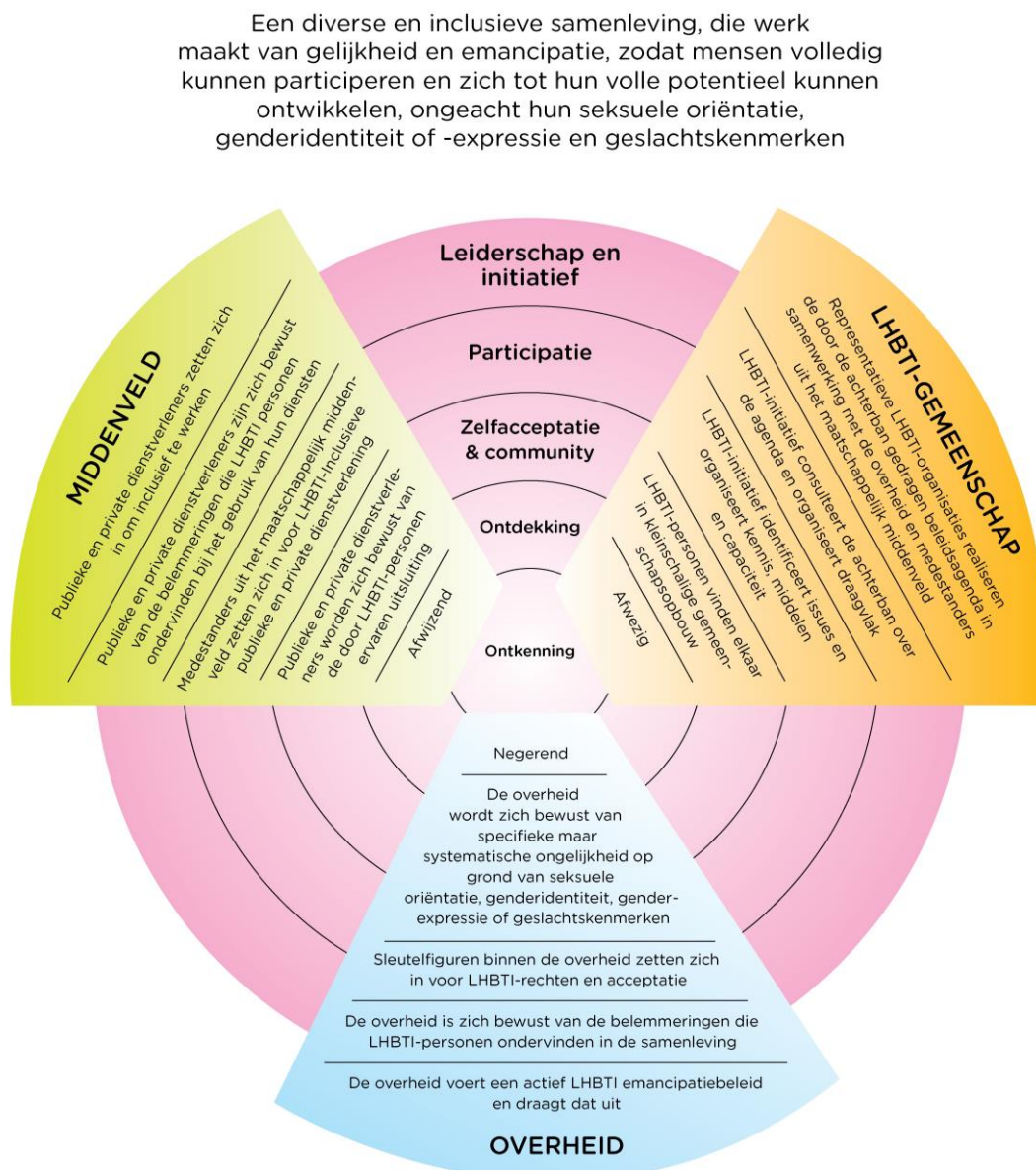
Ook binnen de LHBTI-gemeenschap is sprake van een (deels zelf opgelegde) norm wat een acceptabele genderexpressie of seksuele oriëntatie is, dit uit zich bijvoorbeeld in weerstand tegen 'vrouwelijke' mannen en 'mannelijke' vrouwen, transfobie en bifobie.

Tegelijkertijd bevraagt de toegenomen zichtbaarheid van de trans- en interseksuele gemeenschap en van non binaire genderexpressies binnen de LHBTI-gemeenschap de traditionele opvattingen over 'mannelijk' en 'vrouwelijk'. Onder invloed van #metoo is er meer aandacht gekomen voor *toxic masculinity*.

5. Verandertheorie

In het jaarplan 2016 presenteerden wij de eerste aanzet tot een verandertheorie, een grafische weergave van de beleidsvisie van het COC over de bijdrage die wij leveren aan de door ons gewenste sociale verandering. In het jaar 2017 hebben wij met alliantiepartners TNN en NNID de verandertheorie geëvalueerd en zijn gezamenlijk gekomen tot een vereenvoudigde en beter gestructureerde weergave van onze inzet. Deze verandertheorie ligt ten grondslag aan het strategisch partnerschap voor de jaren 2018-2022 tussen de alliantiepartners en het ministerie van OCW.

In de verandertheorie is de lange termijndoelstelling van het COC geoperationaliseerd in drie doelen op middellange termijn en drie strategieën om deze doelen in fasen (korte termijndoelen) te bereiken.



Lange termijn doel – strategische doelstelling:

Een diverse en inclusieve samenleving, die werk maakt van gelijkheid en emancipatie, zodat mensen volledig kunnen participeren en zich tot hun volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie en geslachtskenmerken.

Drie doelen op middellange termijn - drie strategieën ernaartoe

Wij onderscheiden drie doelen op middellange termijn en drie verandervaden of strategieën om deze doelen te bereiken:

Representatieve LHBTI-organisaties realiseren de door de achterban gedragen beleidsagenda in samenwerking met de overheid en medestanders uit het maatschappelijk middenveld.

Publieke en private dienstverleners in het maatschappelijk middenveld zetten zich in om inclusief te werken.

De overheid voert een actief LHBTI emancipatiebeleid en draagt dit beleid actief uit.

De optimalisering langs de drie strategische assen verloopt fluïde maar wordt voor de schematische weergave onderscheiden in fasen of korte termijn doelen.

Door in de verandertheorie de as van de emancipatie van het LHBTI individu wel te visualiseren maar niet als strategie te benoemen, drukken we uit dat deze emancipatie bij het individu zelf blijft. Door mobilisatie op de drie strategische assen: LHBTI-gemeenschap, middenveld en overheid, dragen we bij aan een samenleving waarbinnen het individu zich beter kan ontwikkelen en met minder belemmeringen aan de samenleving kan participeren. De ontwikkeling van het individu is echter afhankelijk van veel factoren, waarvan een groot deel buiten de invloedssfeer ligt van de LHBTI-beweging. De as van de individuele emancipatie loopt van schaamte en ontkenning naar trotse participatie, leiderschap en initiatief.

Strategie 1: Mobiliseren van de LHBTI-gemeenschap

Het ondersteunen en begeleiden van individuele LHBTI-personen en het bieden van een platform waar zij zelf een sociaal netwerk op kunnen bouwen, waar ze elkaar kunnen ontmoeten en versterken, blijft een belangrijke functie van het COC. Dit geldt in het bijzonder voor de meer kwetsbare groepen binnen de LHBTI-gemeenschap, voor wie buiten het COC geen platform wordt geboden. Intersectionaliteit van kenmerken waarop mensen uitsluiting ervaren is daarbij een factor die kwetsbaarheid vergroot.

Korte termijn doel 1: LHBTI-personen vinden elkaar in kleinschalige gemeenschapsopbouw.

Door onderling contact tussen LHBTI-personen met vergelijkbare achtergronden en positie ontwikkelen zij coping mechanismen om met minderhedenstress om te gaan en handelingsperspectief om participatie in de samenleving te vergroten. De vergrote weerbaarheid legt bij enkele deelnemers de kern van activisme.

Interventies:

Het ondersteunen van LHBTI-initiatief, het organiseren of faciliteren van ontmoetingsmogelijkheden en het creëren van veilige digitale platforms.

Korte termijn doel 2: LHBTI-initiatief identificeert issues en organiseert kennis, middelen en capaciteit.

Het initiatief dat is gericht op ontmoeting en empowerment is in eerste instantie intern gericht. Door het delen van ervaringen identificeert de groep ook gedeelde belemmeringen. Dit leidt bij een aantal van de deelnemers aan de ontmoetingsgroepen tot initiatief dat zich verder ontwikkelt in externe richting. Dit vormt de basis voor de belangenbehartiging.

In het directe contact met de grote diversiteit binnen de LHBTI-gemeenschap ligt voor het COC de kern van de gedragen vertegenwoordiging en belangenbehartiging. De beleidsagenda wordt door de gemeenschap zelf gevoed en in samenspraak ontwikkeld.

Interventies:

Het versterken en verbinden van gemeenschapsinitiatief onder andere door het vinden, binden en versterken van vrijwilligers en door zichtbaarheid te geven aan de diversiteit van het initiatief.

Korte termijn doel 3: LHBTI-initiatief consulteert de achterban over de agenda en organiseert draagvlak.

Het COC neemt initiatief uit de gemeenschap op in de beleidsagenda en organiseert draagvlak binnen de LHBTI-gemeenschap.

Interventies:

investeren in de band met en kennis van de achterban en verstevigen van hun inzet door gesignaleerde problematiek te onderbouwen, onder andere door het uitzetten van polls en onderzoek.

Omdat de onderwerpen op de beleidsagenda soms slechts voor een deel van de LHBTI-gemeenschap in het persoonlijk leven relevant zijn en omdat sommige onderwerpen heel technisch of vernieuwend zijn, is het van belang in de brede LHBTI-gemeenschap aan het draagvlak voor de gehele agenda te blijven bouwen.

Middellange termijn doel 1: Representatieve LHBTI-organisaties realiseren de beleidsagenda in samenwerking met de overheid en maatschappelijke partners.

Het COC mobiliseert overheid en publieke en private dienstverleners om LHBTI-gelijkheid te bevorderen en te borgen en de door de LHBTI-gemeenschap ervaren uitsluiting in maatschappelijke dienstverlening weg te nemen.

Interventies:

Agenderen, informeren en consulteren

Strategie 2: Mobiliseren van het maatschappelijk middenveld

Het COC werkt samen met publieke en private dienstverleners aan het wegnemen van de drempels die LHBTI-personen soms ervaren in het participeren in de samenleving, waardoor zij in de volle ontwikkeling van hun potentieel worden belemmerd.

Korte termijn doel 1: Publieke en private dienstverleners worden zich bewust van de door LHBTI-persoonen ervaren uitsluiting.

De eerste reactie van maatschappelijke organisaties op signalen van uitsluiting is vaak ontkenning, soms komt dat voort uit actieve uitsluiting soms uit onwetendheid. Inclusiviteit is in Nederland immers de norm, mensen in een positie van privilege zijn zich soms niet bewust van (impliciete) uitsluitingsmechanismen. Vaak ook komt ontkenning voort uit een gebrek aan gevoelde urgentie, het zou gaan om individuele gevallen en niet om systematische uitsluiting

Interventies:

Agenderen: het agenderen van uitsluitingsmechanismen kan direct door maatschappelijke organisaties aan te spreken of indirect door agendering via de media. Agendering verloopt het meest effectief als daarbij zogenaamde *frontliners* zijn betrokken die de uitsluiting zelf hebben ervaren. Goede problematisering en onderbouwing van beperkingen waarmee LHBTI-persoonen te maken hebben, zijn belangrijk om te komen tot duurzaam veranderingsbeleid.

Korte termijn doel 2: Medestanders uit het maatschappelijk middenveld zetten zich in voor LHBTI-Inclusieve publieke en private dienstverlening.

Medestanders kunnen zelf werkzaam zijn binnen de publieke of private dienstverleners, maar het kunnen bijvoorbeeld ook journalisten, of andere belangenorganisaties zijn die de ervaren uitsluiting mee-agenderen.

Interventies:

Informeren: Individuele gevallen van uitsluiting worden gedocumenteerd en geanalyseerd. Een belangrijk gevolg van mogelijk contact met medestanders binnen de publieke en private dienstverleners is dat er ook steeds meer zicht komt op enerzijds de dynamiek achter de uitsluiting en anderzijds de mogelijke oplossingsrichtingen die vanuit het perspectief van de dienstverlener zelf effectief zouden kunnen zijn.

Korte termijn doel 3: Publieke en private dienstverleners zijn zich bewust van de belemmeringen die LHBTI personen ondervinden bij het gebruik van hun diensten.

Interventies:

Consulteren: indien nodig ondersteunt het COC maatschappelijke organisaties in het ontwikkelen van beleid en procedures door het aandragen van concrete handvatten en suggesties.

Middellange termijn doel 2: Publieke en private dienstverleners zetten zich in om inclusief te werken.

Interventies:

Begeleiden van publieke en private dienstverleners, hen adviseren en stimuleren zodat zij LHBTI inclusief werken. Het in contact brengen van LHBTI gebruikers met publieke en private dienstverleners, en het monitoren van ervaringen van LHBTI personen bij afname van diensten van publieke en private dienstverleners.

Strategie 3: Mobiliseren van de overheid

De overheid is een cruciale actor bij het bevorderen van een inclusieve en diverse samenleving. De meest negatieve fase op de as van de overheid is in de Nederlandse context dat deze specifieke behoeften van LHBTI-personen niet erkent of daaraan onvoldoende prioriteit geeft in de afweging van andere belangen.

Op dit moment is de toegang van de LHBTI-beweging tot de overheid over het algemeen goed, maar verbetering is mogelijk, bijvoorbeeld voor onderwerpen als intersekse, PrEP en een verlofregeling voor trans personen. Niet alle lokale overheden onderkennen het belang van LHBTI-emancipatiebeleid.

Korte termijn doel 1: De overheid wordt zich bewust van specifieke maar systematische ongelijkheid op grond van seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken.

Interventies:

Agenderen: het agenderen van ongelijkheid kan direct door bewindspersonen, volksvertegenwoordigers of ambtenaren aan te spreken of indirect door agendering via de media. Agendering verloopt het meest effectief als daarbij zogenaamde *frontliners* zijn betrokken die de ongelijkheid zelf hebben ervaren. Goede problematisering en onderbouwing van beperkingen waarmee LHBTI-personen te maken hebben, zijn belangrijk om te komen tot duurzaam veranderingsbeleid.

Om maatschappelijke druk op de overheid te organiseren, agendeert het COC onderwerpen ook binnen de LHBTI-gemeenschap zelf, het meest direct gebeurt dit door het informeren van de achterban bij de verkiezingen.

Korte termijn doel 2: Sleutelfiguren binnen de overheid zetten zich in voor LHBTI-rechten en acceptatie.

Interventies:

Informeren: Binnen de overheid kan de weg van agenda naar beleid lang en grillig zijn. Eerste medestanders kunnen bewindspersoon, volksvertegenwoordiger of ambtenaar zijn. COC informeert deze medestanders voortdurend om samen met hen het draagvlak binnen de overheid voor het gewenste beleid te vergroten.

Korte termijn doel 3: De overheid is zich bewust van de belemmeringen die LHBTI-personen ondervinden in de samenleving.

Interventie:

Consulteren: In de fase van beleidsvoorbereiding ondersteunt het COC de overheid door het doen van concrete en realistische suggesties en voorbeelden van effectief beleid uit andere landen te ontsluiten.

Middellange termijn doel 3: De overheid voert een actief LHBTI-emancipatiebeleid en draagt dat uit.

Interventies:

Monitoring en dialoog: toetsing van beleid en uitvoering, adresseren van eventuele nieuwe issues, aandragen van nieuwe thema's.

Samenhang tussen de drie strategieën

De drie strategieën zijn met elkaar verbonden. In bijvoorbeeld COC's jongeren en onderwijsprogramma mobiliseren LHBTI-jongeren zichzelf, ondersteund door het COC om, samen met medestanders in de school zoals de voorlichtingsgroepen, weerbaarheid en zichtbaarheid op school te bevorderen en (impliciete) uitsluiting te agenderen. (mobilisatie LHBTI-gemeenschap). Dit motiveert scholen, maar bijvoorbeeld ook educatieve uitgeverijen om te werken aan inclusiever onderwijs (mobilisatie middenveld). Als gevolg van de pleitbezorging heeft de minister met invoering van de kerndoelen seksuele diversiteit een duidelijke norm gesteld en monitort de naleving daarvan (mobilisatie overheid).

Relatieve progressie binnen de drie strategieën is aan elkaar verbonden, het is over het algemeen op een specifiek onderwerp niet mogelijk op een van de drie assen meer dan een of twee stappen op de andere assen vooruit te lopen. Achteruitgang op een van de assen, brengt het risico van achteruitgang op de andere assen met zich mee.

Het startpunt op de drie assen is gedifferentieerd in de LHBTI-beweging en samenleving. Waar op veel terreinen al veel is geregeld voor lesbische vrouwen en homoseksuele mannen, geldt dat in mindere mate voor biseksuelen terwijl met name voor de transgender en intersekse personen nog sprake is van ernstige ongelijkheid.

6. COC: een federatie van verenigingen

Inleiding

COC Nederland is een federatie van 20 lokale COC-verenigingen. De verenigingen staan midden in de samenleving, hebben nauw en direct contact met de achterban en met maatschappelijke organisaties, bestuur en politiek in de lokale gemeenschappen. Door deze fijnmazige infrastructuur kan het COC op laagdrempelige wijze, dicht bij de mensen, het ondersteuningsaanbod bieden waar LHBTI's met verschillende achtergronden behoefte aan hebben.

Mobilisatie van de LHBTI-gemeenschap is de belangrijkste strategie binnen de verandertheorie waarin de visie op het behalen van de doelstellingen van het COC is uitgewerkt. Het is voor het COC daarom van belang dat zij diep geworteld is en blijft in de Nederlandse LHBTI-gemeenschap. Dit om ervoor te zorgen dat het aanbod van het COC aan blijft sluiten op de behoeften van de gemeenschap maar ook om het COC aantrekkelijk te houden voor de noodzakelijke inzet van de vele honderden vrijwilligers. Daarom kiest COC ervoor dat de verenigingen, die als organisatievorm het dichtst bij de gemeenschap staan, in autonomie kunnen handelen en dat de verenigingen tezamen leidend zijn in de koersbepaling en besluitvorming van de federatie.

De verenigingen vormen tezamen een federatie omdat zij daar taken op (inter)nationaal niveau kunnen beleggen die lokaal niet of moeilijk uitvoerbaar zijn. Daarnaast ondersteunt de federatie de verenigingen organisatorisch en inhoudelijk.

De Algemene Vergadering van de besturen van de verenigingen is het hoogste besluitvormend orgaan van de federatie, de verenigingen besturen dus de federatie. Het lidmaatschap van de federatie is voor verenigingen niet vrijblijvend. Besluiten die door de Algemene Vergadering zijn genomen zijn richtinggevend voor het beleid van de afzonderlijke verenigingen.

De besturen van de verenigingen kiezen gezamenlijk een landelijk bestuur, het bestuur van de federatie COC Nederland. Het federatiebestuur is verantwoordelijk voor de belangenbehartiging op nationaal niveau (bijvoorbeeld bij de rijksoverheid en maatschappelijke organisaties met een nationaal mandaat), nationale en internationale agendering van relevante issues, ondersteuning van de verenigingen en de uitvoering van nationale en internationale programma's. Het federatiebestuur stelt een directeur aan, die leiding geeft aan het federatiekantoor. Bovenstaande overwegingen leiden tot de volgende inrichting van de organisatie van het COC.

COC-verenigingen

De COC-verenigingen zijn bestuurlijk en financieel onafhankelijk. De verenigingen zijn binnen de federatie aan elkaar verbonden door onderschrijving van de doelstellingen van de federatie.

De individuele leden van het COC zijn lid van een van de verenigingen. Leden worden op basis van hun woonplaats toegewezen aan een vereniging, zij kunnen verzoeken om als lid van een andere vereniging naar keuze te worden ingeschreven. Leden van de vereniging hebben stemrecht op de Algemene Ledenvergadering van de vereniging.

De Algemene Ledenvergadering (ALV) is het hoogste besluitvormend orgaan van de vereniging. De ALV vindt twee keer per jaar plaats. De ALV kiest en benoemt uit de leden het bestuur van de vereniging. Het bestuur van een vereniging bestaat altijd uit ten minste drie meerderjarige natuurlijke personen.

Het bestuur van de vereniging kan op programma's coördinatoren aanstellen. Een coördinator adviseert het bestuur over het beleid met betrekking tot het programma. De coördinator geeft sturing aan de vrijwilligers die het programma uitvoeren en houdt toezicht op de kwaliteit van de uitvoering. De coördinator legt verantwoording af aan het bestuur.

De federatie COC Nederland

De Algemene Vergadering (AV) is het hoogste besluitvormend orgaan van de federatie COC Nederland. De AV wordt gevormd door de besturen van de verenigingen die ieder door twee bestuursleden worden vertegenwoordigd.

De AV kiest en benoemt het federatiebestuur (extern: Bestuur COC Nederland). Het federatiebestuur bestaat altijd uit ten minste drie natuurlijke personen.

Het federatiebestuur

Het federatiebestuur bestuurt de federatie en is verantwoordelijk voor het beleggen, voorbereiden en verslaan van de Algemene Vergadering van de federatie.

De voorzitter van het federatiebestuur is de primaire woordvoerder van COC Nederland en wordt daarbij ondersteund door de directeur en de manager public affairs van het federatiekantoor.

De penningmeester van het federatiekantoor is verantwoordelijk voor de financiën van de federatie, die door de directeur van het federatiekantoor worden beheerd. De penningmeester is intensief betrokken bij het opstellen van de kwartaalrapportages en jaarrekening en voert het jaarlijks gesprek met de accountant.

Het federatiebestuur ziet toe op de kwaliteit van de uitvoering van het beleid door het federatiekantoor en op de kwaliteit van de aan de verenigingen geboden ondersteuning. Leden van het federatiebestuur onderhouden contact met de aan hen toegewezen individuele verenigingen door minimaal eens per jaar een bestuursgesprek te initiëren. Dit overleg dient om de cohesie in de federatie te bevorderen, verenigingen indien nodig bij te staan en om toezicht te houden op de kwaliteit van de ondersteuning die door het federatiekantoor wordt geleverd.

Het federatiekantoor

Het federatiebestuur stelt een directeur aan die verantwoordelijk is voor het inrichten en aansturen van het federatiekantoor.

De directeur initieert het beleid ter verwezenlijking van de doelstelling van de federatie en legt dit ter goedkeuring voor aan het bestuur. Het bestuur stelt jaarlijks een beleidsplan vast en legt dit ter vaststelling voor aan de Algemene Vergadering.

Het federatiekantoor geeft uitvoering aan de taken die door de AV bij de federatie zijn belegd:

- Belangenbehartiging op (inter)nationaal niveau
- Perswoordvoerschap op (inter)nationaal niveau
- Initiëren en uitvoeren van specifieke nationale en internationale programma's
- Ondersteunen van de verenigingen van de federatie, onder andere op het gebied van: ledenadministratie, mobilisatie achterban, vrijwilligersbeleid, kennisontwikkeling en kennisdeling,

Op het federatiekantoor werken ongeveer 45 professionele medewerkers. Het management team van het federatiekantoor beheert de verandertheorie van COC Nederland.

De overlegstructuur van de federatie

De federatie belegt twee maal per jaar een Algemene Vergadering (AV), waar iedere vereniging door twee bestuursleden wordt vertegenwoordigd. Op de AV wordt het beleid van de federatie alsmede het uitvoeringsplan voor dat beleid door de leden goedgekeurd en legt het bestuur van de federatie aan de verenigingen verantwoording af over de uitvoering van het beleid.

Inhoudelijke voorbereiding voor de AV vindt plaats op de Federatiedag die steeds drie maanden voorafgaand aan de AV wordt gehouden. Tijdens de Federatiedag vinden verschillende deelbijeenkomsten plaats, die inhoudelijk of thematisch zijn georganiseerd. Vertegenwoordiging van verenigingen bij de deelsessies vindt plaats op inhoudelijke portefeuilles, verenigingen kunnen zich ook door niet-bestuursleden laten vertegenwoordigen.

Tijdens de Federatiedag vinden in ieder geval het voorzittersoverleg, het penningmeesteroverleg en het secretarissenoverleg plaats.

De overleggen tijdens de Federatiedag zijn beleidsvoorbereidend, er worden geen voor de federatie bindende besluiten genomen. Bij uitzondering kan alleen het voorzittersoverleg initiatief nemen tot een besluit dat bindend is tot aan de eerste AV.

Het COC geeft uitvoering aan haar beleid middels programma's. Vaak wordt in deze programma's samengewerkt door de verenigingen onderling en het federatiekantoor. Het COC kiest ervoor het beleid zoveel mogelijk te laten informeren door de doelgroep die met het programma wordt bediend en door de vrijwilligers en medewerkers die de programma's uitvoeren.

De verenigingen voeren hiertoe onderling coördinatoren overleg, dat vaak wordt ondersteund door medewerkers van het federatiekantoor. Dit overleg vindt minimaal twee keer per jaar plaats tijdens de Federatiedag.

De Federatiedag in het najaar is beleidsvoorbereidend; het coördinatoren overleg doet voorstellen voor eventuele bijstellingen in de uitvoering van het betreffende programma. De medewerker van het federatiekantoor draagt er zorg voor dat deze bijstellingen worden opgenomen in het jaarplan van de federatie dat op de AV ter goedkeuring wordt voorgelegd. De coördinatoren van de verenigingen adviseren het eigen bestuur met betrekking tot de goedkeuring van de relevante onderdelen van het federatieplan en doen suggesties voor het jaarplan van de eigen vereniging.

Op de Federatiedag in het voorjaar wordt teruggekeken op de uitvoering van de programma's, het coördinatoren overleg doet voorstellen voor rapportage over het betreffende programma in het jaarverslag van de federatie. De medewerker van het federatiekantoor draagt er zorg voor dat deze suggesties worden opgenomen in het jaarverslag. De coördinatoren van de verenigingen adviseren hun eigen bestuur met betrekking tot de goedkeuring van de relevante onderdelen van het federatie jaarverslag en doen suggesties voor het jaarverslag van de eigen vereniging.

De AV kan werkgroepen instellen ter voorbereiding van het beleid van de federatie. Werkgroepen krijgen een duidelijk omschreven opdracht en rapporteren aan de AV. De werkgroep wordt ontbonden nadat het aan de AV voorgestelde beleid is goedgekeurd.

Strategisch kader

Iedere vier jaar herijkt het COC de middellange termijn strategie in een strategisch kader. Het strategisch kader geeft richting aan het werk van het COC, het is de kapstok waar het COC haar activiteiten aan ophangt, de paraplu waaronder zij past en het cement waar zij mee samenhangt. Het strategisch kader wordt vastgesteld door het federatiebestuur en goedgekeurd door de Algemene Vergadering, het hoogste besluitvormend orgaan van de federatie. Het federatiekantoor stelt binnen het strategisch kader jaarlijks een uitvoeringsplan (jaarplan) op, dat op de AV door het federatiebestuur ter goedkeuring aan de verenigingen wordt voorgelegd.

7. Prioriteiten in het versterken van de federatie

Inleiding

In maart 2017 is een Plan van aanpak in het versterken van de afstemming en samenwerking binnen de federatie vastgesteld, daarin werden zeven prioriteiten benoemd. Op alle zeven prioriteiten is sindsdien voortgang geboekt, een deel van de prioriteiten wordt meegenomen voor de periode 2019-2022.

Duidelijkheid over de structuur van de federatie

Op de AV in november 2018 is het document 'COC: een federatie van verenigingen' vastgesteld, met daarin een beschrijving van de rollen en mandaten en de overlegstructuur binnen de federatie. Het visiedocument is opgenomen in het huidige Strategisch kader 2019-2022

Gestandaardiseerde jaarrekening verenigingen

In 2018 is door de verenigingen een standaard indeling van de begroting voor de verenigingen vastgesteld. De verenigingen zullen deze standaard indeling vanaf 2019 aanhouden, het federatiekantoor ondersteunt waar nodig bij het rubriceren van de begroting.

Vanaf 1 januari 2019 biedt het federatiekantoor de COC-verenigingen aan gebruik te maken van een online administratiepakket, daarin wordt het grootboekrekeningschema door het federatiekantoor ingericht volgens het door de AV van november 2018 vastgestelde schema voor de begroting. Verenigingen die gebruik maken van het online administratiepakket kunnen voor technische ondersteuning bij de administratie terecht bij de afdeling Finance & control van het federatiekantoor.

Ondersteuning vrijwilligersbeleid

De COC-verenigingen hebben aangegeven behoefte te hebben aan ondersteuning van het vrijwilligersbeleid. Op het secretarisoverleg van september 2018 is besloten dat het federatiekantoor het voortouw neemt in het beschrijven van een concept vrijwilligersbeleid volgens het model van de Nederlandse Organisatie Vrijwilligerswerk. Er is een begeleidingsgroep van secretarissen van de COC-verenigingen ingesteld.

We beogen in 2019 het basisbeleid concreet invulling te geven, het beleid in 2020 in de praktijk te implementeren om tot slot in 2022 het beleid te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Mobilisatiestrategie

De mobilisatiestrategie heeft als doel de een bredere groep binnen de LHBTI-gemeenschap te bereiken en te mobiliseren waardoor de bereidheid van het geven van steun, tijd en geld aan het COC toeneemt.

De mobilisatiestrategie zal zich richten op zowel de groep mensen die nu al actief zijn voor het COC en ook de bredere LHBTI-middengroep. Een geslaagde mobilisatiestrategie kent een lang proces en verloopt in verschillende fases. Van bewustwording (er is werk aan de winkel, ik kan iets betekenen) naar bereidheid (ik wil iets betekenen en denk daar bewust over na) naar actie (ik stel daadwerkelijk tijd, energie, gedrag, steun of geld beschikbaar voor het COC).

Om in het proces van de mobilisatiestrategie tot de derde fase te komen waar mensen daadwerkelijk tijd, steun of geld beschikbaar stellen aan het COC, zullen er stappen moeten worden gezet op twee gebieden, namelijk op die van communicatie en relatiebeheer.

Communicatie - Ontwikkelingsfase

Een eerste stap rondom communicatie is de herziening van de huidige communicatiestrategie van de federatie COC Nederland. Met communicatie op een meer verbindende toon in aanvulling op de al bestaande communicatie over standpunten en beleid (public affairs strategie). Om het COC als sterk merk en een organisatie waar je bij wilt horen en aan bij wilt dragen neer te zetten, is de ontwikkeling van een gedragen *corporate story* van essentieel belang. Met dit verhaal vertellen wij wie wij als COC zijn (*brand identity*) door middel van een aantal kapstok-issues. We vertellen daarnaast wat voor een veranderingen wij in de samenleving willen zien, welke interventies voor ons cruciaal zijn in onze aanpak, wat we doen op lokaal, nationaal en internationaal niveau en hoe mensen kunnen bijdragen aan onze doelstellingen. Hier zal een *visual identity* uit voortvloeien, die invloed heeft op de ontwikkeling van de huisstijl en een herkenbare en verbindende toon waarop gecommuniceerd wordt.

Een tweede belangrijke stap is voor een effectieve communicatiestrategie is de analyse van de doelgroep die wij willen bereiken. Het gaat hierbij om een imago- en behoefte onderzoek bij de groep LHBTI's die momenteel niet actief betrokken is bij het COC. Met informatie over waarom zij momenteel niet betrokken zijn, hoe zij tegen het COC aankijken en wat wij van hen kunnen vragen, zorgt dat we onze communicatiestrategie hier gericht op kunnen afstemmen.

Communicatie - implementatiefase

Een derde stap is het opzetten van een federatie werkgroep communicatie onder begeleiding van de manager mobilisatie van het federatiekantoor. Binnen deze groep met communicatievrijwilligers van verenigingen vindt er uitwisseling van kennis, *best practices* en praktische tools plaats. Daarnaast zullen er trainingen op het gebied van communicatie worden aangeboden. Door op deze manier met elkaar samen te werken ontstaat er federatie-breed samenhang in de wijze van communiceren. Hiermee kunnen wij op termijn als federatie overal in het land, zowel als lokale vereniging als COC Nederland, zichtbaar en herkenbaar zijn.

Een vierde stap is het opzetten van een pool aan ambassadeurs bestaande uit *frontliners*, bestuursleden of andere actieve vrijwilligers die actief betrokken zijn bij het COC die onze *corporate story* aan derden verkondigen. Op deze manier zullen steeds meer mensen buiten onze bestaande achterban horen wie wij als COC zijn, wat wij nastreven en doen. Met de verwachting dat dit positief effect zal hebben op de bereidheid tot het geven van steun aan het COC.

Relatiebeheer

Een eerste stap in het proces rondom relatiebeheer is het verkennen van mogelijkheden om onze *customer journeys* in te richten. Het gaat hierbij om het aantrekken en binden van (nieuwe) vrijwilligers, leden, donateurs en bedrijven. Het is van belang dat de routes die zij afleggen binnen het COC worden geoptimaliseerd zodat het geven van (meer) steun toeneemt. Het goed afstemmen van onze communicatie aan de 'voordeur' op de behoeften van onze doelgroep, mensen op de juiste plek binnen de organisatie te plaatsen, onze database op orde te hebben zodat we weten wat wij van welke mensen kunnen vragen, vormt een belangrijk uitgangspunt in het verdiepen en bestendigen van (bestaande) relaties met vrijwilligers, leden, donateurs en bedrijven.

Het doorlopen van bovengenoemde stappen zal de spreekwoordelijke akker omploegen en de grond vruchtbaar maken om van een geslaagde mobilisatiestrategie te kunnen oogsten.

Door de implementatie van de mobilisatiestrategie zorgen we dat we door heel het land zichtbaar en herkenbaar zijn, creëren we een breder draagvlak binnen de LHBTI-gemeenschap

en zijn we in staat zijn om vrijwilligers, leden en onze inkomsten te diversifiëren door donateurs en bedrijven duurzaam aan het COC te binden.

Kennisdeling

Kennisdeling vindt elk moment en overal plaats. De uitdaging is om het delen van kennis zodanig te kanaliseren dat de juiste informatie gericht bij personen terecht komt, in een zodanige vorm dat zij hier ten behoeve van de beweging direct gebruik van kunnen maken. Binnen de federatie hebben we om dit te bereiken twee prominente kanalen voor kennisdeling; Workplace (online) en de Federatiedag (offline).

Online-Workplace

Op de Federatiedag van 24 maart 2018 is Workplace gelanceerd als de online communicatietool voor mensen die actief betrokken zijn bij het COC. Het actief gebruik van Workplace door verenigingen en vrijwilligers zal gestimuleerd worden. Hier ligt een rol voor het federatiebestuur, het federatiekantoor en de besturen van de verenigingen.

Inmiddels zijn alle verenigingen aangesloten op Workplace. Alle bestuursleden hebben bij voorkeur medio 2019 hier zelf ook gevolg aan gegeven. Dit enerzijds vanuit hun voorbeeldfunctie ten aanzien van het gebruik van dit medium alsook om hen te motiveren zelf actief gebruik te maken van Workplace om zowel informatie als kennis binnen en buiten de eigen vereniging te delen.

Het COC beoogt gedurende de looptijd van dit strategisch kader het berichtenverkeer via Workplace (minimaal) te verdubbelen; deels omdat huidige gebruikers meer gaan delen maar met name als gevolg van een toename van het aantal gebruikers. Het zou ter ondersteuning van de beweging fantastisch zijn dat we, als resultaat hiervan, een substantieel groter deel van onze achterban kunnen betrekken bij een nog breder aanbod aan interessante informatie en kennis. Dit alles om onze federatie te empoweren in onze strijd voor emancipatie en een diverse, inclusieve samenleving.

Tot slot gaat de komende jaren in relatie tot Workplace gericht aandacht worden besteed aan het inzetten van aparte groepen die vanuit programmatisch oogpunt contact met elkaar onderhouden via Workplace. Informatie, kennis en ervaringen worden thematisch gedeeld om elkaar te ondersteunen in ons belangrijke werk. Dit gaat een belangrijke rol spelen in het verder onderling verbinden en versterken van de verschillende onderdelen en mensen binnen de federatie.

Na de lancering van Workplace wordt WIKI alleen nog gebruikt voor het delen van documenten, WIKI zal dus flink worden opgeruimd en mogelijk opnieuw worden ingericht. Bij de overstap naar een nieuwe ICT-dienstverlener door het federatiekantoor, zijn we ook overgegaan op een veel recentere versie van WIKI.

Offline – Federatiedag

Twee maal per jaar vindt de Federatiedag plaats. Primair is de Federatiedag bedoeld voor bestuursleden, coördinatoren en medewerkers van het federatiekantoor. Doel van deze dag is tweeledig; elkaar in een informele sfeer ontmoeten alsook kennis delen over het werk en specifieke thema's waar we mee bezig zijn.

De Federatiedag heeft inmiddels een mooie en effectieve mix van informele ontmoeting en inhoud, van persoonlijk contact tot concrete werkafspraken. Omdat het COC gelooft in warme,

persoonlijke contacten streven wij ernaar om deze lijn vast te houden en verder uit te bouwen en te verstevigen.

In de komende jaren beogen wij om het aantal deelnemers toe te laten nemen tot minimaal 200. Nog belangrijker vinden wij dat de invulling van de dag steeds meer van een voornamelijk nationale inbreng verschuift naar een inbreng waarbij personen vanuit het federatiekantoor nauw samenwerken met personen vanuit de verenigingen. Bij vrijwilligers van de verenigingen zit ongelooflijk veel kennis en ervaring om anderen binnen de federatie mee te verrijken. Als dit in samenwerking met personen van het federatiekantoor actief kan worden ondersteund en overgebracht tijdens de Federatiedagen, bouwen we ook hier verder aan het verder verbinden en versterken van de banden binnen onze federatie.

IT-ondersteuning

Op het secretarisoverleg van september 2018 is een voorstel besproken met de verenigingen om gebruik te maken van een afgeschermd eigen ruimte op de virtuele server van het COC. Verenigingen hebben dan (tegen gereduceerd tarief door de grotere schaal) voor een naar eigen inzicht te bepalen aantal gebruikers ook toegang tot ICT ondersteuning.

Op basis van een behoeften-inventarisatie die toegankelijk is voor alle verenigingen, stelt de huidige IT-aanbieder van het federatiekantoor een aanbod samen voor de verenigingen. Dit aanbod richt zich op het inrichten van (lokale) IT structuur en het beheer/onderhoud daarvan. Dit aanbod betreft een opt-in aanbod. Zodoende besluiten verenigingen begin 2019 zélf of zij bij dit aanbod willen aansluiten of dat zij er toch voor kiezen om hun eigen IT-structuur en – ondersteuning te organiseren.

Financieringsbehoefte verenigingen

De contributies van leden vormen een belangrijke inkomstenbron voor de COC-verenigingen. Het ledental van het COC stijgt weliswaar de laatste jaren enigszins, maar substantiële groei verwachten we niet omdat we uit onder ander het in 2015 uitgevoerde onderzoek onder de achterban weten dat lidmaatschap niet voor iedereen een aantrekkelijke manier is om zich aan het COC te verbinden.

We zullen daarom in de komende jaren nadrukkelijk inzetten op een toename van het aantal donateurs en een groei van het bedrag dat gemiddeld wordt gedoneerd, dit is een van de concrete doelen van de ambitieuze mobilisatiestrategie.

Een substantieel deel van de door de federatie ontvangen donaties zal worden ingezet om de COC-verenigingen financiën ter beschikking te stellen voor de uitvoering van de externe doelstellingen. In 2018 is een begin gemaakt met het aan de verenigingen ter beschikking stellen van budget voor vergoeding van reiskosten van LHBTI asielzoekers die bijeenkomsten willen bijwonen. Vanaf 2019 zullen verenigingen ook financiering ontvangen voor de Jong & Out groepen.

8. Maatschappelijke doelen

8.1 Agenderen en vertegenwoordigen

De agenderende en vertegenwoordigende functie van het COC vormt de basis van LHBTI-belangenbehartiging. Deze functie is gericht op het bewerkstelligen van veranderingen in maatschappij, beleid en regelgeving die voor de LHBTI-gemeenschap van belang zijn.

Issues en achtergrond

We streven daarbij in het bijzonder naar een overheid waar de overheid zich inzet voor LHBTI-acceptatie. Een overheid die zich bewust is van belemmeringen die LHBTI personen ondervinden in de samenleving, wat resulteert in een actief LHBTI-emancipatiebeleid dat door die overheid wordt uitgedragen. Daarnaast zetten we in op het maatschappelijk middenveld, denk daarbij in het bijzonder aan media, politie en openbaar ministerie. We streven er naar dat deze organisaties zich inzetten voor LHBTI-acceptatie, waardoor hun organisaties zich bewust worden van belemmeringen die LHBTI's ondervinden en waardoor ze uiteindelijk inclusiever gaan werken. We identificeren issues die leven in de LHBTI-gemeenschap, vertalen die in heldere standpunten en concrete voorstellen en consulteren de gemeenschap daarover. Waar nodig organiseren we (extra) draagvlak, bijvoorbeeld met betogingen en petities. Samen met overheid en maatschappelijk middenveld realiseren we onze beleidsagenda.

Om dit te bereiken, agenderen we relevante kwesties met zoveel mogelijk draagvlak in het publieke domein. Deskundigheid - van het COC of van partners - wordt actief aangeboden aan personen, organisaties of instellingen die in de positie verkeren daadwerkelijke verandering in de samenleving te bewerkstelligen.

Op nationaal niveau zetten we voor de middellange termijn nadrukkelijk in op het verwezenlijken van een aantal prioriteiten die eerder door de federatie zijn vastgesteld en in COC's Stembusakkoord zijn neergelegd. Het gaat dan bijvoorbeeld om een ambitieus LHBTI-emancipatiebeleid van de (Rijks-) overheid, het in stand houden en waar mogelijk versterken van het strafrechtelijk discriminatieverbod, verbeteren van de situatie voor LHBTI's op school, een expliciet verbod op LHBTI-discriminatie in de Grondwet, een meerouderschapswet, een wettelijk verbod op discriminatie van trans- en interseksuele personen, het zoveel mogelijk afschaffen van verplichte geslachtsregistratie door de overheid en het voortzetten van steun van de Nederlandse overheid aan buitenlandse LHBTI-bewegingen.

Daarnaast spelen we in op de actualiteit. We dringen bijvoorbeeld bij overheid, politie en openbaar ministerie aan op maatregelen tegen anti-LHBTI geweld, gezien het grote aantal LHBTI's dat onveiligheid ervaart. Om de problemen van LHBTI-asielzoekers aan te pakken, pleiten we voor een beter LHBTI-asielbeleid.

Verenigingen agenderen zaken die in hun werkgebied van belang zijn bij lokale en regionale overheden, de LHBTI-gemeenschap, de media en andere organisaties in het maatschappelijk middenveld.

Verkiezingen vormen een belangrijk moment voor het agenderen van LHBTI-belangen. De federatie zet zich er voor in om volksvertegenwoordigers en kiezers op alle relevante overheidsniveaus rondom verkiezingen te informeren over LHBTI-belangen. Stembusakkoorden kunnen daarbij een belangrijke rol spelen.

8.2 Platform en netwerk

8.2.1 Ondersteuning lokale LHBTI-infrastructuur

COC Nederland is een federatie van 20 lokale COC-verenigingen. De verenigingen staan midden in de samenleving, hebben nauw en direct contact met de achterban en met maatschappelijke organisaties, bestuur en politiek in de lokale gemeenschappen. Door deze fijnmazige infrastructuur kan het COC op laagdrempelige wijze, dicht bij de mensen, het ondersteuningsaanbod bieden waar LHBTI's met verschillende achtergronden behoefte aan hebben.

De verenigingen vormen tezamen een federatie omdat zij daar taken op (inter-) nationaal niveau kunnen beleggen die lokaal niet of moeilijk uitvoerbaar zijn. Daarnaast ondersteunt de federatie de verenigingen organisatorisch en inhoudelijk.

Issues en achtergrond

De verenigingen werken afzonderlijk, met elkaar en met het federatiekantoor aan een groot aantal issues en uitdagingen waarmee de achterban te maken heeft. Alhoewel er lokaal verschil kan zitten in de vorm en aard van inzet heeft de samenleving baat bij onderlinge afstemming, coördinatie, ondersteuning en deling van kennis binnen de federatie.

Naast dat de samenleving verandert spelen er krachten die van invloed zijn op het functioneren van COC Nederland. COC-verenigingen hebben te maken met trends en ontwikkelingen die invloed hebben op hun positie, rol en verantwoordelijkheden en aard van de inzet. Het aantrekken en binden van capaciteit (vrijwilligers) en middelen (financiering) is uitdagend. We moeten altijd blijven werken aan draagvlak en steun vanuit de lokale LHBTI-gemeenschap en aan onze bereikbaarheid. Tegelijk doen specifieke groepen een steeds nadrukkelijker en meer specialistisch beroep op de verenigingen om te voorzien in ondersteuning, ontmoeting en/of andere activiteiten. Dit vraagt om expertise, capaciteit en middelen van de vereniging.

Mobilisatie strategie

We zijn zeer trots op de betrokkenheid van de ruim 1500 actieve vrijwilligers die dagelijks bijdragen aan de verwezenlijking van onze doelstellingen.

Om onze doelen te verwezenlijken is het onderhouden en uitbreiden van draagvlak binnen onze bestaande achterban van essentieel belang. En krijgen we als COC het meeste voor elkaar met de steun van een zo groot mogelijke groep binnen de LHBTI-gemeenschap. Het COC moet dan ook een organisatie zijn waar je steun en tijd aan wilt geven want zonder mensen en middelen behalen we als COC geen resultaat. Het is daarom belangrijk om ons als federatie in te zetten voor zowel de verbinding binnen onze bestaande achterban als het bereiken van een bredere groep binnen de LHBTI-gemeenschap. Het gaat hierbij om het vormen van een brug naar de 'LHBTI-middengroep'; diegenen die momenteel niet verbonden (voelen) zijn aan het COC of betrokken zijn als lid of actieve vrijwilliger.

Issues en Achtergrond

Met de talloze programma's en activiteiten van het COC en bijna 50 duizend volgers op social media bereiken we een aanzienlijke groep binnen de LHBTI-gemeenschap. We moeten blijven werken om meer LHBTI personen te bereiken en binden Nederland telt namelijk maar liefst een miljoen mensen die behoren tot de LHBTI-gemeenschap. De LHBTI's die momenteel niet (actief) betrokken zijn bij het COC vormt daarmee een grote potentiële doelgroep. COC moet blijven werken aan haar zichtbaarheid en aan een coherente en effectieve communicatie strategie naast de al bestaande en effectief gebleken public affairs strategie. Het ledenonderzoek uitgevoerd in 2015 onder leden en niet-leden toont daarnaast aan dat ruim de helft van de leden (56%) bereid

is extra steun te geven als donateur aanvullend op hun lidmaatschap of zich te willen inzetten als vrijwilliger. Ruim een kwart van de respondenten die geen lid zijn geeft aan bereid te zijn tot het geven van financiële steun of als vrijwilliger. Ook laat het onderzoek zien dat COC bekend staat als een sterk 'merk'. Desondanks blijkt het een uitdaging om deze mensen en de bredere LHBTI-middengroep te bereiken.

Switchboard

Het COC is voor velen het eerste aanspreekpunt of het nu gaat om advies en hulp aan individuen, informatievragen van professionals, werkstukhulp aan scholieren. Switchboard wordt door het COC als frontoffice ingezet en zoveel mogelijk met vrijwilligers bezet.

Issues en achtergrond

Hoewel veel en steeds meer informatie beschikbaar is op het internet blijft er behoefte bij achterban en anderen aan het spreken met of contact hebben met een ervaren en toegankelijk persoon. Spreken met en advies krijgen van iemand met ervaring die ook tot de doelgroep behoort kan veel verschil maken. Van vrijwilligers die zich inzetten om als contactpunt te dienen wordt veel gevraagd. Naast kennis, beschikbaarheid en bijvoorbeeld communicatieve vaardigheden vraagt het kracht, doortastendheid en diepe persoonlijke compassie om te kunnen bieden waarom de beller of schrijver vraagt.

COC heeft op verschillende manieren veel contact met de achterban en Switchboard is en blijft een belangrijk kanaal om in contact te blijven met de achterban die niet op andere manieren COC bereikt. Verhalen en ervaringen vanuit de achterban zijn waardevol voor COC om in gesprek te gaan met private en publieke dienstverleners om issues en belemmeringen waarmee LHBTI personen te maken hebben te illustreren.

8.2.2 Ontmoeting en empowerment

Ontmoetingsmogelijkheden bij de COC-verenigingen

Het faciliteren van ontmoeting en empowerment van individuele LHBTI-personen blijft een van de belangrijkste activiteiten van het COC en wordt met name door de verenigingen opgepakt. Mensen die hun eigen identiteit nog aan het ontdekken zijn, uitsluiting ervaren en te weinig rolmodellen zien in de samenleving, hebben veel baat bij het leren kennen van anderen met wie zij veel gemeen hebben. Volgens onderzoek van het SCP geeft 84 % van de LHBTI-jongeren onder de 18 aan behoefte te hebben aan het ontmoeten van andere LHBTI-jongeren. Uit de door Pantheia uitgevoerde externe evaluatie van Respect2love blijkt dat het ontmoeten van andere bi-culturele LHBTI-jongeren de psychosociale gezondheid van de bezoekers van Respect2Love activiteiten verbeterd. Niet voor is het ontmoeten van gelijken het eerste korte termijn doel in de strategie 'mobilisatie LHBTI-gemeenschap' in COC's verandertheorie.

We concentreren ons daarbij op de meest kwetsbare groepen binnen de LHBTI-gemeenschap, groepen die vanwege een combinatie van uitsluitingsfactoren met extra uitdagingen kampen, of groepen die behoefte hebben aan een specifiek aanbod waarin door commerciële of mainstream partijen niet wordt voorzien. Naast ontmoetingsmogelijkheden voor doelgroepen uit de kernprogramma's (jongeren, bi-culturelen en asielzoekers faciliteren verenigingen onder andere ontmoeting voor LHBTI met autisme, LHBTI met een verstandelijke beperking, LHBTI doven- en slechthorenden, LHBTI ouderen en andere groepen.

Het bieden van ontmoetingsmogelijkheden is ook voor het COC zelf van groot belang, omdat we de bezoekers aan ons kunnen binden. De bezoekers van Jong & Out zijn de vrijwilligers en

donateurs van de toekomst, de bezoekers van Respect2Love en asielgroepen maken het COC diverser, onder LHBTI-ouderen bevinden zich krachtige, ervaren ambassadeurs die zich graag voor het COC zouden willen inzetten, bijvoorbeeld in het contact met lokale welzijnsinstellingen of gemeenten.

Issues en achtergrond

Volgens het NIDI wonen er in Nederland 3.817.000 jongeren tot en met 18 jaar. Bij een percentage van 6% betekent dit dat er in Nederland ruim 75.000 LHBTI-jongeren leven in de leeftijd van 12-18 jaar. Hoewel het met de meeste van deze jongeren goed gaat en zij in een warme gezinsomgeving opgroeien, weten we uit onderzoeken ook dat zij veel minderheidsstress ervaren, suïcide cijfers liggen onder LHBTI-jongeren tot vijf keer hoger dan normaal. Volgens het SCP heeft 84% van de LHBTI-jongeren een (sterke) behoefte andere LHBTI-jongeren te ontmoeten. COC heeft met Jong & Out een sterke aanbod om zowel online als offline ontmoeting te faciliteren, dit moeten we beter onder de aandacht brengen van de 65.000 jongeren die daar behoefte aan hebben.

Nederland telt ruim 400.000 LHBTI-ouderen, veelal opgegroeid in een tijd dat seksualiteit nauwelijks bespreekbaar was. Uit angst voor de reactie van de omgeving hebben LHBTI-ouderen hun ware identiteit vaak verborgen gehouden, waardoor het sociale isolement van LHBTI-ouderen vaak aanzienlijk groter is dan dat van hun heteroseksuele generatiegenoten. LHBTI-ouderen die negatieve reacties ontvingen op hun seksuele voorkeur, blijken meer risico te lopen op eenzaamheid en psychische problemen³. Voor deze groep is empowerment en community building dan ook van belang.

Onder invloed van maatschappelijke trends en ontwikkelingen zien we dat de vraag om ontmoetingsmogelijkheden verandert. Specifieke groepen binnen onze achterban vragen om aparte mogelijkheden om personen met dezelfde achtergrond en/of issues en uitdagingen te kunnen ontmoeten. Het is belangrijk om aan deze vraag te kunnen voldoen omdat aantrekkelijke, veilige en succesvolle ontmoetingsmogelijkheden een empowerende werking hebben voor de deelnemers. Van de verenigingen vraagt dit expertise, capaciteit en middelen. De ondersteuning, samenwerking, uitwisseling en verbinding op federatieniveau is cruciaal. Daar waar COC niet in staat is om ontmoeting voor specifieke groepen op te zetten kunnen anderen dat wel. COC kan dergelijke initiatieven op lokaal niveau ondersteunen en faciliteren en zorgen voor verbinding met relevante netwerken.

Het aantrekken en binden van LHBTI personen aan de federatie is van levensbelang voor de toekomst voor COC. Als de samenstelling van de vrijwilligers die zich inzetten zich spiegelt aan de diversiteit van de achterban leidt dit tot meer binding tussen de vereniging en de achterban. Er zit met name veel potentieel in de jonge achterban van COC maar aanbod dat op hen is gericht kan beter zodat meer jongeren toegang krijgen tot ontmoetingsfaciliteiten.

Bob Angelo Fonds

Ontmoeting is de basis van onze inzet en vanuit het Bob Angelo Fonds ondersteunen we klein initiatief van binnen en buiten de federatie. Het Bob Angelo Fonds wordt gevuld met bijdragen van particulieren en bedrijven. Het jaarlijks evenement True Colors is een fundraiser voor het Bob Angelo Fonds.

³ Lisdonk, J. van & Kuyser, L (2015), 55-plussers en seksuele oriëntatie.. ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele 55-plussers. Den Haag; Sociaal en Cultureel Planbureau.

Het ondersteunen van kleinschalig LHBTI-initiatief, vindt het COC van essentieel belang. Ontmoeting en empowerment is immers een belangrijke basisstap bij het versterken van de LHBTI-gemeenschap en haar capaciteitsopbouw. Het is daarom een nadrukkelijk streven om het Bob Angelo Fonds verder uit te bouwen. Dit laat zich concreet vertalen in de uitdrukkelijke wens om jaarlijks nog meer initiatieven te (kunnen) ondersteunen alsook de wens om het Bob Angelo Fonds door een bredere groep aanvragers binnen en buiten de federatie gevonden te laten worden. Binnen de looptijd van dit strategisch kader willen wij het Bob Angelo Fonds laten groeien naar een ondersteuningsomvang van circa 100 initiatieven per jaar met bijdragen tot maximaal 1000 euro. Daarbij beogen wij het aantal verschillende aanvragers op te laten lopen van ca 50 per jaar naar 75 per jaar.

8.3 Ondersteunen en begeleiden

8.3.1 Jongeren en onderwijs

De inzet op jongeren en onderwijs is een van de drie kernprogramma's en COC's grootste nationale programma. Hierbij zijn honderden vrijwillige voorlichters bij de verenigingen betrokken, zijn duizenden jongeren op scholen actief, werkt een professioneel en ervaren team op het federatiekantoor en zetten vele anderen zich in.

Issues en achtergrond

LHBTI-jongeren ervaren spanning omdat ze moeten omgaan met minderheidsstress.⁴ Zij moeten immers hun weg zien te vinden binnen een school waarin zij niet de norm zijn. Dat heeft gevolgen voor hun psychisch welbevinden, leidt tot slechtere schoolprestaties en schooluitval en in het ergste geval tot suïcide. Ze hebben vaak het gevoel dat ze er alleen voor staan, juist als ze ontdekken dat ze 'anders' zijn in een omgeving die daar negatief op reageert. Het SCP heeft aan LHB-jongeren zelf gevraagd waaraan zij de meeste behoefte hebben. 84 % van hen geeft aan vooral andere LHB-jongeren te willen ontmoeten. Het faciliteren van ontmoeting is om die reden nog steeds een van de belangrijkste activiteiten van het COC.⁵

Jongeren die (ook) op anderen van hetzelfde gender vallen weten dat rond hun 13^e/14^e.⁶ Soortgelijke cijfers over transpersonen geven leeftijden tussen de 10 en 13 aan. Ze blijken nog geruime tijd in de kast te blijven voor ze hier met een ander over spreken. De reden dat deze jongeren zo lang wachten is helder: seksualiteit en gender zijn heel gevoelige onderwerpen op school. Slechts 24% van de jongeren zegt dat je op school als lesbienne, homo of bi altijd open kan zijn over je seksuele oriëntatie.⁷ De helft van alle jongeren zegt moeite te hebben met openlijke uitingen van homoseksualiteit en 75% van de lesbische, homo- en bi-jongeren heeft ooit te maken gehad met pestgedrag.⁸ 'Homo' is één van de meest gebruikte scheldwoorden op de middelbare school. Zeker als jongens zich erg vrouwelijk gedragen en meisjes juist erg mannelijk, zijn ze het doelwit van negatieve uitingen.⁹ De helft van de lesbische, homo- en bi-jongeren heeft ooit aan zelfmoord gedacht. Van deze jongeren heeft 9% van de jongens en 16%

⁴ Meyer, I. H. (2003). *Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence*. In: Psychological Bulletin, vol 129(5), 674-697. doi: 10.1037/0033-2909.129.5.674. & Kuyper, L. (2011). *Sexual Orientation and Health. General and minority stress factors explaining health differences between lesbian, gay, bisexual and heterosexual individuals*. Proefschrift Universiteit Utrecht, Sociale Wetenschappen.

⁵ Sociaal en Cultureel Planbureau (2010) *Steeds gewoner, nooit gewoon: Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁶ Sociaal en Cultureel Planbureau (2015) *Jongeren en seksuele oriëntatie: Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁷ Graaf, H. de, Borne, M. Van den, Nikkelen, S., Twisk, D., Meijer, S. (2017) *Seks onder je 25e*. Utrecht: Rutgers/Soa Aids Nederland.

⁸ Sociaal en Cultureel Planbureau (2015) *Jongeren en seksuele oriëntatie: Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁹ Sociaal en Cultureel Planbureau (2010) *Steeds gewoner, nooit gewoon: Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

van de meiden dat zelfs geprobeerd.¹⁰ Onderzoek laat een correlatie tussen homopesten en suicide zien.¹¹ Soortgelijke cijfers over transgender-jongeren zijn niet bekend. Kortom: op school dient nog heel wat te gebeuren voor deze een plek is waar iedereen zich in een veilige sfeer kan ontwikkelen.

COC pakt dit probleem op verschillende wijzen aan. Allereerst door voorlichting te geven op scholen. Bij COC-voorlichting kunnen leerlingen zich inleven in het ervaringsverhaal van de voorlichter, waardoor vooroordelen worden verminderd. Daarnaast ondersteunt COC GSA's op scholen – netwerken van leerlingen die steun bieden aan LHBTI-leerlingen. Dit blijkt effectief: leerlingen met een GSA op school hebben een positievere houding t.a.v. seksuele en genderdiversiteit. LHB-leerlingen die op een school zitten met een GSA voelen zich veiliger, komen eerder uit de kast en leveren betere schoolprestaties dan LHB-leerlingen zonder GSA.

Sinds 2012 zijn scholen verplicht om les te geven over seksuele en genderdiversiteit. Daarnaast biedt ook de nieuwe Wet Sociale Veiligheid (sinds augustus 2015) de mogelijkheid te werken aan een veilige school voor iedereen. Deze twee kaders versterken elkaar: het benadrukt dat scholen verplicht zijn om voor iedere, ook de LHBTI-leerling, een veilige leeromgeving te creëren. Uit onderzoek door de Inspectie van Onderwijs in 2016 blijkt dat docenten het kerndoel belangrijk vinden. Toch wordt het onderwerp slechts incidenteel en weinig doelgericht behandeld, en is het niet verankerd in het curriculum. Scholen willen wel aandacht besteden aan het onderwerp, maar weten niet hoe, het ministerie van OCW geeft hen immers zelf geen richtlijnen. De veranderende vraag van scholen heeft er ook toe geleid dat de rol van het COC aan het verschuiven is. COC zal niet 'slechts' gevraagd worden om les te komen geven, maar scholen willen vooral antwoord op de vraag: hoe kunnen we het zelf beter doen en welke acties moeten we dan ondernemen? Scholen zijn immers zelf verantwoordelijk voor de educatie die zij geven over seksuele en genderdiversiteit. COC krijgt hiermee steeds meer een adviserende rol. COC's visie op het thema onderwijs (en jongeren), COC's rol in het onderwijsveld en haar ambities zijn in 2018 opgesteld door het federatiekantoor, de stuurgroep Voorlichting, GSA-coördinatoren en COC Youth Council.

8.3.2 LHBTI & Asiel

Asielzoekers die hun land, vaak na traumatische ervaringen, hebben moeten ontvluchten vanwege hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of geslachtskenmerken, komen ook in Nederland terecht in asielprocedures die niet altijd sensitief zijn voor hun specifieke problematiek, zij krijgen in deze procedure niet altijd de (juridische) ondersteuning waar zij behoefte aan hebben en in de asielopvang worden zij te vaak opnieuw geconfronteerd met discriminatie en anti-LHBTI-geweld.

Issues en achtergrond

Door de vijandige omgeving in de asielopvang en het vaak ontbreken van banden met familie of de migrantengemeenschap in Nederland dreigen sociaal isolement en psychosociale klachten en zijn LHBTI-asielzoekers vatbaar voor misbruik. Asielzoekers die eenmaal een verblijfsstatus hebben, ervaren belemmeringen om aansluiting te vinden bij landgenoten in Nederland of bij de Nederlandse LHBTI-gemeenschap. In de komende jaren zal COC zich blijven inzetten op het verhogen van de (gevoelens van) veiligheid van LHBTI-asielzoekers en het verminderen van het sociaal isolement.

¹⁰ Sociaal en Cultureel Planbureau (2015) *Jongeren en seksuele oriëntatie: Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

¹¹ Bergen, D.D. van, Bos H.M., van Lisdonk J., Keuzenkamp S. & Sandfort T.G. (2013). *Victimization and suicidality among Dutch lesbian, gay, and bisexual youths*. American journal of public health 103:1 2013 Jan pg 70-2

In de afgelopen jaren is de context waarin we werken veranderd. Het aantal mensen dat gedwongen op de vlucht is, is enorm gestegen. Momenteel zijn er wereldwijd 68,5 miljoen mensen gedwongen op de vlucht, een verdubbeling ten opzichte van 10 jaar geleden. Slechts een klein deel van hen bereikt Nederland. Een van de redenen is dat de Europese Unie in de afgelopen jaren maatregelen heeft doorgevoerd waardoor het lastiger is geworden om Europa te bereiken. Hierbij valt te denken aan de Turkije-deal, de uitbreiding van de grens- en kustwacht en het plan om op lange termijn gesloten opvangcentra te openen buiten de EU.

Deze ontwikkelingen hebben ook invloed op de toekomst van LHBTI-personen die, om welke reden dan ook, gedwongen moeten vluchten. Doordat het moeilijker is om Europa te bereiken, komen zij in landen terecht waar de situatie voor LHBTI's zorgwekkend is. In deze landen lopen LHBTI's het risico om opnieuw geconfronteerd te worden met anti-LHBTI-geweld, uitsluiting en vervolging.

8.2.3 Cultuur en geloof

Alhoewel de acceptatie van seksuele en genderdiversiteit in Nederland internationaal vergeleken groot is, zijn er ook hier bepaalde groepen voor wie deze acceptatie niet vanzelfsprekend is. Dit is met name het geval in orthodox christelijke gemeenschappen en gemeenschappen met een (recente) migratie achtergrond.

LHBTI-personen uit deze gemeenschappen kampen met extra uitdagingen en verdienen de steun van het COC. Wij zijn er daarbij van overtuigd dat een grotere weerbaarheid en (uiteindelijk ook) zichtbaarheid van LHBTI-personen in deze gemeenschappen uiteindelijk zal leiden tot een toename van de sociale acceptatie.

Issues en achtergrond

Onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (2016) toont aan dat Nederlanders uit diverse herkomstgroepen sterk van mening verschillen als het gaat om het goed- of afkeuren van homoseksualiteit. Marokkaanse, Turkse, Poolse en Somalische Nederlanders denken hier een stuk negatiever over dan autochtone Nederlanders. Surinaamse en Antilliaanse of Arubaanse Nederlanders denken over deze zaken positiever, maar ook onder deze groepen zijn de opvattingen negatiever dan onder de autochtone bevolking.

Veel van de factoren die van invloed zijn op de ontwikkeling en ontplooiing van het individu worden bepaald door de directe omgeving, de familie en vrienden. Een negatieve houding tegenover seksuele en gender diversiteit maakt het proces van zelfacceptatie voor LHBTI-personen uit deze kringen extra uitdagend. Dit wordt versterkt omdat het in de gemeenschap waar zij zich mee identificeren vaak ontbreekt aan positieve LHBTI-rolmodellen.

Bi-culturele LHBTI's hebben te maken met allerlei aspecten waardoor zij extra kwetsbaar kunnen zijn.

De culturele tradities en religieuze opvattingen maken het bespreken van thema's als seksualiteit en gender in de eigen (familie)kring vaak lastig. Schaamte en loyaliteitsgevoelens spelen ook een rol welke kunnen leiden tot een 'leven met geheim' en een dubbelleven. In de nabije kring is niet altijd de beschikking over een netwerk of een veilige plek met gelijkgestemden en vaak ontbreken herkenbare en zichtbare rolmodellen. Beide zijn juist nodig om de doelgroep te versterken. Daarnaast kan er sprake zijn van onvoldoende toegang tot adequate informatie over seksuele en genderidentiteit.

In de witte Nederlandse maatschappij heeft de doelgroep te maken met negatieve beeldvorming en (v)oordelen. Daarnaast zijn er ook regelmatig ervaringen van uitsluiting en discriminatie op

grond van etniciteit en culture afkomst. Een deel van de bi-culturele en religieuze LHBTI groep ervaart een afstand tot de 'traditionele' Nederlandse LHBTI-beweging. De dominante waarden en normen hier (bijv. een coming out) zijn voor hen minder herkenbaar of vanzelfsprekend. Hierdoor is er soms onvoldoende aansluiting. Ervaringen dat er minder ruimte is voor de eigen cultuur en geloof kunnen ook een rol spelen. Het voelt als buitengesloten zijn door een niet-inclusieve omgeving.

De mogelijke gevolgen zijn sociale isolement, psychosociale en psychische problemen (o.a. depressie). Verder is er risico op huwelijksdwang en een grotere kans op geweldervaringen, vluchtgedrag en suïcide(poging). Daarbij vertellen bi-culturele en religieuze LHBTI-personen die in aanraking zijn geweest met (psychosociale) hulpverlening dat zij te veel vanuit een traditioneel Nederlands kader van zelfacceptatie en 'uit de kast komen' zijn begeleid. De bestaande hulpverlening wordt door een deel van de doelgroep als onvoldoende passend ervaren.

8.2.4 Gezondheid en zorg

Gezien de fysieke en psychische problemen die op het gebied van gezondheid nog steeds bestaan voor LHBTI's, is het COC zich de afgelopen jaren steeds meer gaan richten op dit dossier. In eerste instantie via projecten voor ouderen en mensen met een beperking en via het jongerendossier dat projecten ontwikkelde om suïcide bij jongeren tegen te gaan. Inmiddels richt het COC zich ook met seksuele en mentale gezondheid van homo- en bi mannen en willen we via de Alliantie Gezondheidszorg Op Maat de grootste obstakels overwinnen voor goede eerstelijns gezondheidszorg voor iedereen ongeacht sekse, gender of seksuele oriëntatie.

Issues en achtergrond

Leven in een hetero-en cisgender-normatieve maatschappij brengt stress met zich mee voor mensen die niet hetero en/of cis zijn. Dit noemt men minderheidsstress. Door deze minderheidsstress (en wellicht ook andere componenten waar we op dit moment te weinig over weten) liggen de eenzaamheid-, depressie-, angst-, onveiligheid- en zelfmoordcijfers van LHBTI's structureel een stuk hoger dan bij de algemene bevolking. Dit geldt over de hele linie in verschillende mate en lijkt niet te veranderen naarmate de acceptatie van LHBTI's toeneemt.

Zorgverleners

Daarbij zien we dat de zorg lang niet altijd sensitief is voor de diversiteit in gender en seksuele oriëntatie onder zorgvragers en de daarmee samenhangende biologische, psychologische en sociale verschillen. Dit betekent verschil maken wanneer het relevant is, maar ook geen verschil maken als het niet relevant is. Zo worden bij lesbische vrouwen regelmatig fysieke gezondheidsproblemen gemist, waardoor de juiste behandeling pas later (te laat) wordt gestart. Heel sprekend in dit kader is de zorg voor transpersonen. Wachttijden bij de genderpoli, ingrepen die niet vergoed worden door de verzekering en transitieverlof spelen een essentiële rol in het leven van transpersonen.

Zorginstellingen

De sociale acceptatie van seksuele diversiteit in woonzorg- en thuiszorginstellingen laat te wensen over. Hierdoor ervaren veel LHBTI-personen –met name ouderen- deze omgeving als onveilig. 20% van de LHB-ouderen is bang voor negatieve reacties van medebewoners in zorginstellingen. Geregeld gaan ouderen opnieuw de kast in als ze in de zorg terecht komen. Lesbische, homo- en bi-ouderen die negatieve reacties ontvingen op hun seksuele voorkeur, blijken meer

risico te lopen op eenzaamheid en psychische problemen¹². Ook hebben deze ouderen een negatievere kijk op hun levenssituatie ten opzichte van twintig jaar geleden en zijn zij minder positief over (mantel)zorg in de toekomst.

Door afname van de verzorgingsstaat, waarbij het accent wordt gelegd op langer thuis blijven wonen en het verdwijnen van de oorspronkelijke verzorgingshuizen, komen alleen ouderen met een grote zorgvraag in intramurale instellingen te wonen. Het accent wordt verlegd naar thuiszorg en welzijnsinstellingen, waarbij de laatste een steeds grotere rol gaan spelen in participatie in de wijk en het bieden van passend aanbod in het voorkomen van isolement. Bij zorginstellingen blijft een grote behoefte aan ondersteuning om in zijn algemeenheid meer inclusief te werken en in het bijzonder meer LHBTI-sensitieve diensten te bieden die goed aansluiten bij de behoeftes van de LHBTI-personen.

Homo- en bi-mannen

Homo- en biseksuele mannen worden gerekend tot de hoogrisicogroep als het gaat om hiv en soa's. Uit Europees onderzoek blijkt dat homo- en bi-mannen 2,4% meer risico lopen dan hetero mannen als het gaat om problematisch druggebruik. Onderzoek uit 2017 door De Graaf en Wijsen liet zien dat 32% van de homo- en biseksuele mannen ooit een soa heeft gehad (heteroseksuele mannen 5%) .

Biseksuele personen voelen zich vaak niet genoeg op hun gemak open te zijn over hun biseksualiteit bij hun zorgverlener. Hierdoor worden gezondheidsproblemen gemist. Uit onderzoek¹³ bleek dat biseksuele jongeren meer psychische problemen en suïcidale gedachten hebben. De grotere psychische klachten komen doordat zij meer geïnternaliseerde homonegativiteit hebben. Uit onderzoek door De Graaf, Bakker en Wijsen uit 2015 bleek dat bij bijna alle vormen van seksueel geweld de percentages hoger waren bij biseksuele vrouwen dan bij lesbische vrouwen. Dit geldt bijvoorbeeld voor seksuele aanrakingen tegen de wil, zoenen tegen de wil, en vaginale seks tegen de wil.

LHBTI met een verstandelijke beperking

Een kwetsbare groep binnen de LHBTI-gemeenschap zijn LHBTI's met een verstandelijke beperking.

Het gaat hierbij om een groep van zo'n 130.000 mensen. LHBTI's met een (licht) verstandelijke beperking, geven aan hun identiteit vaak als een dubbele beperking te ervaren. Met een verstandelijke beperking zit je nog meer opgesloten in een hetero-wereld en heb je ook nauwelijks rolmodellen. De achterstand van deze doelgroep in de LHBTI emancipatie is enorm in vergelijking met de andere doelgroepen. Het COC zet dan ook in op de basis: verbetering van zelfvertrouwen, zelfbeeld en zelfbewustzijn (empowerment) en het verbeteren van het netwerk en de sociale leefomstandigheden.

8.3.5 Sociale Veiligheid

Het COC zet zich in voor een Nederland waar LHBTI's zich veilig voelen om zichtbaar zichzelf te zijn. Op landelijk, gemeentelijk en wijkniveau moet werk gemaakt worden van een veilige omgeving voor LHBTI's. We dringen bij politiek, Openbaar Ministerie en politie aan op stevige maatregelen tegen discriminatie, pesten en geweld. De COC-verenigingen hebben, in samenwerking met andere spelers in de LHBTI-beweging, zoals Roze in Blauw, korte lijnen met ketenpartners als politie, openbaar ministerie, burgemeesters en anti-discriminatievoorzieningen zodat problemen rond veiligheid snel gesignaleerd en aangepakt

¹² Lisdonk, J. van & Kuyper, L. (2015). 55-plussers en seksuele oriëntatie. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele 55-plussers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

¹³ Kuyper 2013: jongeren en seksuele oriëntatie

kunnen worden. En bovenal dat de gemeenschap weet hoe te handelen als ze een onveilige situatie meemaken en slachtoffers zich gehoord en gesteund worden.

Openbare leefomgeving

Zeven van de tien LHBTI's krijgen te maken met discriminerend geweld (verbaal en fysiek). Het aantal geregistreerde gevallen van discriminatie en geweld tegen LHBTI's steeg van 428 in 2009 naar 1.149 in 2017, met een piek van 1.574 in 2015. Lesbische en biseksuele vrouwen krijgen wegens hun seksuele identiteit te maken met belediging, bedreiging, openlijke geweldpleging, zware mishandeling, vernieling, stalking, poging tot doodslag, aanranding, verkrachting en aanhoudende pesterijen. Meer dan de helft van de transgenders (54%) wordt maandelijks of vaker beledigd en/of maakte in de afgelopen 12 maanden een gewelddadig incident mee. 60% van de LHBTI's past haar/zijn gedrag aan om negatieve reacties te voorkomen. Slechts 15% van de LHBTI's die te maken krijgen met discriminerend geweld doet daarvan aangifte. Bij het OM stromen jaarlijks maar zo'n 16 gevallen van specifieke LHBTI-discriminatie in, daarvan komt het maar in minder dan 10 gevallen tot een veroordeling van de rechter met vaak relatief lage boetes (gemiddeld 400 euro) en korte taakstraffen (gemiddeld 40 uur).

De meeste gemeenten en ketenpartners zijn onvoldoende voorbereid op de signalering en aanpak van incidenten gericht tegen LHBTI's. Ook blijkt dat wijkprofessionals en politie niet sensitief weten om te gaan met klachten en meldingen. Voor slachtoffers zit er daardoor vaak niks anders op dan te verhuizen.

Werkvloer

Er is ten aanzien van sociale veiligheid nog veel te winnen in relatie tot de werkvloer. Volgens de adviesaanvraag van de SER¹⁴ laten diverse studies zien dat lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders een (zeer) kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. De situatie van transgenders springt in het oog; zij kampen met een substantieel hogere werkloosheid en arbeidsongeschiktheid¹⁵. Bovendien hebben zij vaker een lager inkomen dan gemiddeld.

Binnen de groep LHB-werknemers zijn er grote verschillen in openheid op de werkvloer¹⁶. 85% van de lesbische vrouwen en 78% van de homoseksuele mannen is daarover volstrekt open en 13% respectievelijk 10% heeft enkele of meer collega's geïnformeerd. Bij biseksuele mannen is slechts 13% open en is nog eens 13% dat alleen tegen enkele of meer collega's. Het blijkt dat als collega's van LHB-medewerker op de hoogte zijn, dat LHB's in dat geval meer sociale steun ervaren, gelukkiger zijn en minder burn-outklachten hebben. Opvallend is dat voor de biseksuele groep de ervaren acceptatie op het werk lager is. Zij ervaren ook beduidend meer problemen op het werk; Zij zijn minder tevreden, hebben meer conflicten, meer pestervaringen en meer burn-outverschijnselen.

Transgenders ervaren eveneens vaker problemen. In het onderzoek *Worden wie je bent*¹⁷ wordt geconstateerd dat 45% van de ondervraagde transgenders niet open is tegenover de collega's. Een aanzienlijk deel van hen krijgt op het werk negatieve reacties vanwege het transgender zijn. Ongeveer 20% van de transpersonen die daar conform hun genderidentiteit leeft, heeft dat in het jaar voorafgaand aan het onderzoek meegemaakt. Hier ging het eveneens meestal om afkeurende blikken en flauwe grappen.

¹⁴ SER 2014, Discriminatie werkt niet!

¹⁵ Kuyper 2017, Transgender personen in Nederland.

¹⁶ SCP 2013, Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers.

¹⁷ Keuzenkamp 2012, Worden wie je bent.

Over de positie van personen met een intersekse conditie op de arbeidsmarkt is weinig bekend. Het is vooralsnog niet mogelijk gebleken om een goed beeld te krijgen in hoeverre intersekse personen belemmeringen in participatie binnen werk ondervinden¹⁸.

De 'onzichtbaarheid' van LHBTI-werknemers maakt het moeilijk om de knelpunten die zij ervaren aan te pakken. Het leidt tot een gebrek aan erkenning op de werkvloer. Zichtbaarder worden van de LHBTI's kan een noodzakelijke en welkome push zijn om diversiteitsbeleid specifiek gericht op LHBTI-werknemers te ontwikkelen, inclusief welke rol daarbinnen is weggelegd voor LHBTI-werknemers.

Sport

Het gebruik van 'homo' als scheldwoord of minachting is in de sport niet ongebruikelijk, zeker niet onder mannelijke teamsporters¹⁹. Naar homo-acceptatie in de sport is een aantal onderzoeken gedaan. Naar LHBTI-brede acceptatie in de sport is minder onderzoek beschikbaar.

De peiling van het Mulier instituut in 2017/2018 naar de acceptatie van seksuele diversiteit in de sportvereniging, laat zien dat de algemene acceptatie van seksuele diversiteit in de sport groeiende is, ook onder mannelijke teamsporters, op wie het homo-acceptatiebeleid vooral is gericht²⁰. 87% van de verenigingssporters en 84% van de mannelijke teamsporters geeft aan het geen enkel probleem te vinden als een medesporter aangeeft homoseksueel te zijn. Tegelijkertijd geeft bijna de helft van de voetbalverenigingen aan dat homo-negativiteit in hun vereniging voorkomt. Dit is bijna vier keer zoveel als bij andere verenigingen.

Als een positieve ontwikkeling mag gezien worden, dat positieve aandacht voor de acceptatie van homoseksualiteit op de goede plek terecht lijkt te komen, namelijk bij mannelijke teamsporters waar het vaakst expliciet sprake is van homo-negativiteit. Tegelijkertijd wordt gesuggereerd dat deze aandacht nog een beperkt effect heeft, waar het gaat om een daadwerkelijke afname van homo-negatieve reacties. Ook valt op dat de uitkomsten op de stelling dat scheidsrechters homo-negatieve uitlatingen zouden moeten bestraffen, minder positief zijn dan in voorgaande peilingen. Mogelijk is hier sprake van een tegenreactie op de toegenomen positieve aandacht voor homoseksualiteit en de vraag om meer homo-acceptatie.

Onderzochte ervaringen vanuit de LHBTI's zelf zijn minder actueel. Het Mulier Instituut²¹ heeft in 2011 homo- en biseksuele mannen en vrouwen zelf bevraagd over hun ervaringen met en mening over homo-intolerantie in de sport. Een kwart – vooral biseksuele mannen – verwacht negatieve reacties bij een eventuele coming out en iets meer dan 10% – vooral homo- en biseksuele mannen – geeft aan hun seksuele oriëntatie in de sport bewust meer verborgen te houden dan ergens anders. Homo- en biseksuele mannen ervaren de sportwereld als onveiliger om openlijk homoseksueel te zijn dan vrouwen. Ook Keuzenkamp et al.²² concluderen dat homoseksuelen niet vanzelfsprekend open zijn over hun seksuele oriëntatie binnen hun sportgroep. Iets meer dan de helft van de ondervraagde lesbische vrouwen en homoseksuele mannen zegt dat degenen met wie ze sporten op de hoogte zijn van hun seksuele oriëntatie. Ruim 15% is niet open over de seksuele oriëntatie of zegt niet te weten of hun medesporters hiervan op de hoogte zijn.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat het aandeel respondenten dat bij het sporten negatieve reacties heeft gehad vanwege hun trans-zijn betrekkelijk klein is, het gaat dan met name over

¹⁸ Van Lisdonk 2014, Leven met intersekse/DSD.

¹⁹ Mulier Instituut, 2017/2018: peilingen naar de acceptatie van seksuele diversiteit in de sportvereniging.

²⁰ Hoeijmakers & Elling, 2018: LHBTI in de breedtesport. Factsheet 2018/9.

²¹ Elling et al., 2011: Seksuele diversiteit in de sport: sportdeelname en acceptatie.

²² Keuzenkamp 2012, Worden wie je bent.

afkeurende blikken, maar zeker niet verwaarloosbaar (14%). Zoals ook uit ander onderzoek blijkt, stuiten transgenders op onbegrip van verenigingen, ouders of andere sporters. Dit onbegrip kan leiden tot (onbedoelde) discriminatie of buitensluiting.

Overall lijkt de situatie zich – verschillende onderzoeken en peilingen vergelijkend – geleidelijk te verbeteren, echter mag het duidelijk zijn dat dit nog ruim onvoldoende is in een wereld waarin iedereen zichzelf moet kunnen zijn. Voor het krachtig doorbreken van negatieve stereotypering en het realiseren van een bredere acceptatie van seksuele en gender diversiteit is een lange adem nodig. Het oog hebben voor wat nodig is om een veilige en inclusieve sportverenigingen te creëren voor alle LHBTI's is essentieel, met een blijvende focus op mannelijke teamsporters.

8.3.6 Internationaal, partnerschap in pleitbezorging

Internationale solidariteit is vanaf de beginjaren een van de kernwaarden van het COC geweest. Directe ondersteuning van de internationale beweging begon in de jaren 90 in partnerschap met een jonge organisatie in Roemenië. Inmiddels is het internationale portfolio van COC uitgegroeid tot structurele relaties met meer dan 100 partnerorganisaties in 35 landen. Bovendien is COC een belangrijke speler bij de internationale dialoog over de specifieke kwetsbaarheid van LHBTI's voor de schending van hun universele mensenrechten. Mede dankzij COC, zien we vandaag de dag een sterkere wereldwijde beweging van LHBTI-activisten, organisaties en een gegroeid netwerk van statelijke bondgenoten dat zich inzet voor een verankering van mensenrechten van LHBTI's in het regionale en internationale mensenrechtensysteem, met een verbetering van deze universele rechten in vele landen in de wereld tot gevolg.

Issues en achtergrond

Echter, in vele landen in de wereld worden LHBTI's nog steeds ernstig gediscrimineerd op basis van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit en expressie of intersekse conditie. LHBTI's zijn vaak geïsoleerd en gemarginaliseerd in de maatschappij, zijn slachtoffer van geweld, verkrachting en mishandeling en hebben ongelijke toegang tot onderwijs, werk en publieke diensten. Op veel plaatsen in de wereld is het onmogelijk om open te zijn over je seksuele oriëntatie, genderidentiteit en expressie of intersekse conditie. Homoseksuele handelingen zijn strafbaar in 71 landen. In 13 (delen van) landen staat er zelfs de doodstraf op en in 8 van die landen wordt die ook uitgevoerd. Hiv-infecties zijn tien keer hoger in landen waar homoseksualiteit strafbaar is. Jaarlijks worden wereldwijd zo'n driehonderd transgender personen vermoord

Samen met partnerorganisaties in Afrika, het Midden-Oosten, de Cariben en Azië werkt COC aan diverse en inclusieve samenlevingen zodat LHBTI's volledig kunnen participeren en zich tot hun volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken. Dit betekent dat alle mensen gelijk zijn voor de wet en dat de rechten van LHBTI's gegarandeerd zijn in lijn met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Publieke en andere diensten zijn niet-discriminatoire en de behoeftes van LHBTI worden adequaat vervuld. De internationale samenwerking van het COC en partners is erop gericht LHBTI-organisaties te versterken in deelname aan deze processen. COC en het Ministerie van Buitenlandse Zaken werken hierin nauw samen in een partnerschap dat instrumenteel is in het verbeteren van de mensenrechten van LHBTI.

9. Implementatie en monitoring

Waar het strategisch kader doelen formuleert, werkt het jaarplan dit verder uit op resultaatniveau. Resultaten zijn de output van de interventies (activiteiten) die in het jaarplan zijn opgenomen, resultaten zijn SMART –en dus meetbaar- geformuleerd. Over de uitvoering van elk jaarplan wordt gerapporteerd in het jaarverslag. Het jaarverslag is het leidende instrument om vast te stellen in hoeverre de doelen uit het strategisch kader worden behaald.

De opzet van het strategisch kader en de jaarplannen lenen zich goed voor de ontwikkeling van een monitoring en evaluatie systeem. M&E is gebaseerd op zogenaamde indicatoren: resultaten die worden bereikt wanneer interventies de gewenste output opleveren. In de komende jaren zet de federatie in op het ontwikkelen van een M&E-systeem. De keuze en formulering van de indicatoren is een proces waarbij de hele federatie betrokken is.

Belangrijk uitgangspunt is dat er overeenstemming is over de aannames die we doen. Aannames zijn het causale verband tussen inzet en resultaat. Aannames geven antwoord op de vraag: 'waarom leveren we deze inzet' ze geven ons aan dat 'als we A doen, dit B oplevert'. Aannames kunnen gebaseerd zijn op wetenschappelijk bewijs (onderzoek), maar in veel gevallen ook op ervaring. In gevallen waar geen wetenschappelijke onderbouwing of beschrijving voor handen is, kan consensus over het effect van interventies voldoende basis zijn voor de aanpak maar ook dan blijft het wenselijk om te komen tot een onderbouwing. Het gesprek over aannames en de keuzes die we maken is opnieuw een gesprek op federatieniveau en gedurende de loop van dit strategisch kader zullen we met regelmaat zowel op federatie niveau als thematisch het gesprek faciliteren om uiteindelijk tot een meer effectieve aanpak te komen en het vertrouwen in de inzet te versterken.

Voor veel van COC's inzet geldt dat deze een reactie is op ontwikkelingen en trends die we signaleren. In sommige gevallen is de aanpak proactief maar vaak is er sprake van een reactieve aanpak als signalen en impact van trends zichtbaar worden. In dit strategisch kader identificeren we een aantal trends en ontwikkelingen en deze zijn meegenomen in de uitgewerkte strategieën. Een regelmatige toetsing van de meest belangrijke trends helpt om de aanpak bij te stellen en de effectiviteit van de inzet te vergroten. In de komende jaren zullen we jaarlijks terugkomen op de trends die we als uitgangspunt namen voor dit plan en op federatieniveau beoordelen in hoeverre de ontwikkelingen overeenkomen met de verwachtingen en of er mogelijk sprake is van nieuwe van belang zijnde trends en ontwikkelingen die vragen om een strategische inzet vanuit de federatie.

Tot slot zal het strategisch kader eind 2022 worden geëvalueerd. Op verschillende niveaus wordt dan getoetst in hoeverre de strategieën effectief zijn geweest. Ook stellen we vast in hoeverre het strategisch kader een bruikbaar instrument is geweest bij het bepalen van inzet. Dit alles geeft voeding aan het strategisch kader dat zal volgen op de periode 2019-2022.

10. Mijlpalen

COC presenteert met zelfvertrouwen en trots dit strategisch kader voor de periode 2019-2022. Dit strategisch kader is gebaseerd op ervaring, kennis, inzicht en capaciteit en komt op een moment dat COC lokaal, nationaal en internationaal gezien wordt als een gevestigde, invloedrijke, constructieve en progressieve maatschappelijke speler.

Die positie is nodig omdat onze samenleving verandert. Het ligt in de lijn van de verwachting dat COC's rol en inzet –mits goed afgestemd op trends en ontwikkelingen- meer en meer gewaardeerd zal worden en in toenemende mate zal worden beschouwd als een onmisbare kracht bij het bouwen aan een diverse en inclusieve samenleving. In dit strategisch kader is beschreven op welke maatschappelijke doelen het COC zal inzetten. Deze doelen worden verder uitgewerkt in COC's jaarplannen. Daar staat beschreven welke activiteiten we implementeren om resultaten te bereiken. Binnen de looptijd van dit strategisch kader verwachten we onder andere het volgende te bereiken.

COC zal meer jongeren binden aan de LHBTI-beweging. LHBTI-jongeren tot en met 18 jaar zullen elkaar elke van de 50 grootste Nederlandse gemeenten kunnen ontmoeten tijdens door COC gefaciliteerde activiteiten. Meer jongeren zullen bereid zijn om zich in te zetten voor anderen door mee te helpen met het organiseren van activiteiten en door zich te binden aan de LHBTI-beweging. COC zal verjongen en dit zal leiden tot nieuwe energie, nieuwe ideeën en meer resultaat.

COC zal beter in staat zijn om duidelijk te maken wat wij doen en hoe we bijdragen aan een diverse en inclusieve samenleving. Meer mensen zullen zien dat COC niet alleen opkomt voor kwetsbare LHBTI's, maar ook een invloedrijke kracht is achter een prettige, positieve en veilige samenleving die kansen biedt voor iedereen. COC zal gezien worden als de verbinder daar waar partijen tegenover elkaar komen te staan en niet in het minst gaat het dan om onze eigen beweging: COC zal fragmentering van onze achterban keren en partijen bij elkaar brengen achter gemeenschappelijke doelen.

COC zal beter in staat zijn om onze brede LHBTI-achterban te betrekken en te mobiliseren bij ons streven naar een diverse en inclusieve samenleving. We zullen onze achterban informeren, enthousiasmeren en tot positieve actie aanzetten, dit zal significante gevolgen hebben. Het zal Nederland tot een beter land maken, het zal ons in staat stellen om met meer aandacht en betere diensten en activiteiten meer LHBTI's te ondersteunen, betrekken en empoweren. Meer inzet, leidt tot meer zichtbaarheid, meer invloed en meer impact!

COC-verenigingen zullen zich steeds verder ontwikkelen tot kenniscentra en platform voor uitwisseling in hun stad en regio. De verenigingen zullen steeds meer invloed krijgen op diensten en faciliteiten die door particuliere en publieke partijen worden aangeboden. Verenigingen zullen vaker meedenken en vormgeven aan overheidsbeleid en aanbod zodat dit beter aansluit op de behoeftes van de LHBTI-gemeenschap. Bovendien zullen verenigingen meer en meer de beschermer, ondersteuner en stimulator van op LHBTI's gericht initiatief worden. Zij zullen verbinding en kennisdeling faciliteren en dit zal de diversiteit van het lokale aanbod enorm doen toenemen.

En tot slot, de COC federatie zal door ontwikkelen naar een goed op elkaar afgestemde structuur die open, positief en constructief samenwerkt. COC zal een aantrekkelijke plek zijn voor vrijwilligers. Een plek die kansen en mogelijkheden biedt om te leren en bij te dragen aan een

diverse en inclusieve samenleving waar alle LHBTI's zich tot hun volle potentieel kunnen ontwikkelen.

COC Nederland

bezoekadres:

Nieuwe Herengracht 49
1011 RN Amsterdam

postadres:

Postbus 3836
1001 AP Amsterdam

tel 020 623 45 96

fax 020 626 77 95

info@coc.nl

www.coc.nl

Copyright © COC Nederland 2019-2022

