

LGBTI+ beleid stapgewijs en wel door dacht

Als stad Oostende zetten we in op de versterking van de **LGBTI+** gemeenschap door een doorgedreven beleid rond ontmoetingen. Daarnaast maken we een strategische- en beleidsplan in het vergroten van acceptatie. We gaan voor een radicaal beleid waar ons standpunt duidelijk en niet symbolisch is.

1. Iedereen moet zich veilig voelen binnen de stad. Helaas is agressie tegenover LGBTI+ personen nog steeds een probleem in onze samenleving. Daarom is het belangrijk dat LGBTI+ inwoners weten waar ze terecht kunnen met vragen of in geval van discriminatie of geweld. Het lokaal bestuur kan ervoor zorgen dat deze onthaal- en meldpunten bekend zijn bij de inwoners. Daarnaast is het ook belangrijk dat het politiepersoneel wordt opgeleid rond het LGBTI+-thema, want **het** politiepersoneel heeft vaak te weinig affiniteit met de doelgroep en aangiftes worden niet altijd correct neergeschreven. Sinds 2018 is het ook verplicht dat er binnen het politiekorps een referentieambtenaar is aangesteld (Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI+ personen)
2. Oostende moet een actievere rol vervullen wat LGBTI+ -beleid betreft. We ondersteunen LGBTI+ -organisaties en brengen hen in contact met andere verenigingen en scholen met in eerste instantie ontmoeting tussen de gemeenschappen.
3. Als stad Oostende zetten we in op de versterking van de holebi- en transgendergemeenschap zelf (door het creëren en versterken van ontmoetingen).
4. We gaan gefasseerd door met een strategie-beleidsplan tot het vergroten van de acceptatie. We beginnen binnen onze eigen organisatie met een uitgebreid basispakket workshops voor lokale overheden. Alle diensthoofden en Schepen volgen dit via de organisatie Rainbow Solutions.
5. Met de organisatie Rainbow Solutions gaan we samenwerken rond vorming, advies, coaching en expertise rond de thema's seksuele oriëntatie en genderdiversiteit.
6. We gaan ook aan de slag met voorstellen van **cavaria en casa rosa, een overkoepelde organisaties die de belang van LGBTI+ personen verdedigt.**
7. De politie treedt kordaat op tegen elke vorm van homofob geweld en zorgt voor een adequaat onthaal van de slachtoffers.

8. We gaan voor een structureel en samenhangend beleid: we brengen overal een brede visie op seksuele en genderdiversiteit. Dat kan enkel met een structurele aanpak. Dit betekent dat alle beleidsmakers zich **continu op al hun thema's inzetten voor LGBTI+-personen**. Dat moet 'verticaal' gebeuren: op lokaal, regionaal, federaal en internationaal niveau. En ook 'horizontaal': voor alle bevoegdheden op al die niveaus
9. We maken het beleid in samenspraak want ons motto is: 'Niets over ons zonder ons'. Beleid over LGBTI+ personen mag er niet komen zonder inspraak van LGBTI+ personen. Want uiteindelijk ervaren zij de gevolgen. Betrek (lokale) Gelijke Kansenorganisaties wanneer je beleid opstelt, uitvoert, evalueert en bijstuurt.
10. We nemen LGBTI+ inclusie op in het meerjarenplan.
11. We zijn voor een sterk beleid in opleidingen voor politiediensten, GAS -ambtenaren, stadswachten en outreachende buurtwerkers over geweld en discriminatie tegen LGBTI+ personen. Die nemen handelingsverlegenheid weg om discriminatie en geweld te voorkomen of erop te reageren.
12. Onderzoeken bevragen genderidentiteit en -expressie en gaan niet zomaar uit van juridische registratie.
13. Een goed onderbouwd LGBTI+ - beleid doet een beroep op ervaringsdeskundigheid. Betrek daarom (lokale) Gelijke Kansenorganisaties wanneer je beleid opstelt, uitvoert, evalueert en bijstuurt.
14. Er komt meer aandacht voor racisme tussen de verschillende gemeenschappen in de stad. We pakken alle discriminatie op basis van godsdienst aan. We zorgen dat ook LGBTI+ -ers zich in de stad thuis voelen. De O mens gaat bij alle plannen in Oostende kijken of iedereen echt mee kan doen.
15. We staan voor het vergroten van de acceptatie en gelijkwaardigheid van LGBTI+'ers. We halen meer LGBTI+ evenementen naar de stad en gaan meer samenwerken met en ondersteuning bieden aan de al bestaande queer-bewegingen binnen Oostende.
16. De stad gaat het gesprek aan met verenigingen in de professionele en amateursport over hoe zij LGBTI+-acceptatie bevorderen en discriminerende en racistische uitingen tegengaan.
17. Met de O mens moet een de stad niet enkel een aanjager voor een inclusieve sportcultuur zijn maar stimuleren door het delen van

kennis hierover en een subsidie voor diversiteitstrainingen het gelijkkansen beleid.

18. Voor scholen komt er een projectsubsidie waarmee zij samen met expertorganisaties LGBTI+ -voorlichting ontwikkelen om de wederzijdse acceptatie onder leerlingen te vergroten.
19. Met de O mens zetten we in op LHBTQIA+-sensitieve zorg. De stad zet zich in voor een omgeving waarin LGBTI+ ouderen, LGBTI+'ers met een beperking en andere LGBTI+'ers die zorg nodig hebben, zich veilig en prettig voelen. We zullen alle zorginstellingen in Oostende stimuleren om zich aan te sluiten bij het Oostendse Roze Lopercertificaat. En zo een traject voor hun cliënten en of bewoners uitwerken.
20. Oudere **holebi's en transgenders (regenboogouderen) zijn weinig zichtbaar in onze maatschappij**, toch vormen zij in België een ruime groep mensen. In België zijn er naar schatting zo een 200 000 oudere holebi's en transgenders. **Een deel van hen woont in woonzorgcentra of komt in dienstencentra, dagcentra en anderen zijn actief in het verenigingsleven.** Jammer genoeg rust er vaak nog een taboe op seksualiteit en intimiteit bij ouderen en al helemaal op holebi's en transgenders. In een woonzorgcentrum of in een vereniging moeten mensen kunnen thuiskomen. Het is voor vele mensen hun (enig) sociaal netwerk. Het is de plaats waar ieder mens ten volle zichzelf moet kunnen zijn. Iedere oudere heeft het recht om volledig zichzelf te kunnen zijn op alle vlakken van het mens- zijn.
21. Als je vraagt aan directies, verpleegkundigen, sociaal werkers of ze holebi's, holebikoppels, transvrouwen of transmannen of koppels hebben als bewoners", dan krijg je vaak, (niet overal maar toch op de meeste plaatsen) **het antwoord "Er zijn er hier geen". Men heeft er eenvoudigweg nog nooit over nagedacht dat er cliënten zouden kunnen komen die een andere geaardheid hebben. Jammer genoeg wordt er in de opleidingen nog steeds heel weinig aandacht aan gegeven. Bijgevolg worden ze meestal onthaald alsof ze hetero zijn.**
22. In het lokaal beleid rond sekswerk realiseren we de doelen van de decriminalisering van sekswerk, namelijk een veilige werkomgeving voor sekswerkers met bescherming voor beroepsrisico's op de werkvloer en garantie van hun arbeidsrechten.
23. We gaan voor een radicaal sterke dialoog met de professionele organisatie van sekswerkers en erkende veldorganisaties om tot een beleid te komen dat sekswerkers niet dwingt onder de radar te werken.

24. We zijn voor een structureel middel voor internationale solidariteit met LGBTI+ personen.
25. Als stadsbestuur voeren we een schepen van Gelijke Kansen, inclusief gender- en seksuele diversiteit in die een sterkere rol speelt dan het nu is.
26. Minstens één lid van adviesraden die wetgeving voorstellen is expert of ervaringsdeskundige in seksuele en genderdiversiteit.

