Trackrecord Alliantie Anti-discriminatie

Inhoudsopgave

Colourful Pride Nederland **2**

Herstellen van het veiligheidsgevoel en het geven van weerbaarheidstrainingen 2

Workshops, trainingen en activiteiten 3

Evenementen & Festivals 5

Pride & Sports **7**

Sportboot Pride Amsterdam offline & online 7

JMW Joodswelzijn **9**

Overal Jezelf Kunnen Zijn 9

Hulpverlening na antisemitisme 10

TranScreen **12**

Filmfestival TranScreen 12

Podcast TranScreen 15

Pink Marrakech **17**

Documentaire Mans Genoeg en Herdenkingsservice in de Oranjekerk 17

Trans United **19**

Research Trans personen van kleur voor Adviesraad diversiteit en integratie Amsterdam, Gemeente Amsterdam 19

International Aids Conference- Trans United-Aids Fonds-Hiv Vereniging Aids walk Opening AIDS Conference Amstelveld

Trans United Demo sexworkers International Aids conference 20

Equinox Initiative for Racial Justice Steering Group lid in de commissie 21

CinemAsia **22**

1.

2. Colourful Pride Nederland

1. Herstellen van het veiligheidsgevoel en het geven van weerbaarheidstrainingen

2020 - tot heden

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over:

- **de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;**

Sinds 2020 verzorgt Colourful Pride Nederland fysieke weerbaarheidstrainingen, die gericht zijn op het spirituele, intellectuele, fysieke en mentale welzijn. Door middel van trap en stoot bewegingen worden cursisten weer in hun kracht gezet, groeit het zelfvertrouwen en staan zij sterker in hun schoenen.
Daarnaast bekleed Colourful Pride de voorzittersfunctie bij de Regenboog Veiligheidsalliantie, waarbij de Gemeente wordt gevoed met geanonimiseerde incidenten van LHBTQI+ intimidatie, discriminatie en geweld in Amsterdam. Door inzicht te geven in signalen die de veiligheid raken, kan er gericht actie worden ondernomen oftewel vanuit de gemeentelijke afdeling Openbare Orde en Veiligheid oftewel vanuit afdeling Diversiteit.

de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

Colourful Pride blijft continu meebewegen met de gemeenschap en met de vraag van de gemeenschap. De vraag naar interactie, empowerment en het gevoel van veiligheid is groot uit de gemeenschap en daar wil Colourful Pride Nederland in blijven voorzien.

de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

Door de jaren heeft Colourful Pride geleerd dat de biculturele LHBTIQ+ gemeenschap de behoefte heeft om weerbaarder te worden; mentaal en fysiek. Door middel van (Corona proof) weerbaarheidstrainingen probeert Colourful Pride de gemeenschap hierin te blijven voorzien. Colourful Pride streeft naar een ruimte om de gemeenschap van deze trainingen te voorzien en een groot jaarlijks weerbaarheid evenement om de gemeenschap in verbinding te brengen met de rest van de Amsterdammers.

de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

Directeur 5.1,2,e is een Surinaamse Nederlander die zelf uit - tot - de kwetsbare groep - behoort. Hierdoor kent zij een groot deel van de kwetsbare groep persoonlijk. Daarnaast mobiliseert Colourful Pride met online en offline evenementen, facebook en whatsapp groepen de doelgroep. Hierdoor is Colourful Pride in directe contact met de doelgroep.

- **het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.**

Colourful Pride geloofd in de kracht van intersectionele diversiteit, omdat dit de inclusiviteit bevorderd. Colourful Pride bewaakt de inclusiviteit door open te staan voor verschillende samenwerkingen, door nauw contact te hebben met andere biculturele organisaties en door mee te blijven groeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.

2. Workshops, trainingen en activiteiten

2010 – heden

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over:

- **de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;**

Sinds 2010 streeft Colourful Pride Nederland naar het empoweren, het representeren en het bevorderen van de sociale cohesie in en van de caribische biculturele LHBTIQ+ gemeenschap en anderzijds naar de verbinding van deze gemeenschap met de rest van de LHBTIQ+ gemeenschap en de rest van de Amsterdamse samenleving.
In 2010 was 5.1,2,e mede-oprichter van Respect2love, een project van COC NL. Een eerste actieve safe space waar biculturele LHBTIQ+ jongeren gemobiliseerd, empowerment trainingen krijgen en onderlinge steun ondervinden. Colourful Pride streeft naar verbinding en begrip door middel van trainingen zoals de training Diversiteit #Betrue Speak Up! bij de Nike HQ (2013), waarbij er een training werd gegeven over het belang van diversiteit, intersectionaliteit en de bewustwording van deze twee zaken. Ook is er een empowerment project enkel voor de LBTIQ+ vrouwen ontwikkeld, genaamd Blieve - women empowerment (2014), om deze doelgroep intersectioneel te motiveren en te stimuleren. In 2015 werkt Blieve samen met Ode aan de Vrouw en geeft daar ook een training om de zichtbaarheid van de LBTIQ+ vrouw te realiseren door middel van empowerment.
Samenwerkingen om verbinding te maken met de rest van de Amsterdamse samenleving is gedaan met Sportraad Amsterdam. Om prangende actualiteiten in de sport bespreekbaar te maken onder divers publiek is 'Hot Game' ontwikkeld (2017). In 2019 introduceert het concept Ms.Jones haar eerste empowerment pride dinner & get together. Een intieme setting waar ervaringen worden gedeeld door middel van 'storytelling' en er naderhand gezamenlijk een hapje en drankje gedaan wordt, zodat er met elkaar een band gecreëerd kan worden.

- **de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;**

Colourful Pride blijft continu meebewegen met de gemeenschap en de vraag van de gemeenschap. De vraag naar interactie is groot. De community wil gezien en gehoord worden en ervaringen delen met elkaar. Wij willen dat bewerkstelligen in de gemeenschap en vanuit de gemeenschap naar de rest van de Amsterdamse samenleving toe. Tijdens de Corona maatregelen (2020) hebben wij dat mooi door kunnen zetten via een online workshops, zoals de workshop "Zelfliefde" voor Respect2Love en "Grenzen aangeven" bij basisschool Shri Laksmi in Amsterdam - Zuidoost.

- **de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;**

Door de jaren heeft Colourful Pride geleerd dat de biculturele LHBTIQ+ gemeenschap de behoefte heeft om vaker bij elkaar te komen. Dat zij enerzijds empowered wil worden, dat zij behoefte aan het bevorderen van de onderlinge sociale cohesie. Anderzijds heeft de gemeenschap de juiste representatie nodig in de al bestaande LHBTIQ+ activiteiten en evenementen, zoals de jaarlijkse Pride viering. Om deze reden heeft Colourful Pride Nederland in samenwerking met Pride Amsterdam de commissie Colours of Pride (2020) opgericht. Het doel van de commissie is om de Pride Amsterdam organisatie intern te voorzien van trainingen en workshop om de diversiteit en de inclusiviteit sensitiviteit te vergroten en daarnaast een diverse en inclusieve programma te bewerkstelligen.

- **de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;**

Directeur 5.1,2,e is een Surinaamse Nederlander die zelf uit - tot - de kwetsbare groep - behoort. Hierdoor kent zij een groot deel van de kwetsbare groep persoonlijk. Daarnaast mobiliseert Colourful Pride met online en offline evenementen, facebook en whatsapp groepen de doelgroep. Hierdoor is Colourful Pride in directe contact met de doelgroep.

- **het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.**

Colourful Pride geloofd in de kracht van intersectionele diversiteit, omdat dit de inclusiviteit bevorderd. Colourful Pride bewaakt de inclusiviteit door open te staan voor verschillende samenwerkingen, door nauw contact te hebben met andere biculturele organisaties en door mee te blijven groeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.

3. Evenementen & Festivals

2010 – heden

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over:

- **de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;**

Colourful Pride Nederland organiseert sinds 2010 evenementen en festivals voor de Caribisch biculturele LHBTIQ+ gemeenschap oftewel de BIPOC LHBTIQ+ gemeenschap. De evenementen en festivals zijn gericht op de biculturele lhbtiq+ers, maar ook niet biculturele lhbtiq+ers zijn van harte welkom. Een greep uit de evenementen zijn: Respect2Love Stage op Roze Zaterdag Festival (2010), I'm So Into girls (2011), G.L.O.W. (2012), Respect2Love Boot (2013), After Party True Colors - COC NL (2014) en Ms.Jones (2015). Ms.Jones is één van de eerste Caribisch biculturele LBTIQ+ en non-binaire personen evenementen in Nederland en in Amsterdam. Eindelijk een plek voor de biculturele LBTIQ+ vrouw en non-binaire persoon om op een veilige manier te genieten met en van gelijkgestemden, om zichtbaar te zijn en de sociale cohesie te vergroten in de doelgroep.
Voorheen waren de women only feesten voornamelijk wit georiënteerd. Dit zag je terug in de programmering en in de bezoekers. Veel biculturele LBTIQ+ vrouwen en non-binaire personen voelden zich niet gerepresenteerd en geaccepteerd op die feesten. Ms.Jones heeft daar verandering in gebracht door een bicultureel georiënteerde programmering aan te houden. Voor de biculturele LBTIQ+ vrouw en non-binaire persoon, door een LBTIQ+ vrouw en non-binaire persoon. Ms.Jones zorgt ervoor dat de LBTIQ+ vrouwen en non-binaire personen van elkaars gezelschap kunnen genieten, dat zij zichtbaar zijn, zich gerepresenteerd voelen en veilig voelen. De Ms.Jones evenementen vinden plaats door het hele jaar en uiteraard tijdens de Pride week.
Die zichtbaarheid voor de LBTIQ+ werd met Ms.Jones naar een hoger niveau getild door het eerste women only/ non-binaire stage op Milkshake Festival (2016) te zijn en op het #Lekkergaan Festival in Walibi Flevoland (2017). De biculturele LBTIQ+ vrouw en non-binaire persoon voelt zich met Ms.Jones op een veilige manier, samen met gelijkgestemden, gerepresenteerd en geaccepteerd voor wie zij is. Naast Ms.Jones organiseert Colourful Pride het biculturele evenement met Surinaamse invloeden; Pride Pop Up Party (2018) een gratis evenement voor de biculturele LHBTIQ+ers en het Respect2Love Fest (2018) om de LHBTIQ+ers een plek te geven om elkaar te ontmoeten, verbanden te leggen en gezamenlijk op een feestelijke manier, het zijn te vieren.

- **de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;**

De directeur van Colourful Pride, 5.1,2,e is ook bekend als [redacted], een internationale Queer DJ. Doordat zij op veel nationale en internationale women only en LHBTIQ+ feesten heeft opgetreden, heeft zij ook veel ervaringen opgedaan. Hier maakt Colourful Pride slim gebruik van door de ervaringen te implementeren in eigen activiteiten en evenementen. Zo wordt er gekeken naar hoe internationale organisaties hun doelgroep bereiken, waar zij tegen aanlopen en welke oplossingen zij daarvoor gebruiken.
Colourful Pride is via haar evenementen en activiteiten op social media en offline nauw betrokken bij haar doelgroep en komt middels online polls en mini enquêtes achter de wensen

van de doelgroep. Deze wensen worden meegenomen in daarop volgende evenementen of activiteiten.

- **de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;**

Zoals eerder beschreven is Colourful Pride online en offline nauw betrokken bij haar doelgroep. Ms.Jones is altijd op zoek naar verbetering in het creëren van veiligheid voor de (biculturele) LHBTIQ+ gemeenschap, zodat de doelgroep op een fijne manier zichtbaar kan zijn. Naast de verbreding in zichtbaarheid, door onder andere samen te werken met verschillende (internationale) clubs, festivals en zelfs recreatieparken zoals Walibi Flevoland, probeert Colourful Pride de biculturele LHBTIQ+ gemeenschap te empoweren en het gevoel te geven dat zij er mogen zijn en gezien mogen worden. Daarnaast is het doel altijd om de sociale cohesie in de doelgroep te bevorderen.
Middels online polls en mini enquêtes komt Colourful Pride achter de wensen van de doelgroep. Deze wensen worden meegenomen in de evenementen of aan het aanbod van de typen evenementen.

- **de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;**

Directeur 5.1,2,e is een Surinaamse Nederlander die zelf uit - tot - de kwetsbare groep - behoort. Hierdoor kent zij een groot deel van de kwetsbare groep persoonlijk. Daarnaast mobiliseert Colourful Pride met online en offline evenementen, facebook en whatsapp groepen de doelgroep. Hierdoor is Colourful Pride in directe contact met de doelgroep.

- **het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.**

Colourful Pride geloofd in de kracht van intersectionele diversiteit, omdat dit de inclusiviteit bevorderd. Colourful Pride bewaakt de inclusiviteit door open te staan voor verschillende samenwerkingen, door nauw contact te hebben met andere biculturele organisaties en door mee te blijven groeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.

3.

4. Pride & Sports

1. Sportboot Pride Amsterdam offline & online

Zomer 2017 - heden

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over:

- **de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;**

Stichting Pride and Sports (Pride and Sports) vertegenwoordigde vanaf de botenparade in 2017 tot heden de LHBTIQ+ sportverenigingen van Amsterdam en omgeving. Bi-culturele personen waren ook zeer welkom en prominent aanwezig. Door de organisatoren aangewezen als 'de parel in de stoet' was dit de boot om naar uit te kijken. Met ruim 80 deelnemers van meer dan 10 sportverenigingen en een aantal vertegenwoordigers van gelijkgestemde belangenorganisaties werd aandacht gevraagd voor meer 'zichtbaarheid' in de sport en bovenal bewustwording van het uitsluitingsmechanisme waar bi-culturele LHBTIQ+ sporters in de reguliere- en topsport vaak mee te maken hebben. Helaas maakt discriminatie hier ook een onderdeel van uit op basis van migratieachtergrond. Hier willen we een eind aan brengen. Pride and Sports draagt met deze activiteit bij aan bewustwording om verandering te stimuleren.

- **de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;**

Ook in 2020 lag er weer een Pride and Sports-boot klaar. Helaas door de situatie rondom het Coronavirus ging de Pride en dus ook de botenparade in de bestaande vorm helaas niet door. Dit belette ons niet om online activiteiten te organiseren in 2020 en er de beste situatie van te maken. De onzekerheid duurde lang of het wel of niet door kon gaan. Wij hebben op het laatste moment weten om te schakelen naar een professionele online omgeving voor bewustwording. Echter hopen we dat het in de zomer van 2021 weer in fysieke aanwezigheid kan. Pride and Sports vaart mee met bijzondere aandacht voor anti-discriminatie voor (bi-

culturele) LHBTIQ+ personen in de sport. . Het lerend vermogen is dat we bruggen weten te slaan tussen gemarginaliseerde groepen in de brede zin waar de botenparade aan bijdraagt en bi-culturele LHBTIQ plus personen in de sport. Voor de volgende keer willen we graag van begin af aan mensen die discriminatie ervaren in de sport betrekken bij het opstellen van het thema van de boot in details. Alleen zij kunnen ons vertellen hoe we het beste bi-culturele LHBTIQ plus personen in de sport het best kunnen bedienen.

- **de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;**

Als het gaat om innovatiekracht om anti-discriminatie tegen te gaan, is met name awareness raising en aandacht bij breder publiek van Amsterdam nodig voor bi-culturele LHBTIQ plus personen in sport. De nieuwe manier van werken is wel gebleken in 2020. De boot kon niet doorgaan en in plaats daarvan hebben we ons op online activiteiten gericht in toch in de week van het jaarlijkse momentum de aandacht te blijven vestigen op de effecten van discriminatie. Binnen een korte tijd waren we weerbaar, veerkrachtig en schitterde Pride and Sports tijdens een belangrijke sport pride week online.

- **de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;**

Pride and Sports is er voor en met de kwetsbare groepen. In de LHBTI sportwereld hebben we directe vrijwilligers die als ambassadeurs optreden naar buiten om andere kwetsbare groepen te stimuleren zichzelf te kunnen zijn in de sport. We zien terug dat na jarenlange inzet, vrijwilligers zich bij ons melden om als ambassadeurs op te treden, op ook landelijk niveau. Dit maakt dat we ook buiten Amsterdam kwetsbare groepen weten te bereiken. Ook mensen die lastiger te bereiken zijn benadert Pride and Sports op een laagdrempelige, inclusieve en positieve manier zodat niet wordt achtergelaten.

- **het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.**

Binnen onze eigen organisatie stimuleren we mensen met een migratieachtergrond om zich aan te sluiten bij Pride and Sports. Zodoende hebben we fantastische ambassadeurs die het welzijn van bijv. vluchtelingen LHBTIQ plus personen stimuleren en sport ook zien als een manier om met mogelijke trauma's uit het verleden om te gaan. Zo hebben we een ambassadeur die is gevlucht en de positieve effecten van fysieke beweging aanmoedigt onder lotgenoten. Ook hebben twee van de bestuursleden van Pride and Sports een niet-westerse migratieachtergrond. We verschillen in seksuele oriëntatie, gender en ieder van ons is uniek. We stimuleren meer mensen van kleur binnen onze organisatie.

5. JMW Joodswelzijn

1. Overal Jezelf Kunnen Zijn

2020-2021 | **www.overaljezelf.nl**

'Overal Jezelf Kunnen Zijn' heeft als doel het vergroten van sociale veiligheid van minderheden in gemeenten en publieke ruimte.
Dit doen we door in elke Nederlandse provincie individuen, mentale, fysieke en sociale vaardigheden en strategieën te geven dat zij nodig hebben om het gevoel van veiligheid en zekerheid toe te eigenen.
Dit gebeurt middels een serie workshops waarin het zelfverdedigingssysteem, Krav Maga, centraal staat. OJKZ geeft mensen kennis, bewustwording en technieken om onveilige situaties te voorkomen, in te schatten, te de-escaleren en eruit te komen, met als resultaat empowerment en het uitstralen van zelfvertrouwen oftewel 'jezelf kunnen zijn' op straat.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over:

de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

Alle organisaties zijn expert van de problematiek die speelt bij de eigen achterban en kan deze kennis inzetten om de achterban weerbaarder te maken. Het bij elkaar zetten van de afzonderlijke minderheidsgroepen draagt bij aan de bewustwording van elkaars problematiek en zorgt voor onderling begrip en verbinding.

de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuze aan te passen;

Door de jaren heen zijn er verschillende projecten georganiseerd die bijdragen aan het versterken van de weerbaarheid van de Joodse doelgroep. Deze weerbaarheidsprojecten werden veelal in Amsterdam georganiseerd, echter blijft antisemitisme niet binnen de grenzen van de A10. Het project OJKZ biedt daarom Joden uit het hele land een kans om weerbaarder te worden. De meerwaarde van dit project zit ook in het samenvoegen van de verschillende sociale minderheidsgroepen, hierin zien de groepen dat anderen ook te maken hebben met discriminatie, wat een extra dimensie geeft aan het gevoel van weerbaarheid.

de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

Door niet alleen de eigen achterban te bedienen, bieden wij deelnemers een inzicht in het leven van mensen met een andere achtergrond. Deelnemers worden zich bewust van bepaalde problematiek die niet uniek is voor hun eigen achtergrond. Dit versterkt een gevoel van saamhorigheid, kan eventuele vooroordelen wegnemen en een gevoel van eenzaamheid verminderen.

de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

Door middel van een zesdelige trainingssessie, wordt de doelgroep intensief getraind. Hierdoor leren wij als organisaties de pijnpunten per doelgroep en per regio nog beter kennen, maar krijgt de achterban ook genoeg tijd om de handvatten onder de knie te krijgen en eigen te maken. Dit zorgt voor een duurzame impact.

het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.

Aangezien de trainingen niet slechts voor de Joodse doelgroep zijn, maar ook voor de LHBTQI+'ers, draagt dit bij aan wederzijds begrip en verbinding onder de verschillende sociale minderheidsgroepen.

2. Hulpverlening na antisemitisme

2020 - heden

Inmiddels zijn we zo gewend geraakt aan antisemitisme dat het gewoon is geworden, schreef 5.1,2,e in januari 2020 voor het AD naar aanleiding van het zoveelste incident bij koosjer restaurant HaCarmel.

Men kon altijd al terecht bij JMW voor emotionele ondersteuning, zo ook voor hulp bij antisemitisme. Sinds kort zijn wij ons verder gaan specialiseren op het gebied van hulpverlening bij antisemitisme, zodat wij onze cliënten nog beter kunnen bijstaan. In een onderzoek van het WODC, dat verscheen in 2020, is gebleken dat slachtoffers van hate crime het liefst geholpen willen worden door de eigen gelederen. En hierdoor de meldingsbereidheid mogelijk verhoogd wordt. Alsmede hierom, is gekozen voor een deskundigheidsbevordering onder de maatschappelijk werkers van JMW. Deze maatschappelijk werkers zijn getraind door Slachtofferhulp Nederland, het CIDI en het Joods Politienetwerk.

Wij bieden emotionele en praktische ondersteuning en hebben goed contact met organisaties die men kunnen begeleiden bij een melding of aangifte, in het strafproces of bij het indienen van een schadevergoeding.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over:

de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

Door de slachtofferhulp van JMW te verbeteren en de zichtbaarheid van de slachtofferhulp te vergroten, zal meldingsbereidheid gaan groeien. Doordat slachtoffers en potentiële slachtoffers zich gehoord voelen, zich serieus genomen voelen en doordat hen een veilige haven wordt geboden die hen helpt met alles wat een melding en/of aangifte doen moeilijk en/of een onprettige ervaring maakt.

de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

JMW biedt middels maatschappelijk werk al tientallen jaren steun en hulp aan slachtoffers van antisemitisme. JMW heeft echter gemerkt dat nog genoeg mensen ons nog niet weten te vinden. Dezelfde hulp, maar net in een ander jasje. Aangescherpt en verrijkt door deskundigheidsbevordering voor de maatschappelijk werkers.

de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

Naar aanleiding van de deskundigheidsbevordering is een nieuwe samenwerking ontstaan tussen JMW en Slachtofferhulp Nederland. Zo staat JMW nu op de kaart bij Slachtofferhulp Nederland en weten wij hen andersom ook te vinden. Hetzelfde geld voor de ADV in Amsterdam, MDRA. Naar aanleiding van dit project is een nieuwe samenwerking ontstaan met hen.

de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

De antisemitisme monitor, dat het CIDI jaarlijks uitbrengt, laat zien dat antisemitisme vandaag de dag niet alleen nog speelt, maar ook is toegenomen. Echter wordt daar ook elk jaar in opgenomen dat, naar verwachting, de meeste incidenten niet worden gemeld, en daarmee niet op de radar verschijnen. Door middel van dit project komen ook deze gevallen in het vizier, mede doordat wij de slachtoffers/de melders kunnen helpen in het doen van een melding, hen op zijn minst wegwijs kunnen maken bij het doen van een melding dan wel niet aangifte.
Het doen van een melding en/of aangifte in het kader van discriminatie/antisemitisme kan een traumatische ervaring op zich zijn. Het slachtoffer bijstaan in het meldingsproces of bij het doen van aangifte kan een groot verschil maken in de ervaring hiervan.

het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.

Binnen JMW wordt geen uitzondering gemaakt op het gebied van afkomst, herkomst, beperking, seksuele oriëntatie of gender. Iedereen met een Joodse achtergrond is welkom en

wordt geholpen wanneer en waar nodig. Door dit project wordt ook duidelijk dat iedereen met een Joodse achtergrond in hetzelfde schuitje zit. Daarbij komt dat antisemitisme niet de enige discriminatoire factor is waar Joden mee in aanraking kunnen komen.

6.

7. TranScreen

1. Filmfestival TranScreen

TranScreen festival edities vonden plaats in 2011, 2013, 2015, 2017 en 2019. Het geplande festival in 2020 hebben we moeten annuleren vanwege de maatregelen tegen het coronavirus. Het komende festival is 13-16 mei 2021.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

We zorgen voor een inclusieve, zo veilige mogelijke plek; voor het festival geven we de crew van een venue altijd een “cursus” omgaan met gender diversiteit, we zorgen dat mensen aangesproken worden op de manier die ze wensen (onder andere door naam/pronounce stickers) en dat alle toiletten all inclusive zijn. In 2015 heeft dat in Rialto geleid tot een permanent all inclusive toilet en in 2019 zijn in Kriterion alle toiletten permanent all inclusive geworden.

Bij ieder filmblok tijdens het festival is een inleiding door een TranScreen vrijwilliger en eventuele gast en na veel films een Q&A of nagesprek met het publiek. Na afloop wordt er ook nagepraat in de foyer met het publiek, met de filmmaker, protagonisten en activisten. Het effect is dat er mensen die normaliter niet met elkaar zouden praten, nu in een veilige laagdrempelige omgeving met elkaar een open, respectvol gesprek aan gaan waardoor er meer kennis en bewustwording over trans en genderdiversiteit bij diverse groepen ontstaat. Hierdoor zal wederzijds respect ontstaan en discriminatie naar bepaalde groepen afnemen.

In de mainstream media is een stijgende lijn in de hoeveelheid aandacht voor transgender individuen, maar desondanks voelt onze achterban zich nog steeds niet begrepen, serieus genomen of gerepresenteerd. TranScreen is daarom een relevante en belangrijke plek voor de community: een plek waar je zelf de norm bent in plaats van de uitzondering en waar je

herkenning vindt in elkaar en op het witte doek. We zorgen voor een diverse programmering en zorgen daarmee dat verschillende individuen zich gerepresenteerd voelen. Dit doen we niet alleen door films te tonen over trans personen, maar voornamelijk door films te selecteren die gemaakt zijn door en met trans personen.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

Intersectionaliteit is een belangrijk onderwerp binnen mensenrechtenorganisaties. Dit houdt in dat er aandacht en ruimte is voor gemarginaliseerde mensen, met name minderheden binnen een minderheid. In het kader van TranScreen zijn dit trans personen van kleur, vooral degene die bijvoorbeeld ook geen werk hebben, die tegen unieke problemen oplopen waar een wit trans persoon met een goede baan niet mee in aanraking zal komen. We tonen daarom altijd veel films met niet-westers perspectief om mensen te laten zien dat er ook andere visies zijn dan hier de norm is en we nodigen mensen met een biculturele achtergrond om verder te kunnen praten na de films.

We hebben gemerkt dat het soms moeilijk is om deze meest gemarginaliseerde groep te betrekken bij ons festival; Ze geven aan altijd gratis op te moeten komen draven en vaak als token worden gebruikt en daarom sceptisch zijn tegenover witte mensen en organisaties. Ook geven sommigen aan dat ze niet alleen hun eigen ballen in de lucht moeten houden, maar ook verantwoordelijk zijn voor familieleden in hun land van herkomst. Daarom hebben we geleerd dat we voor deze groep de kapstok zijn en regelen dat we hun een podium kunnen geven tegen een fatsoenlijke vergoeding. Om meer mensen te kunnen bereiken, werken we samen met biculturele (trans) organisaties in binnen en buitenland.

Komend festival gaan we samenwerken met cultuurticket.nl en zullen we ook een groot aanbod van de films online aanbieden. Dit om ons festival nog toegankelijker te maken en het risico dat we het festival af moeten lasten vanwege de covide maatregelen, kleiner te maken.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

TranScreen bezoekers geven aan dat er behoefte is aan communicatie, aan een belevingswereld delen met de buitenwereld zodat deze buitenwereld trans personen beter kan begrijpen. Gezien de diverse samenstelling van TranScreen, blijkt dat er op het festival ruimte is voor vele identiteiten, personen en verhalen en dat op deze manier de dialoog geopend kan worden.
We merken steeds meer dat het belangrijk is om naast onze eigen community ook het cis-publiek te bereiken. Empowerment vindt plaats van binnenuit de trans community, maar acceptatie komt vanuit de rest van de maatschappij. Daarom is ons festival op plekken midden in deze maatschappij, sinds 2017 in Kriterion (de studentenbioscoop) en sinds 2019 zijn we een samenwerking met Club Jaco (een jongerencentrum) aangegaan. We maken mede gebruik van hun klandizie en publiciteit om een grote groep mensen te bereiken. We merken dat we een

steeds diverser publiek qua gender en seksuele diversiteit weten te bereiken. Er komen er steeds meer mensen die zich als cis-identificeren op ons festival, die aangeven mee te komen als ally of familie van trans vrienden. Uit enquêtes blijkt dat bezoekers van TranScreen bondgenootschappen belangrijk vinden. Vier redenen die er bovenuit springen, zijn steun (78%), openheid (75%), communicatie (80%) en zichtbaarheid (73%).

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

TranScreen wil zo toegankelijk mogelijk te zijn voor onze community, daarom houden we de prijzen altijd laag, hebben we gratis programma's en vertoningen op donatie-basis en bieden sinds 2017 gratis kaartjes aan voor (queer) vluchtelingen. We hebben vanaf 2019 alleen nog gekozen voor locaties die ook toegankelijk zijn voor mensen met een beperking en hebben daarom geen vertoningen meer in filmhuis de Cavia.
Om zoveel mogelijk mensen te bereiken, hangen we posters op plekken in heel Nederland en gaan we naar veel diverse plekken in heel Nederland om zelf te flyeren en te praten met mensen, zoals (roze) bejaardentehuizen, ziekenhuizen, uitgaansplekken, filmhuizen, jongerencentra, scholen, roze borrels, evenementen van biculturele lhbtiq+ers enzovoort. Ook zoeken we publiciteit op met diverse (nationale) media en via organisaties zoals het COC, transgendergroepen, Transgender Netwerk Nederland, Movisie, Stichting Transman, Stichting Secret Garden, Aletta, Mahruf, Prisma Groep, TransAmsterdam, Trans United en IHLIA.

Uit gesprekken met bezoekers en ingevulde enquêtes blijkt dat TranScreen voor velen een eerste, laagdrempelige stap in de wereld van de transgender gemeenschap was, of de plek waar ze voor het eerst een ander transgender persoon ontmoetten. Bezoekers vertellen dat ze tijdens het festival "uit de kast komen", nieuwe inzichten hebben vergaard of zich voor het eerst in de gemeenschap hebben begeven. Ook krijgen we veel complimenten van andere festivalprogrammeurs. Mede door deze betrokkenheid van het publiek, dragen we op structurele, zinvolle en toegankelijke manier bij aan onze doelstellingen. Het festival is voor een breed publiek waardevol; het bevragen en bediscussiëren van gendernormen en seksualiteit gaat iedereen aan.

Om de meest kwetsbare doelgroepen te bereiken, werken we niet alleen met deze groepen samen, maar organiseren we ook speciale panels met hen. Zoals bijvoorbeeld het panel "The Crossing & Trans Vluchtelingen" wat we samen met Stichting Secret Garden in 2019 Club Jaco hebben georganiseerd. Het programma was een vertoning van de documentaire The Crossing met een nagesprek met de transgender asielzoekers uit de documentaire. We hoorden van de personages zelf wat ze heeft bewogen om aan deze documentaire deel te nemen (enkelen blijven anoniem uit angst voor ontdekking door familieleden) en wat de documentaire voor ze heeft gedaan. Het was een zéér emotionele bijeenkomst en Club Jaco was helemaal vol.
Of het filmprogramma in samenwerking met TransFormations, een filmfestival in Berlijn bestaande uit een team van zwarte, PoC (People of Colour), trans, two spirit en gender non-conforming personen in 2019 in Kriterion. Hun programma werd afgesloten met een

nagesprek waarin zij hun selectie motiveren en met het publiek hun ervaringen deelden. Het programma was helemaal uitverkocht, maar dat kon ook komen omdat de toegangsprijs op donatie basis was. Zo waren er ook bezoekers, uit AZC's, die zich anders een dergelijke vertoning niet kunnen veroorloven.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.

In 2017 was intersectionaliteit een hoofdthema binnen TranScreen. Ruimte bieden aan een verscheidenheid aan mensen die hun verhalen kunnen vertellen, was hierbij belangrijk. Door een ruim aanbod aan films van over de hele wereld met verhalen van vele, unieke individuen, hebben een zo breed mogelijk scala aan films en stemmen laten zien. We werken altijd samen met andere organisaties uit binnen en buitenland, omdat we nooit over, maar altijd samen en met verschillende communities programma's willen samen stellen.
Ook zorgen we dat de venue's waar we plaatsvinden toegankelijk zijn voor rolstoelen. We hebben op ons verlanglijst staan dat we alle films ondertitelen zodat deze ook toegankelijk zijn voor mensen die doof of slechthorend zijn, maar dit is tot nu toe vanwege financiën niet gelukt.
Om zoveel mogelijk inclusief te zijn in ons filmaanbod, hebben we een programmeer team met een heel diverse (culturele) achtergrond, seksuele voorkeur en genderidentiteit. In de diversiteit zit onze kracht.

2. Podcast TranScreen

2020 - heden

We hebben een podcast serie ontwikkeld, waarvoor we tot nu toe drie afleveringen hebben opgenomen en er een aantal op de planning staan. De podcast behandelt onderwerpen zoals de geschiedenis van TranScreen, de zichtbaarheid van trans personen in de media en op het scherm en het belang van zichtbaarheid. Ook zullen er bezoekers en regisseurs in de podcast aan het woord komen.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

Met de podcast kunnen we een nieuwe doelgroep bereiken die zo op laagdrempelige manier in aanraking komt met TranScreen. Daarnaast is het een verrijking van ons filmfestival.

Bezoekers maken zo kennis met de mensen in de organisatie, er kan verder worden doorgepraat over relevante thema's en je krijgt een blik achter de schermen door deze verhalen.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

De afgelopen jaren hebben we gemerkt dat de community behoefte heeft aan meer dan alleen films. Juist de samenhorigheid, het samen komen en de gesprekken waarvoor de films zorgen, zijn dat wat ons festival waarde geeft. De podcast zien we als een verlengde van deze gesprekken die ontstaan tijdens het festival, maar die zo met een brede publiek gedeeld kunnen worden.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

In de afgelopen jaren hebben podcasts een enorme vlucht genomen in Nederland. Ook is er een genre podcasts ontstaan dat aansluit bij activisme voor mensenrechten. In lijn met deze trend, zijn we gestart met onze podcast.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

Doordat TranScreen plaatsvindt in Amsterdam, kan er voor sommige mensen een drempel bestaan om te komen. Ze kunnen zich niet veilig voelen, wellicht hebben ze gezondheidsklachten of de reiskosten en de prijs van filmkaartjes zijn een barrière. De podcast is gratis te beluisteren op iedere plek waar een internetverbinding is. Zodoende is het een hele laagdrempelige manier om bij het festival betrokken te zijn.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.

De ervaring leert dat inclusiviteit een nobel streven is dat soms moeilijker te vervullen kan zijn dan men zou willen. De podcast is een laagdrempelige manier om ruimte te bieden aan minderheden binnen de trans gemeenschap. Mensen kunnen hier hun stem laten horen, zonder de verplichtingen en verwachtingen die ontstaan wanneer je vrijwilliger wordt bij een organisatie.

8.

9. Pink Marrakech

1. Documentaire Mans Genoeg en Herdenkingsservice in de Oranjekerk

2020

Op 17 mei 2020 is één van onze community leden, 5.1,2,e op veel te jonge leeftijd ons helaas ontvallen. Hij is op de islamitische wijze begraven op een begraafplaats ver buiten, zijn geliefde, Amsterdam. De community wilde hem een waardig afscheid bieden en daarom heeft Pink Marrakech het heft in handen genomen om op 4 juli 2020 dit te verwezenlijken. Door middel van een herdenkingsdienst te organiseren in het hart van Amsterdam, waar de community samen kon komen om te rouwen en om zijn leven te vieren. Naar aanleiding van Saids verhaal kregen wij een verzoek als stichting om mee te werken aan de documentaire, die ging over discriminatie van leden uit de LHBTQI+-community. Tijdens de herdenkingsdienst in de Oranjekerk waren ook de makers van de documentaire uitgenodigd.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

De activiteiten hebben laten zien dat ondanks alle negatieve berichtgevingen rondom 5.1,2,e overlijden, Pink Marrakech heeft gediend als schakel tussen de Marokkaanse gemeenschap en de LHBTQI+ community. Pink Marrakech heeft zich op een professionele manier ingezet voor de behoeftes van alle partijen. Men durfde naar aanleiding van de documentaire met elkaar in dialoog te gaan, waarbij de stichting fungeerde als bemiddelaar. De effectiviteit hiervan was dat Pink Marrakech heeft laten zien dat er daadwerkelijk bruggen gebouwd kunnen worden en dat men zich veilig genoeg voelt om met elkaar in gesprek te gaan. De verschillende doelgroepen die normaliter niet met elkaar in gesprek gaan over taboeonderwerpen raakten nu volop met elkaar in gesprek en leerden van elkaar op basis wederzijds respect.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

Het team van Pink Marrakech heeft een sterk ontwikkelde culturele sensitiviteit. Gepaard met de eigen persoonlijke referentiekaders kan Pink Marrakech goed meebewegen in de behoeftes vanuit verschillende doelgroepen. Hierdoor kunnen zowel de Marokkaanse community als de LHBTIQ+ community van elkaar leren. De rol van de stichting hierin is dat zij respectvol kan zijn in plaats van provocerend. Pink Marrakech heeft, naar aanleiding van de activiteiten, geleerd om verder te kijken dan het individu, door rekening te houden met 5.1,2,e directe omgeving, hun geloofsovertuiging en hun wensen. Pink Marrakech heeft hiermee de rol bekleed van voorlichter in plaats van een overtuigende rol in te nemen. Daarnaast heeft de stichting naar aanleiding van de activiteiten geleerd om sneller problematiek binnen de eigen community te signaleren en hier naar te handelen. Dit heeft er toe geleid dat de doelgroep zich meer gesterkt voelt door het bestaan van de stichting.

Wat zeggen de activiteiten over de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert.

Na afloop van de kerkdienst en na afloop van de uitzending van de documentaire kwamen er verschillende partijen met meer hulpvragen en gaven meer partijen aan dat de behoefte naar voorlichting heel erg aanwezig is. Momenteel is Pink Marrakech druk bezig met het inwinnen van kloppende informatie met als doel het realiseren van een voorlichtingsprogramma voor onder andere scholen en hulpverleningsorganisaties.

Wat zeggen de activiteiten over de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt?

De doelgroepen wisten naar aanleiding van de uitzending beter in contact te komen met Pink Marrakech. Er was zelfs behoefte aan een herhaling van de uitzending, wat ook plaats heeft gevonden. Het resultaat hiervan was dat de stichting meer landelijke bekendheid kreeg. Hierdoor werd Pink Marrakech beter vindbaar voor de doelgroep.

Wat zeggen de activiteiten over het bevorderen van inclusie (ook binnen de eigen organisatie) op ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender?

De activiteiten hebben ertoe geleid dat Pink Marrakech echt voor algehele inclusie heeft gezorgd. Tijdens de herdenkingsdienst op 4 juli 2020 kwamen verschillende mensen bijeen in naam van de liefde voor de mens. 5.1,2,e zijn dood heeft veel mensen, uit verschillende gemeenschappen binnen en buiten Amsterdam, bij elkaar gebracht. Er waren zowel moslims, christenen, joden en niet-gelovigen bijeen gekomen. Men is bij elkaar gekomen om 5.1,2,e zijn leven te herdenken, maar ook om te vieren wie hij was en waar hij voor stond.

De activiteiten hebben er ook aan bijgedragen dat mensen met een westerse cultuur (ik-cultuur) hebben ervaren hoe het er aan toe gaat binnen een collectieve cultuur (wij- cultuur). In een wij-cultuur gaat het NIET om de individu maar om de gemeenschap. Pink Marrakech heeft dit op een respectvolle manier overgebracht waardoor er wederzijds begrip kon ontstaan.

10. Trans United

1. Research Trans personen van kleur voor Adviesraad diversiteit en integratie Amsterdam, Gemeente Amsterdam

2017

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

Trans United Europe heeft er voor gezorgd dat de thematiek van trans personen van kleur kon worden geduid door wetenschappelijke onderbouwing. Onze expertise is het om de stem van de gesloten en verborgen gemeenschap te kunnen vertalen in concreet geschreven rapport materiaal dat in samenwerking door Trans BPOC mensen vanuit TU en onderzoekers tot stand kwam. Door het rapport ism TU en de ADI zijn beleidslijnen geschreven die gehanteerd worden in het college akkoord en de roze agenda. Door het werk van TU zijn de onderwerpen zoals beschreven uit de research aangepakt en heeft de trans gemeenschap in zijn geheel groei en support gekregen in brede zin.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

TU heeft keuzes gemaakt zoals dat het een feministische organisatie van transmensen van kleur wil zijn, zich richt op gezondheid en welzijn, veiligheid en community building en rechten van transmensen van kleur en de grotere trans gemeenschap Naast een activistische inhoudelijke lijn werken wij ook hands on in de outreach. Samenwerkingsverbanden met stakeholders zoals Prostitutie maatschappelijk werk, gemeentelijke afdelingen, COA, artsen, politie, zeden en mensenhandel units, advocaten, psychologen en andere wetenschappers, kunst en cultuur sector organisaties, zijn duurzaam ontstaan en worden dagelijks benut in samenwerking en probleemoplossing voor cliënten en leden van de organisatie.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

Wij hebben uit het onderzoek gezien dat er grote behoefte is naar zorg, veiligheid en hulpverlening. Wij zijn die gaan bieden in onze eigen trans united kliniek waar wij naast zorg zoals hormonen soa en hiv preventie en doorverwijzen naar ziekenhuis specialisme een belangrijke partner zijn geworden. Wij zijn deel van het H-Team, werken direct met de kwartiermaker Transgenderzorg, zitten in een overlegorgaan van ziekenhuizen, verzekeraars en specialisten. Onze peer to peer hulpverlening wordt gezien als vernieuwend en belangrijk.

Wij werken samen met de GGD Amsterdam en draaien samen onze kliniek, wij werken samen met het Amsterdam UMC en andere gender klinieken in Nederland. Onze doelgroep wordt gezien als belangrijk (vluchtelingen, dak en thuisloze, sekswerkers, migranten) die moeilijk in de zorglijn komen. Door onze nieuwe manier van werken zijn wij een belangrijke toevoeging in het medisch specialistische veld.

Wat zeggen de activiteiten over de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt?

Wij maken deel uit van de meest kwetsbare doelgroep 'BPOC/Migrant/Sekswerkers' uit de trans gemeenschap. Door onze projecten boren wij onze doelgroep aan. Onze doelgroep blijft normaal uit het zicht.

Wat zeggen de activiteiten over het bevorderen van inclusie (ook binnen de eigen organisatie) op ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender?

Belangrijke pijler is voor ons intersectionaliteit en anti racisme. In al ons werk en in onze contacten filteren wij door een intersectionele lens. Als vrouwen van kleur met een trans achtergrond, als sekswerkers, als migranten weten wij wat institutioneel racisme is, wat onderdrukking van vrouwen is, hoe toxische masculiniteit werkt en hoe patriarchale en koloniale structuren werken. In onze organisatie maken wij per definitie plek voor de meest onderdrukte en gestigmatiseerde mensen in de maatschappij.

2. International Aids Conference- Trans United-Aids Fonds-Hiv Vereniging Aids walk Opening AIDS Conference Amstelveld Trans United Demo sexworkers International Aids conference

2018

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

Trans United heeft ervoor gezorgd dat het thema trans van kleur en sekswerk en HIV onderwerpen zijn waar door ons op vakkundige en authentieke wijze over gesproken en aan gewerkt is. Deze thema's zijn omarmd omdat zij onderdeel zijn van onze realiteit. Binnen de trans gemeenschap werden deze onderwerpen gestigmatiseerd. Door ons werk is dat nu veranderd. Zeker binnen de trans gemeenschap van kleur is ons hiv activisme omarmd en gekoesterd. Door zichtbaarheid en samenwerking hebben wij op de internationale aids conferentie in Amsterdam baanbrekend werk verricht, wij hielden de openingsspeech samen met Minister Kaag, organiseerden samen met belangrijke HIV activisten de internationale openingswalk, en hielden een internationale sekswerkers demo/walk door de stad.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

Trans United heeft door de agenda HIV activisme op te pakken als centraal onderdeel van gezondheid van mensen van kleur geleerd dat dit onderwerp van vitaal belang is voor de trans gemeenschap van kleur. Door onze preventie en hulp aan transmensen die of kwetsbaar zijn voor soa en hiv besmetting en of leven met HIV maar niet goed in de zorglijn komen, hebben wij levens veranderd, ge-destigmatiseerd, en de zorgverlening verrijkt met een andere kijk op uitsluitingsmechanismen, racisme, en transfobie. Wij hebben holistische zorg en welzijn onderdeel gemaakt van al onze werken. Dit is een keuze die onze BPOC trans gemeenschap in veel facetten verrijkt heeft.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

TU heeft door de peer to peer aanpak en het aansluiten bij de doelgroep (trans mensen van kleur, trans sekswerkers, transmigranten en trans vluchtelingen) gezorgd voor inclusie van een verborgen doelgroep. Onze doelgroep wordt nu gezien en wij zijn volwaardige partners in zorg, en overheidsinstanties, daarnaast zijn wij internationaal verbonden door zuster organisaties waardoor er een BPOC trans netwerk is ontstaan met soortgelijke initiatieven.

Wat zeggen de activiteiten over de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt?

In alle onderwerpen, projecten, peer to peer hulpverlening en samenwerking verbinden wij de verborgen en meest kwetsbaren trans personen met de samenleving.

Wat zeggen de activiteiten over het bevorderen van inclusie (ook binnen de eigen organisatie) op ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender?

Belangrijke pijler is voor ons intersectionaliteit en anti racisme. In al ons werk en in onze contacten filteren wij door een intersectionele lens. Als vrouwen van kleur met een trans achtergrond, als sekswerkers, als migranten weten wij wat institutioneel racisme is, wat onderdrukking van vrouwen is, hoe toxische masculiniteit werkt en hoe patriarchale en koloniale structuren werken. In onze organisatie maken wij per definitie plek voor de meest onderdrukte en gestigmatiseerde mensen in de maatschappij.

3. Equinox Initiative for Racial Justice Steering Group lid in de commissie

2020
https://www.equinox-eu.com

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

Wij zorgen voor aanbevelingen, spreken in de EU commissie anti discriminatie en zijn daar lid als civil society partner. Wij kunnen de realiteit van transmensen van kleur bespreken en zodoende integraal beleid voor transmensen in de EU beïnvloeden. Ons lobby werk wordt gewaardeerd en is een belangrijke component van de sterring groep.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

Wij hebben in onze organisatie zowel lokaal als op EU niveau ons anti racisme werk afgestemd in samenwerking met LHBTIQ en hetero/ niet LHBTIQ organisaties. In de BLM movement zijn wij een geaccepteerde partner en hebben hierdoor oplossingen voor destigmatseren en anti transfobie in de zwarte gemeenschap en die van kleur in werking gesteld.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

Samenwerking in de anti racisme beweging als trans organisatie was spannend echter wij hebben nu totale inclusie bewerkstelligd en zijn daarom lid van Equinox's steering groep geworden. Het was voor ons spannend en ingewikkeld om gezien te worden in de vak patriarchale groepen maar het is ons gelukt om volwaardig omarmd te zijn in de internationale anti racisme en anti discriminatie beweging. Door onze aanwezigheid is er veel veranderd in deze movement.

Wat zeggen de activiteiten over het bevorderen van inclusie (ook binnen de eigen organisatie) op ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender?

In alle onderwerpen, projecten, peer to peer hulpverlening, activisme, en samenwerking verbinden wij de verborgen en meest kwetsbaren trans personen met de bredere samenleving.

11. CinemAsia

In de jaren 2013 – 2020 heeft CinemAsia een jaarlijks filmfestival geproduceerd van tenminste 5 dagen. In de jaren 2004 – 2012 heeft CinemAsia een tweejaarlijks festival gehouden van varierend 3 tot 6 dagen. CinemAsia is opgericht als Aziatisch LGBTQIA+ festival, om met name

het talent en creativiteit van Aziatische makers te laten zien voor het Nederlandse publiek, later is deze scope verbreed naar Aziatische cinema in de breedste zin van het woord om daarmee recht te doen aan de diversiteit, verscheidenheid en talent afkomstig uit Azië, wat echter in Europe vaak onderbelicht blijft.

Elke dag worden we bedolven door beelden: social media, online, buiten op straat en via de televisie. Bewust en onbewust leren wij hiervan en vormen wij opinies. Niet kritische of niet representatieve beeldvorming leidt tot stereotypering en daarmee tot onbegrip en polarisatie. Nog altijd is de zichtbaarheid van Nederlandse mediamakers met een Aziatische achtergrond in de mainstream media miniem, daarmee heeft de organisatie een actuele relevantie. Deze groep voelt zich niet gerepresenteerd, sterker nog ze voelen zich gediscrimineerd en gedecimeerd tot stereotype.

Tijdens het festival en de year-round activiteiten besteed CinemAsia veel aandacht aan racisme, discriminatie en sociale exclusie van de Aziatische diaspora in Nederland. CinemAsia biedt daarom al jaren een platform om met moderne-, pop- en beeldcultuur het gesprek hierover aan te gaan. In de eigen organisatie besteed CinemAsia veel aandacht aan het creëren van toekomstige rolmodellen. Een vaak gehoorde reactie op een roep om meer diversiteit is dat 'ze' niet te vinden zijn. Daarom zorgen wij ervoor dat ze opgeleid worden en ze een netwerk meekrijgen. De CinemAsia Academy leidt jong creatief talent op om zo straks aansluiting te vinden in de a/v-, kunst- en cultuursector.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de expertise en effectiviteit van de organisatie om verandering om het thema te realiseren;

In de afgelopen periode heeft CinemAsia en haar organisatie een model gevormd voor een jaarlijks terugkerend festival en heeft het de bezoekersaantallen zien groeien tot +/- 10.000 per jaar in 2019/2020. Meer en meer mensen komen in aanraking met Aziatische cinema en de Aziatische diaspora. Dit draagt direct bij aan een beter begrip voor onze achterban. Door een bijdrage te leveren aan een betere verspreiding van Aziatische filmcultuur bieden wij de diaspora rolmodellen en positieve bekrachtiging om in zichzelf te geloven.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen;

Door de groeiende aandacht van anti-Aziatisch racisme, volgende de Coronacrisis, zijn we extra alert geworden op de discriminerende uitingen of misrepresentatie van Aziatische Nederlanders in de media. Wanneer wij dergelijke signalen ontvangen maken wij hier werk van en spreken dan bijvoorbeeld de Omroep of Productiemaatschappij hier direct op aan en gaan we in gesprek met deze partijen om herhaling te voorkomen. Een actueel voorbeeld hiervan waren de schadelijke stereotyperingen die bij Wie is de Mol werden uitgezonden. Samen met de netcoordinator en het productiebedrijf hebben we afspraken gemaakt over hoe dit voorkomen kan worden in de toekomst. Op aandringen van CinemAsia zal AVROTROS en ID TV het manifest KLEUR! ondertekenen. Een ander voorbeeld, iets verder in het verleden waren de racistische 'grappen' van 5.1.2,e bij Hollands Got Talent in 2014. Ook in dat geval heeft

CinemAsia van zich laten horen met de landelijke media campagne 'Nummer 39 met Rijst', waar geselecteerde Chinese restaurants 39% korting gaven op hun nummer 39 met rijst. Destijds koos CinemAsia voor een zachte ludieke aanpak, echter onder invloed van een stijgend aantal meldingen van anti Aziatisch racisme hebben wij de koers gewijzigd en zullen in de toekomst een scherper geluid laten horen.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;

CinemAsia weet via de bestaande kanalen haar achterban goed te bereiken en zijn er samenwerkingen opgezet met andere Aziatische belangenbehartigingsinstellingen zoals Meer dan Babi Pangang, Vereniging Chinese Nederlandse Horecaondernemers en het sectorbreed gepositioneerde manifest KLEUR!.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

De Nederlands Aziatische doelgroep is moeilijk te bereiken, dit heeft mede tot gevolg dat incidenten, hoe pijnlijk voor betrokkene ook, lastig in kaart te brengen zijn. Tot voorkort waren Nederlandse Aziaten niet geregistreerd als etnische minderheid in de CBS-statistieken waardoor deze groep buiten de scope viel van toezichthouders en meldpunten. CinemAsia heeft met haar LGBTQIA+ en Film activiteiten een grote groep Nederlandse Aziaten aan zich weten te binden waardoor we sterk ontwikkelde voelsprieten hebben ontwikkeld in onze achterban.

Wat zegt deze activiteit of het resultaat over: het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.

CinemAsia is inclusief, dit valt te zien aan de samenstelling van ons team, ons publiek en onze achterban. Door in onze eigen organisatie sterk te focussen op het ontwikkelen van talent voegen we voor de sector een positieve bijdrage toe aan het toekomstige veld. Ons publiek laat ook een mooie mix van afkomsten zien. Ongeveer 45% van onze doelgroep identificeert zich als autochtoon/wit en 55% Aziatisch.