Track records Alliantie X 020

COLOURFUL PRIDE



team inclusive
empower people

Pink Marrakech

TRANS UNITED EUROPE

CINEMASIA FILM FESTIVAL

Trackrecord 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 lhbtiq+ 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;

5.1,2,e 5.1,2,e is een 5.1,2,e 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 bi-culturele organisaties en door mee te blijven groeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.

2. Workshops, trainingen, panels
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 lhbtiq+ 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 lhbtiq+ 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;

5.1,2,e 5.1,2,e is een 5.1,2,e 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 bi-culturele organisaties en door mee te blijven groeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.

3. (online) 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 LHBTIQ+ en non-binaire personen evenementen in Nederland en in Amsterdam. Eindelijk een plek voor de biculturele LHBTIQ+ 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 LHBTIQ+ vrouwen en non-binaire personen voelden zich niet gerepresenteerd en geaccepteerd op die feesten. Ms.Jones heeft daar verandering in gebracht door een biculturee l georiënteerde programmering aan te houden. Voor de biculturele LHBTIQ+ vrouw en non-binaire persoon, door een LHBTIQ+ vrouw en non-binaire persoon. Ms.Jones zorgt ervoor dat de LHBTIQ+ 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 LHBTIQ+ 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 LHBTIQ+ 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 bi-culturele 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 keuzen aan te passen;

De directeur van Colourful Pride, 5.1,2,e is ook bekend als 5.1,2,e 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;

5.1,2,e 5.1,2,e is een 5.1,2,e 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.

CinemAsia Film Festival

Trackrecord CinemAsia

1. LGBTQIA+ Programma CinemAsia Film Festival 2004 – heden

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

CinemAsia Film Festival is in 2004 opgericht als Queer and Asian Film Festival. Vanuit dat startpunt is Aziatische cinema in zijn algemeenheid opgenomen als programmeringsidentiteit. Een van de grondbeginselen van CinemAsia is het creëren van een platform om uitdrukking te geven aan de Aziatische LGBTQ+ ervaring en deze te vieren. CinemAsia heeft de reputatie een van de meest queer vriendelijke en inclusieve festivals in Nederland te zijn. Het is van groot belang dat CinemAsia door blijft gaan met het empoweren van Aziatische ervaringen in Nederland, door onze eigen stemmen te doen horen en daarmee de vrijheid die wij genieten te omarmen en te koesteren in solidariteit met hen die dat niet kunnen, waar ook ter wereld. CinemAsia heeft de ambitie om een verenigend platform te zijn voor de Aziatische LGBTQIA+ ervaring. Dit kwam tot uitdrukking in onze LGBTQIA+ programmering tijdens de 2020 editie van het festival.

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

Tijdens onze festivals gaan we samenwerkingen aan met andere LGBT of BPOC organisaties. Wij beseffen ons dat wij als stichting met steun van vele fondsen kunnen rekenen op een begroting waarmee wij onze rijkwijdte en diepte kunnen besteden aan kleinere grass roots organisaties die geen toegang hebben tot deze middelen. Dit zijn vaak organisaties van kleur met een achtergestelde positie in de samenleving. CinemAsia heeft zich in de afgelopen twee jaar ten doel gesteld om onze ruimte, financien en organisatiecapaciteit te delen met deze organisaties. Hierbij hebben we een scherpe keuze gemaakt in de mix tussen ons eigen aanbod en het aanbod vanuit de community en grass roots organisaties.

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

Door op co-creatie van ons programma met sterke grassroots partners en al bestaande platformen een fysieke safe space te bieden tijdens ons festival kunnen samen komen en gedeelde waarden zoeken die onze gemeenschap sterker en veerkrachtiger maken. Deze co-creatie heeft een fantastische vorm gekregen tijdens het CinemAsia 2020 LGBTQ Open Space programma. Samenwerkende organisaties zijn: Filipino LGBT Europe, TransUnited, Dona Daria, Out&Abroad, Transgender Netwerk Nederland. Ondersteunend aan dit programma heeft CinemAsia 5.1,2,e hoofdrolspeler Suksuk) uit Hongkong laten overkomen voor interactie met het publiek en uit New York was regisseur 5.1,2,e tijdens het festival te gast.

de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

Door juist op deze co-creatie in te zetten bereikt CinemAsia niet alleen haar eigen achterban, die voor veel andere organisaties al moeilijk te bereiken is, ook de achterbannen van deze kleinere organisaties. Veel mensen uit de achterban van die organisaties zitten juist in deze kleinere organisaties vanwege het geobserveerde gevoel van veiligheid. Door met deze organisaties te co-creëren bereiken we de volledige doelgroep.

het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in ieder geval

herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender.

CinemAsia wil een inclusieve en diverse organisatie zijn, zowel voor het publiek als voor de mensen die het maken. In 2017 is CinemAsia genomineerd voor Code Culturele Diversiteit Award en wordt de organisatie in zowel de Culturele Verkenning van de Gemeente als in het Rapport van de Kunstraad genoemd als een van de meest progressieve voorbeelden van cultuur makende organisaties in de stad op dit vlak.

2. CinemAsia Asian Pride Event tijdens Pride Amsterdam: UNITED LOVE: Documenting Pride in Asia

Expositie: *United Love: Documenting Pride In Asia*

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

Azië is het thuis voor 60% van de wereldpopulatie en is cultureel rijk en divers, als ook de verschillende attitudes richting LGBTQ gemeenschappen, verspreid over het continent. In de afgelopen jaren hebben we diverse significante ontwikkelingen in LGBTQ rechten meegemaakt, met diverse uitkomsten. Ondanks de vooruitgang in sommige delen, zien we een teruggang in rechten en acceptatie in andere delen: de LGBTQAI+ ervaring in Azië blijft enorm diffuus en in vele landen en culturen in Azië een taboe en een onuitgesproken worsteling in vele culturen. In 2019 herdachten we niet alleen de Stonewall Riots, maar ook de 25e verjaardag van de eerste Pride ooit georganiseerd in Azië, die van Manilla op de Filipijnen.

Vanaf dat moment hebben vele ontwikkelingen plaats gevonden, van het decriminaliseren van *gay sex,* tot het eerste land in Azië met gelijke huwelijksrechten; Taiwan. CinemAsia heeft met trots de expositie *United Love: Documenting Pride in Asia* gepresenteerd in het hart van Amsterdam Pride, Vondel CS in het Vondel/Pride Park.

De getalenteerde fotograaf Watsamon Tri-yasakda heeft in de jaren 2015-2019 verschillende Pride's in Azie gedocumenteerd, van Manilla tot Taipei en van Yangoon tot Seoul. Een selectie van de maker wordt vertoond tijdens Amsterdam Pride. Dit evenement werd voorzien van een sterke randprogrammering met onder andere de maker die we voor deze gelegenheid over hebben laten komen uit Bangkok. Naast deze expo hielp CinemAsia Filipino LGBT Europe met de realisatie van de eerste *All Asian Boat* tijdens de Canal Pride.

De expositie werd voorzien van een uitgebreide randprogrammering bestaande uit:
Opening Event door 5.1,2,e *Ambassadeur Taiwan in Nederland.*

Paneldiscussion: LGBT Rights & Developments in Asia: Then & Now met Filipino LGBT Europe, Pride House Tokyo en queer-filmmaker 5.1,2,e *Moderator* 5.1,2,e */ Amnesty International*

Presentatie: Documenting Pride in Asia door 5.1,2,e

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

Om zowel een brede doelgroep aan te spreken en onderdeel te zijn van Pride heeft de organisatie gekozen voor een duidelijk en zichtbare plek midden in het Pride Park. De Aziatische gemeenschap in Nederland is van oudsher weinig zichtbaar en zoekt de spotlight niet op. Daarom heeft CinemAsia LGBTQIA+ de scherpe keuze gemaakt om midden in het hart van Pride Amsterdam te gaan zitten. Zichtbaarheid van Aziatische LGBTQAI-ers die tot voorkort laag was, hebben we daarmee vergroot. We hebben tijdens onze activiteiten dan

ook veel nieuwe gezichten ontmoet en vele hartverwarmende reacties ontvangen over de vergrote zichtbaarheid van Aziatische LGBTQAI-ers tijdens Pride.

De innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert;
Door een verbinding te leggen tussen oost en west heeft de organisatie een nieuwe brug geslagen tussen de Aziatische diaspora in Nederland en de LGBTQIA+ gemeenschap in Azie. Zo werden de paneldiscussies in het Engels gevoerd zodat Livestreams op afstand gevolgd konden worden in bijvoorbeeld de Filipijnen en China. Tijdens de paneldiscussie LGBT RIGHTS & DEVELOPMENTS IN ASIA heeft voor het eerst in de geschiedenis een intercultureel panel bestaande uit vertegenwoordigers van Beijing Queer Film Festival, Pride House Tokyo, Thailand's The Standard en Filipino LGBT Europe in een open en toegankelijk panel bruggen geslagen tussen LGBTQIA+ organisaties in Azie en Europa.

De mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;
Door met diverse partners te collaboreren en in een duidelijk zichtbare locatie haar activiteiten te organiseren heeft CinemAsia een grote doelgroep aangesproken van LGBT-ers uit kleine doelgroepen. In de enquetes die we hebben afgenomen tijdens het evenement hebben we reacties ontvangen van LGBT-ers uit Myanmar, Cambodja, Sri Lanka, Laos en Korea, waaruit blijkt dat door dit evenement zij zich voor het eerst gerepresenteerd voelden als Aziatisch en LGBT.

Het bevorderen van inclusiviteit (ook binnnen de eigen organsiatie) op in ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele orientatie of gender;

Tijdens het evenement in Vondel CS hebben meerdere personen die voorheen nog niet bekend waren met CinemAsia zich direct aangemeld als vrijwilliger voor het festival in 2020. Dit heeft een fantastische bijdrage geleverd aan de diversiteit en inclusiviteit van onze organisatie.

Trackrecord Pink Marrakech

Pink Marrakech Festival 29 februari 2020

- **Wat zegt de activiteit over de expertise en effectiviteit van Pink Marrakech om verandering te realiseren?**
  De bezoekers van het festival hadden voornamelijk een Marokkaanse achtergrond. Zowel lhbtiq+ personen als de straight allies waren, op deze mooie avond in Amsterdam, van de partij. Daarnaast waren er ook veel anderen uit de bi-culturele lhbtiq+-gemeenschap aanwezig om te vieren wie ze zijn, maar bovenal dat ze er mogen zijn. Het vieren van zowel onderdeel zijn van de lhbtiq+-community als moslim zijn heeft een mooi fenomeen teweeg gebracht. Pink Marrakech heeft door middel van het organiseren en realiseren van het festival laten zien dat zij in staat is geweest om de veiligheid van haar deelnemers te waarborgen. In samenwerking met verschillende partijen is de stichting in staat geweest om dit evenement tot een daverend succes te maken. Het doel van het festival was om te laten zien dat de bi-culturele lhbtiq+ personen er niet alleen voor staan. Het effect hiervan dat was de bereikbaarheid en toegankelijkheid van de stichting hiermee werd vergroot. Door ons te laten zien in onze eigen kracht voelde men zich empowered en durfde zij hun persoonlijke problematiek met betrekking tot hun geaardheid of seksualiteit uit te spreken.

  Wat zegt de activiteit over de flexibiliteit en het lerend vermogen van Pink Marrakech, waarbij zij de geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzes aan te passen?
  Het festival heeft ons laten zien dat wij niet makkelijk uit het veld te slaan zijn. In de aanloop naar het festival liep de stichting tegen wat problemen aan van derden, waardoor er een groot beroep werd gedaan op de flexibiliteit van het team. 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 bi-culturele LHBTIQ+ community van elkaar leren. De rol van de stichting hierin is dat zij respectvol kan zijn in plaats van provocerend. Dit is voor, het oog, van de doelgroep heel erg van belang omdat dit heeft laten zien dat Pink Marrakech rekening houdt met de directe omgeving van de doelgroep.

- **Wat zegt de activiteiten over de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert.**
  Het was de eerste keer dat er een organisatie was die festival organiseerde die de trefwoorden LHBTIQ+, Marokkaans, Islam in één zin durfde te gebruiken. Pink Marrakech vond dat het tijd was om zichzelf op een zodanige manier te profileren, dat men niet meer om ons heen kon. Natuurlijk kwam er, zoals verwacht, een negatieve tegenreactie. Desondanks de negatieve berichtgeving, bleef Pink Marrakech voet aan de grond houden en in haar kracht staan zonder provocerend over te komen. Het

organiseren van een evenement op grote schaal nam met zich mee dat het gehele team groter mocht gaan denken. Dit is dan ook gelukt gezien het mooie resultaat dat is neergezet. Het organiseren van het festival heeft ook teweeg gebracht dat de stichting nog meer in haar kracht durfde te staan.

- **Wat zegt de activiteit over de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt?**
  Het iconische Muziekgebouw aan 't IJ in Amsterdam heeft gediend als decor voor empowerment en sociale acceptatie van de Nederlandse-Marokkaanse LHBTIQ+-community. Het festival was een initiatief van stichting Pink Marrakech waarbij verschillende artiesten en organisaties de handen ineen slaan om sociale acceptatie, zichtbaarheid en empowerment voor de Nederlands Marokkaanse LHBTIQ-community te bevorderen. "Ook in de Nederlandse-Marokkaanse cultuur moeten belangrijke onderwerpen als gender-ambiguïteit, geaardheid, het voelen van liefde en omarmen van identiteit bespreekbaar gemaakt worden".

  We hebben onze doelgroep weten te bereiken door middel van het gebruik maken van onze Social Media platformen. Daarnaast is er veel gebruik gemaakt van mond-op-mond reclame binnen onze eigen netwerk. Daarnaast werd de doelgroep bereikt doordat er voor het festival veel landelijke bekendheid verworven moest worden. Dit is gerealiseerd doordat Pink Marrakech de pers goed wist te bereiken en hierdoor dus de doelgroep kon bereiken.

- **Wat zegt de activiteit over het bevorderen van inclusie (ook binnen de eigen organisatie) op ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender?**
  Het mooie van het festival was dat Pink Marrakech voor iedereen de deuren had geopend. Iedereen die affiniteit had met de Marokkaanse cultuur of met bi-culturele lhbtiq+ personen was van harte welkom. Dit had als effect dat mensen uit verschillende lagen van de bevolking met elkaar in aanraking kwamen en zich zodanig met elkaar konden verbinden. Het festival heeft er ook aan bijgedragen dat mensen uit een westerse cultuur hebben ervaren hoe het er aan toe gaat binnen een collectieve cultuur. In de Marokkaanse wij-cultuur gaat het niet om het individu maar om de gemeenschap. Pink Marrakech heeft dit op een respectvolle manier overgebracht waardoor er wederzijds begrip kon ontstaan en men van elkaar kon leren.

Voorlichtingen aan scholen

Pink Marrakech is meerdere keren uitgenodigd door scholen om voorlichting te geven over het thema geaardheid en seksualiteit. De voorlichtingen zijn gegeven op middelbare scholen en hogescholen in Nederland en België. De studenten aan wie de voorlichtingen zijn gegeven hebben voornamelijk een islamitische achtergrond.

- **Wat zegt de activiteit over de expertise en effectiviteit van Pink Marrakech om verandering te realiseren?**
  Een voorlichting geven is één ding, maar een voorlichting geven over een taboe gerelateerde onderwerp is een ander ding. Pink Marrakech heeft vooraf besloten om tijdens deze voorlichtingen een informatieve rol aangenomen in plaats van een

overtuigende. Het effect hiervan was dat men met ons in gesprek durfde te gaan in plaats van dat de voorlichting een welles-nietes spelletje werd. De winst hiervan was dat Pink Marrakech er in wist te slagen om een gespannen sfeer om te zetten naar een veilige sfeer waar men zichzelf durfde te uiten, een mening mocht hebben en elkaar respectvol behandelde.

- **Wat zegt de activiteit over de flexibiliteit en het lerend vermogen van Pink Marrakech, waarbij zij de geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen?**
  Tijdens een voorlichting is het altijd afwachten en aftasten hoe men reageert op hetgeen wat er wordt gezegd door de voorlichter. Doordat men met elkaar in gesprek raakt kunnen de spanningen soms hoog oplopen. Hierin moet Pink Marrakech zich flexibel opstellen om toch hun kracht te mogen laten zien. Wat Pink Marrakesh uit de gesprekken kan concluderen is dat er veel sprake is van onwetendheid binnen de (islamitische) gemeenschap met betrekking tot geaardheid, gender en seksualiteit. Men neemt de moeite niet om zich te verdiepen in de onderwerpen. Daarnaast kan men zich ontrouw jegens hun religie voelen, door taboe onderwerpen in het openbaar te bespreken. Pink Marrakech heeft hieruit mogen leren dat het ontzettend belangrijk is om juist deze onderwerpen bespreekbaar te maken en om ze te normaliseren. Hierdoor ziet Pink Marrakech elk bezoek of elke voorlichting als een zaadje dat wordt gepland. Net als elk zaadje heeft het tijd nodig om te groeien.

- **Wat zegt de activiteiten over de innovatiekracht van de organisatie, waarbij zij nieuwe interventies of een nieuwe manier van werken hanteert.**
  Zoals hierboven al is genoemd is het altijd afwachten en aftasten hoe men reageert tijdens zo'n voorlichting. Normaliter was het zo dat een taboe-gerelateerde onderwerp plenair werd besproken onder leiding van een docent(e). De voorlichtingen zijn verfrissend en vernieuwend omdat het nu door de eigen community wordt gedaan. Informatie over onze community en persoonlijke verhalen van onze eigen community leden worden gebruikt om anderen te informeren en te empoweren. Het effect hiervan is dat een eigen persoonlijke verhaal anders binnenkomt bij de ontvanger omdat er meer raakvlakken zijn dan wanneer het onderwerp wordt besproken door iemand buiten de community. Een neveneffect hiervan is dat men anders gaat denken over het besproken onderwerp en wellicht van het negatieve bijdraait waardoor er ruimte is voor meer acceptatie rondom het onderwerp.

- **Wat zegt de activiteit over de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt?**
  Door het bespreekbaar maken van een taboe-gerelateerd onderwerp in een ruimte met onder andere kwetsbare jongeren geeft Pink Marrakech hen de ruimte om voor zichzelf, maar ook als toekomstige professional na te denken. Los van hun systeem, religieuze achtergrond of andere belangrijke factoren. Zoals hierboven wordt vermeld zien wij elk bezoek als een zaadje dat wordt gepland en dat heeft tijd nodig om te groeien. Pink Marrakech heeft weten te concluderen dat er een ontzettende hoge behoefte is naar educatie en voorlichting, alleen denkt de doelgroep dat zij vanuit het geloof worden belemmerd om zich er vrijuit over te bevragen of om onderzoek te doen. Door de voorlichting heeft de stichting gemerkt dat

- **Wat zegt de activiteit over het bevorderen van inclusie (ook binnen de eigen organisatie) op ieder geval herkomst, religie, beperking, seksuele oriëntatie of gender?**
  Elk bezoek is afgesloten met wederzijds respect waarbij emoties ook een belangrijke rol spelen. Elk bezoek gaf iedereen de ruimte om zijn/haar/hun zegje te doen ook als die niet aansloot bij andermans mening. Doordat iedereen elkaar met respect behandelde was er ruimte voor discussie waarbij men elkaar in zijn/haar/hun waarde liet. Het effect hiervan was dat iedereen zich betrokken voelde bij het aangaan van de dialoog. Pink Marrakech wist na elk bezoek met een goed gevoel, omdat Pink Marrakech heeft mogen doen waar ze goed in zijn: Dichtbij onszelf blijven.

TRACK RECORD Mil COLORES

a. expertise en effectiviteit (maximaal 4 punten);

De leden van Mil Colores zijn actief in diverse andere netwerken zoals het COC, de FNV, vrouwenorganisaties en doen daar enerzijds kennis op maar verspreiden ook de kennis en inzichten van Mil Colores. Mil Colores bereikt daarmee een grote groep en heeft inmiddels een positie verworven als unieke organisatie op het gebied van multiculturaliteit, vrouwen en LGBT. Twee leden van Mil Colores hebben functies vervuld in de vrouwenopvangsector (oa als directeur). Twee leden van Mil Colores zijn trainer/supervisor en coach en gesprecialiseerd in themas als diversiteit, inclusie. Twee leden van Mil Colores werken of hebben gewerkt voor de overheid en kennen de wereld van procedures en landelijke regelgeving. Mil Colores heeft zich altijd verdiept in de thema's homofobie en racisme en de samenhang daarin. Deze samenhang, intersectionalisme, hebben we met name de laatste twee jaar nader onderzocht. We hebben samen met 5.1,2,e emiritus hoogleraar en schrijver van White Innocence, paradoxes of colonialism en race, workshops verzorgd. Ook in onze eigen beleidsweekenden hebben we dit thema behandeld. De gegeven workshops zien we als een drieluik, ieder jaar een vernieuwde opzet, die voor ons en de deelnemers (ca 30 per keer) steeds helderder inzichten opleverde als het gaat om homofobie en racisme en hoe we als biculturele LBT vrouwen door zelfinzicht en ontmoetingen werken aan empowerment en zichtbaarheid.
Ziehier een link naar de laatste lezing en workshop https://milcolores.nl/homofobie-en-racisme-lezing-gloria-wekker/

b. flexibiliteit en lerend vermogen (maximaal 4 punten);

Mil Colores trekt zich ieder jaar een weekend terug om onze visie en activiteiten te ijken. Door goede gesprekken en zelfreflectie verdiepen en vernieuwen we onze inzichten en verwerken dat in ons aanbod en hoe we ons profileren in onze netwerken en de media. Bijvoorbeeld het al dan niet expliciet noemen van LBT in onze missie is een proces geweest van een paar jaar. We zijn ooit begonnen als vriendinnenclub die feesten voor vrouwen organiseert en het LBT aspect bewust niet noemde omdat dat als een ongewenst stempel werd ervaren in sommige van onze culturen. Door te leren van elkaar, onze activiteiten, te spreken met andere organisaties, zijn we 'uit de kast' gekomen en hebben we ons uitgesproken als LBT organisatie en participeren ook in activiteiten als de Pride. Dit geeft aan dat wij goed in staat zijn om door te leren ook te veranderen. We doen dit altijd zorgvuldig.

c. innovatiekracht (maximaal 4 punten);

In de loop der jaren heeft Mil Colores veel nieuwe activiteiten ontwikkeld. Allereerst feestelijke en culturele meetings en later ook workshops en lezingen. In het coronajaar bleken we zelfs in staat ons aanbod digitaal te maken. De online workshop met

diversiteitskaarten en gesprek op voeten (nu met handen) hebben we inmiddels twee keer aangeboden. In de regenboogweek en tijdens de Pride.
Ziehier een aankondiging naar een van deze workshops: https://milcolores.nl/1905-2/

d. deskundigheid en ervaring met betrekking tot het bereiken van kwetsbare doelgroepen (maximaal 4 punten);

Zoals ook bij de eerste vraag aangegeven hebben de leden van Mil Colores zelf ervaring in het werken met kwetsbare groepen, in de vrouwenopvang. Mil Colores bestaat bovendien uit de doelgroep van biculturele LBT vrouwen zelf. Omdat we zelf uit de doelgroep komen bereiken we deze groep ook goed. Het zijn onze eigen vriendinnen en netwerken waar we deel van uitmaken.

e. deskundigheid en ervaring met betrekking tot inclusiviteit (maximaal 4 punten).

Inclusiviteit zit in de genen van Mil Colores zelf, het staat in onze missie en visie. Ziehier een link naar onze missie en visie https://milcolores.nl/over-ons/
Alleen al door te bestaan draagt Mil Colores bij aan een meer inclusieve samenleving. Daarnaast is er de professionele expertise van twee Mil Colores leden als trainer/coach op dat gebied.

Trackrecord:

Bij elk voorbeeld dient te worden ingegaan op de volgende onderwerpen en de mate waarin de alliantie in dit document blijk geeft te beschikken over:

a. expertise en effectiviteit (maximaal 4 punten);

De leden van Mil Colores zijn actief in diverse andere netwerken zoals het COC, de FNV, vrouwenorganisaties en doen daar enerzijds kennis op maar verspreiden ook de kennis en inzichten van Mil Colores. Mil Colores bereikt daarmee een grote groep en heeft inmiddels een positie verworven als unieke organisatie op het gebied van multiculturaliteit, vrouwen en LGBT. Twee leden van Mil Colores hebben functies vervuld in de vrouwenopvangsector (oa als directeur). Twee leden van Mil Colores zijn trainer/supervisor en coach en gesprecialiseerd in themas als diversiteit, inclusie. Twee leden van Mil Colores werken of hebben gewerkt voor de overheid en kennen de wereld van procedures en landelijke regelgeving. Mil Colores heeft zich altijd verdiept in de thema's homofobie en racisme en de samenhang daarin. Deze samenhang, intersectionalisme, hebben we met name de laatste twee jaar nader onderzocht. We hebben samen met 5.1.2,e emiritus hoogleraar en schrijver van White Innocence, paradoxes of colonialism en race, workshops verzorgd. Ook in onze eigen beleidsweekenden hebben we dit thema behandeld. De gegeven

workshops zien we als een drieluik, ieder jaar een vernieuwde opzet, die voor ons en de deelnemers (ca 30 per keer) steeds helderder inzichten opleverde als het gaat om homofobie en racisme en hoe we als biculturele LBT vrouwen door zelfinzicht en ontmoetingen werken aan empowerment en zichtbaarheid.
Ziehier een link naar de laatste lezing en workshop https://milcolores.nl/homofobie-en-racisme-lezing-gloria-wekker/

b. flexibiliteit en lerend vermogen (maximaal 4 punten);

Mil Colores trekt zich ieder jaar een weekend terug om onze visie en activiteiten te ijken. Door goede gesprekken en zelfreflectie verdiepen en vernieuwen we onze inzichten en verwerken dat in ons aanbod en hoe we ons profileren in onze netwerken en de media. Bijvoorbeeld het al dan niet expliciet noemen van LBT in onze missie is een proces geweest van een paar jaar. We zijn ooit begonnen als vriendinnenclub die feesten voor vrouwen organiseert en het LBT aspect bewust niet noemde omdat dat als een ongewenst stempel werd ervaren in sommige van onze culturen. Door te leren van elkaar, onze activiteiten, te spreken met andere organisaties, zijn we 'uit de kast' gekomen en hebben we ons uitgesproken als LBT organisatie en participeren ook in activiteiten als de Pride. Dit geeft aan dat wij goed in staat zijn om door te leren ook te veranderen. We doen dit altijd zorgvuldig.

c. innovatiekracht (maximaal 4 punten);

In de loop der jaren heeft Mil Colores veel nieuwe activiteiten ontwikkeld. Allereerst feestelijke en culturele meetings en later ook workshops en lezingen. In het coronajaar bleken we zelfs in staat ons aanbod digitaal te maken. De online workshop met diversiteitskaarten en gesprek op voeten (nu met handen) hebben we inmiddels twee keer aangeboden. In de regenboogweek en tijdens de Pride.
Ziehier een aankondiging naar een van deze workshops: https://milcolores.nl/1905-2/

d. deskundigheid en ervaring met betrekking tot het bereiken van kwetsbare doelgroepen (maximaal 4 punten);

Zoals ook bij de eerste vraag aangegeven hebben de leden van Mil Colores zelf ervaring in het werken met kwetsbare groepen, in de vrouwenopvang. Mil Colores bestaat bovendien uit de doelgroep van biculturele LBT vrouwen zelf. Omdat we zelf uit de doelgroep komen bereiken we deze groep ook goed. Het zijn onze eigen vriendinnen en netwerken waar we deel van uitmaken.

e. deskundigheid en ervaring met betrekking tot inclusiviteit (maximaal 4 punten).

Inclusiviteit zit in de genen van Mil Colores zelf, het staat in onze missie en visie. Ziehier een link naar onze missie en visie https://milcolores.nl/over-ons/

Alleen al door te bestaan draagt Mil Colores bij aan een meer inclusieve samenleving. Daarnaast is er de professionele expertise van twee Mil Colores leden als trainer/coach op dat gebied.

Inclusive (voorheen Connecting Differences)

a. expertise en effectiviteit

Inclusive(voorheen Connecting Differences) is sinds 2009 actief in Amsterdam en omgeving. Wij hebben diverse projecten gedaan voor de hele stad, maar ook specifiek in de diverse stadsdelen. Met het programma 'Jezelf kunnen zijn in Amsterdam" zijn wij een platform geweest voor Biculturele LHBTIQ personen. Wij hebben onze activiteiten breed opgezet, onze empowerment bijeenkomsten zijn voor alle Biculturele LHBTIQ personen. Middels de diverse thema's hebben we specifieke groepen podium geboden om hun ervaringen te delen met ieder. Trans Personen, Lesbische/Biseksuele vrouwen of jongeren deelden hun ervaringen met elkaar op de bijeenkomsten. Dit bood verschillende inzichten en resulteerde in concrete activiteiten. Een belangrijke doelgroep waar we ons de afgelopen jaren ook voor hebben ingezet zijn ouders en familieleden van Biculturele LHBTIQ kinderen. Biculturele LHBTIQ jongeren worden nog te vaak verstoten door ouders en/of hun familieleden, en door het versterken van het netwerk voor ouders en familieleden kan dit enigszins worden doorbroken. Immers veel ouders staan ook alleen in de strijd van acceptatie van hun LHBTIQ kind. Middels het netwerk van ouders en familieleden staat men niet alleen. Kennis en de ervaringen van Biculturele LHBTIQ jongeren worden gedeeld. Een goed voorbeeld hiervan is de tweedaagse training Ouders en familieleden en Biculturele jongeren. Gedurende twee dagen leerden ouders en familieleden en jongeren elkaars wereldbeeld beter begrijpen. De training bestaat uit het delen van expertise over de positie van Biculturele LHBTIQ personen. Na de training is het netwerk vergroot van ouders en familieleden met een Biculturele LHBTIQ kind. Deze ouders en familieleden zijn ook rolmodel voor andere Biculturele LHBTIQ personen die nog niet 'Uit de Kast 'zijn bij hun ouders. De training hebben wij afgelopen september 2020 uitgevoerd.

b. flexibiliteit en lerend vermogen

Inclusive heeft door de jaren zich aangepast aan de maatschappelijke ontwikkelingen. Ieder jaar kijken we naar hetgeen de positie en emancipatie van Biculturele LHBTIQ personen kunnen versterken. We gebruiken onze trainingen om input te krijgen van de doelgroep Biculturele LHBTIQ personen. Immers zijn wij er voor hen en wij doen het met hen. Sinds maart 2020 hebben wij onze activiteiten door corona moeten omgooien. Binnen een paar dagen hebben wij onze fysieke vrouwenevenement 'We are family', moeten verzetten. Vervolgens zijn wij overgestapt op de online bijeenkomsten via Zoom. Dit was even een omslag, maar we merkten dat de doelgroep ook online graag bij elkaar wil komen. Een van de activiteiten die we gezamenlijk met een aantal organisaties hebben ontwikkeld is het event 'We are family'. Dit is onder andere ontwikkeld door Mil Colores, Trans United, Maruf, Pink Melanin en andere organisaties. Dit is een women only event, waar veel vraag naar was. Vrouwen wilden graag een event waar ze zichzelf kunnen zijn en waar ze met elkaar in gesprek kunnen gaan en hun kennis en expertise kunnen delen. De eerst We are family event was in 2018 tijdens de week van de Pride. Vervolgens is dit evenement een terugkerende activiteit gedurende de week van 8 maart. Afgelopen jaar hebben we dit evenement verschoven naar eind september 2020. We are family is een mooi voorbeeld van de goede samenwerking met diverse organisaties. De empowerment en de emancipatie van LBTI vrouwen en non binaire personen staat centraal.

c. innovatiekracht

Inclusive heeft zich de afgelopen jaar ingezet om de online zoombijeenkomsten toch veilig en sfeervol te maken. Meestal hebben wij bij de fysieke bijeenkomsten een hapje en drankje bij binnenkomst. Online via zoom is dat natuurlijk heel anders, maar de laatste empowermentbijeenkomst in december 2020 hebben wij bij alle deelnemers vooraf een maaltijd laten bezorgen door 5.1.2.e van Dmemmories. Hij heeft in heel Amsterdam vooraf aan de online zoombijeenkomst een maaltijd bezorgd bij de deelnemers. Dit was een mooie ervaring om online samen te eten alvorens we inhoudelijk met elkaar in gesprek ging via zoom. Inclusive past zich aan de omstandigheden en de maatschappelijke ontwikkelingen.

d. deskundigheid en ervaring met betrekking tot het bereiken van kwetsbare doelgroepen

Inclusive zet zich al sinds 2009 in voor de positieverbetering en emancipatie van Biculturele LHBTIQ personen. We hebben een uitgebreid netwerk opgebouwd sindsdien en we zijn nog altijd betrokken bij diverse initiatieven in de stad en de stadsdelen. Onze aanpak van respect voor ieder en elkaar de ruimte te geven zichzelf te zijn heeft de afgelopen jaren voor veel vertrouwen gezorgd bij de kwetsbare doelgroep. We hebben mede daarom ook een rol mogen spelen in het eerste en zowel tweede trainingsweekend van Biculturele Transpersonen in 2018/2019. Het was een training speciaal voor de Biculturele Transpersonen in Amsterdam. Gedurende de eerste training is het idee ontstaan van een eigen Transhuis waar de transpersonen gebruik van kunnen maken en die toegankelijk is voor deze doelgroep. In de tweede training hebben we met een groep transpersonen de invulling en de taken besproken en zijn er geweldige activiteiten bedacht voor de doelgroep transpersonen.

e. deskundigheid en ervaring met betrekking tot inclusiviteit

Inclusive heeft zich vanaf de eerste dag ingezet voor diversiteit en inclusiviteit. We organiseren activiteiten die vooral gericht zijn op alle Biculturele LHBTIQ personen maar daarnaast proberen we bruggen te slaan naar de rest van de Amsterdammers. (welzijnsorganisaties zoals het jongerenwerk, scholen, GGZ instellingen, beleidsmakers en andere witte lHBTIQ personen) Wij vinden het belangrijk om allianties te maken met anderen om de positie en emancipatie van Bicultrele LHBTIQ personen te versterken. Immers we leven samen in een stad als Amsterdam en we hebben elkaar nodig. Middels onze conferenties die voor iedereen toegankelijk zijn proberen we de verbinding te maken. Een mooie voorbeeld van een conferentie is: Onvoorwaardelijke liefde voor je kind. De opkomst was heel goed en de deelnemers aan de conferentie waren zeer divers, Deze conferenties blijven belangrijk om de positie van Bi-cultuele LHBTIQ personen te versterken en om meer

verbinding te krijgen met anderen. Dit leidt tot een inclusievere samenleving en daar blijven we ons voor inzetten middels deze activiteiten.

Trans United Europe/Trans BPOC Network

Trans United Europe is een BPOC/black people of color trans organisatie, geleid en bestuurt door trans sekswerkers die leven met HIV en beperkingen. Wij werken aan drie beleid en belangenbehartiging agenda's.

Informele arbeid en seks werk activisme en decriminalisering van sekswerk in samenwerking met lokale en internationale sekswerk activistische NGO's zoals ICRSE en NSWP. Andere werkvormen dan sekswerk najagen door voorlichting, empowerment, begeleiding bij uitstappen. En gesprekken en workshops geven aan werkgevers, detailhandel en ondernemers zodat HR-beleid kan diversifiëren. Beleid onderzoeken en beleidsverandering plannen aanbieden aan politiek en overheid, alsmede gemeente en zorginstellingen.

https://www.nswp.org/members/trans-united-europe
https://www.sexworkeurope.org/about-us/membership

Transgender specifieke zorg en maatschappelijk/juridische hulpverlening. In samenwerking met de GGD en academische ziekenhuizen, maatschappelijk middenveld en juristen. Doel hiervan is het verbeteren van de toegang tot het zorg en welzijn domein voor transmannen van kleur, trans sekswerkers, mensen met beperkingen. Wij bieden zelf peer to peer gezondheidszorg, psychische ondersteuning en maatschappelijk/juridische ondersteuning aan in de Trans United health clinic.

Speerpunten medisch: HIV en Prep/pep en N=N (Niet detecteerbaar is niet overdraagbaar) activisme, de pathologiseren van genderspecifieke zorg (ICD11). https://hteam.nl/ons-team/

Anti racisme en dekolonisatie activisme door transmensen van kleur.

Transmensen van kleur worden vanwege genderidentiteit en huidskleur veelvuldig geconfronteerd met intersectioneel onrecht.

Door debatten, samenwerking met nationaal en internationale anti racisme organisaties en activisten werken wij mee aan de ontmanteling van koloniale frames (dekolonisatie), het repareren van de directe en indirecte gevolgen die slavernij en onderdrukking hebben achtergelaten in de levens van trans mensen van kleur. Bruggen bouwen door samen te werken met anti racisme groepen en organisaties is ook persoonlijke reparatie doordat trans identiteit in onze primaire steunsystemen niet altijd wordt erkend en gewaardeerd. Door trans mensen van kleur mee te laten werken binnen anti racisme werk bevorderen wij de acceptatie en het normaliseren van trans identiteit binnen de zwarte en gemeenschap van kleur.

Ook binnen de sekswerk en HIV activistische gemeenschap pakken wij structureel/institutioneel racisme aan door er workshop aan te wijden, projecten en beleidsvoorstellen over te schrijven.

In onze organisatie door wij community en capacity building, door wekelijkse ontmoetingen, klankbordgroepen, empowerment bijeenkomsten te organiseren. Helpen wij trans mensen hun plek te vinden in de maatschappij in hun coming out en tijdens hun transitie. Wij zetten de mensen aan het stuur van de zelfhulpgroepen die peer to peer processen kunnen begeleiden. Zo zijn er vluchtelingen, trans sekswerkers, trans mensen met een fysieke en mentale beperking aan het werk bij Trans United Europe.

Naast ons werk in Nederland vormen wij een collectief met Europese zusterorganisaties, en trans activisten van kleur om de stem van de meest gemarginaliseerden in de Europese unie te versterken.

Wij brengen gevraagd en ongevraagd advies en werken mee op beleidsdossiers die trans mensen van kleur raken in de Raad van Europa, de Europese commissie 'focal point netwerk' en de LHBT fractie van de Europese commissie en de FRA.

Website : http://transunitedeurope.eu
Facebook: https://www.facebook.com/TransUnitedEurope

Voorbeeld 1:

- 2017- Research Trans personen van kleur voor Adviesraad diversiteit en integratie Amsterdam, Gemeente Amsterdam

- 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 transpersonen 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 coalitieakkoord 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.
  - de flexibiliteit en het lerend vermogen van de organisatie, waarbij zij geleerde lessen gebruikt om processen bij te stellen of keuzen aan te passen; TU heeft keuzes gemaakt zoals dat het een feministische organisatie van trans mensen van kleur wil zijn, zich richt op gezondheid en welzijn, veiligheid en community building en rechten van trans mensen 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.

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

Voorbeeld 2
2018- International Aids Conference- Trans United-Aids Fonds-Hiv Vereniging Aids walk Opening AIDS Conference Amstelveld
2018- Trans United Demo sexworkers International Aids conference

- 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.

- 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 trans mensen 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.

- 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.

- 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.

- het bevorderen van inclusiviteit (ook binnen de eigen organisatie) op in 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.

Voorbeeld 3

2020- Equinox Initiative for Racial Justice Steering Group lid in de commissie

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 trans mensen van kleur bespreken en zodoende integraal beleid voor trans mensen in de EU beïnvloeden. Ons lobby werk wordt gewaardeerd en is een belangrijke component van de steering groep.

- 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 de-stigmatiseren en anti transfobie in de zwarte gemeenschap en die van kleur in werking gesteld.

- 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.

- de mate waarin de organisatie kwetsbare doelgroepen bereikt;

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