

NOTITIE

Van	5.1, 2, e 5.1, 2, e (Bureau Inclusie en Diversiteit)
Aan	5.1, 2, 5.1, 2, e, 5.1, 2, e; 5.1, 2, e
Betreft	Hoe gaan we om met de geluiden van weerstand met betrekking tot de bestickering van gemeente dienstwagens gedurende de Queer & Pride Amsterdam periode?
Bijlage	Wat zegt de literatuur/wetenschap?

Achtergrond

In 2021 is er door het GMT besloten dat gedurende de Queer & Pride Amsterdam periode gemeente dienstwagens zullen worden bestickerd met de (progressieve) Pride vlag. Dit is gebeurd binnen het cluster Stadsdelen, Beheer & Dienstverlening. Sinds 2023 is ook de GGD overgegaan tot het bestickeren van dienstwagens met de Pride vlag. Naar directeuren binnen cluster Stadsdelen, Beheer & Dienstverlening is gecommuniceerd dat er voor dienstwagens magneetstickers van de Pride vlag beschikbaar worden gesteld. Ook zijn directeuren aangemoedigd om binnen hun directies het gesprek aan te gaan over Pride/LHBTIQA+.

Steun LHBTIQA+

Tijdens de Queer & Pride periode zijn er in de stad vele andere organisaties die de periode aangrijpen om hun steun voor de LHBTIQA+ gemeenschap uit te dragen. De Pride vlag geniet in deze periode dan ook veel zichtbaarheid in de stad. Als gemeente (en host) blijven wij niet achter. Op meerdere manieren uiten wij naar de stad toe onze support voor Pride. Zo hangt op alle gemeentelijke panden de Pride vlag en hosten we de Canal Pride. We vinden het belangrijk dat de gemeente Amsterdam een plek is waar de LHBTIQA+ gemeenschap zich veilig en gezien voelt.

Wat gebeurt er?

Tijdens de Pride periode wordt er een toename beleefd in LHBTIQA+ discriminatoire opmerkingen. Dit beeld wordt ook gestaafd door het in april uitgebrachte rapport 'Discriminatie in cijfers 2024' van de politie en ADV's.¹

- Medewerkers geven aan dat een dienstwagen met een Pride vlag in bepaalde stadsdelen/wijken in de stad heftige reacties oproept van burgers.
- Daarnaast uiten medewerkers dat het uitdragen van support voor de LHBTIQA+ gemeenschap niet in lijn ligt met hun geloof- en/of levensovertuiging. Medewerkers maken zich zorgen over hoe rijden in een dienstwagen met een Pride vlag op hen persoonlijk reflecteert.
- Medewerkers hebben het gevoel dat rijden in dienstwagens met een Pride vlag hen van hogere hand wordt opgelegd, zonder hen te vragen hoe zij hier zelf in staan. Een gevoel dat medewerkers vaker aangeven te ervaren als het om doorvoering van besluiten gaat. Dit leidt ertoe dat sommige

¹ [Rapportages - discriminatie.nl](https://www.rapportages-discriminatie.nl)

medewerkers wegrijden met een bestickerde dienstwagen, maar op een later moment de sticker van de dienstwagen verwijderen.

Bureau Inclusie en Diversiteit heeft signalen ontvangen dat de Pride vlag op de dienstwagens bij medewerkers weerstand op roept. Dit heeft tot vervelende situaties geleid. Daarom is aan Bureau Inclusie en Diversiteit gevraagd om hierover advies uit te brengen.

- Uit de signalen die Bureau Inclusie en Diversiteit hebben bereikt wordt duidelijk dat de directeurs/managers onvoldoende zijn meegenomen in de beweegredenen van dit besluit. Hierdoor ervaren zij moeite om dit goed naar hun medewerkers over te brengen.
- Uit de signalen haalt Bureau Inclusie en Diversiteit ook dat de medewerkers niet ervaren dat zij de ruimte krijgen om hun standpunt te delen. Het rijden in een bestickerde dienstwagen voelt verplicht.

Analyse

De weerstand die wij hier zien laat zien dat inzetten op LHBTIQ+ bewustwording nog hard nodig is. Wel is het van belang om kritisch te blijven hoe wij er als organisatie voor kiezen om aan die bewustwording bij te dragen.

- **“pink washing”**; een logo, product of bedrijfsmiddel (zoals een dienstwagen) bestickeren met de Pride vlag zonder daarbij de problematiek waarmee de LHBTIQ+ gemeenschap vandaag de dag nog steeds mee te maken heeft aan te kaarten.

Het bestickeren van dienstwagens leidt niet tot meer bewustwording en/of acceptatie.

Een deel van de collega's ervaart de bestickering als opgelegd en kan hier niet achterstaan of dit uitdragen.

Het zijn twee separate vraagstukken:

1. Op welke manier wil de gemeente Amsterdam steun aan de LHBTIQ+ gemeenschap uitdragen?
2. Wat is er voor nodig om het goede gesprek te voeren ten behoeve van LHBTIQ+ bewustzijn met collega's van de gemeente Amsterdam?

Advies

Het advies wordt op de bovengenoemde twee punten uiteengezet:

1. Het vergroten van LHBTIQ+ bewustzijn is belangrijk.
 - a. In deze periode dat de Pride vlag al veel zichtbaarheid geniet, twijfelt Bureau Inclusie en Diversiteit over de meerwaarde van het bestickeren van de dienstwagens.
 - b. Dienstwagens en uniformen komen dichterbij de persoon. Waar je in rijdt of wat je draagt kan makkelijker worden vermengd met je identiteit, met wie je bent. Inclusie vraagt ruimte. Ruimte voor het bevragen van oude normen, maar ook in het stellen van nieuwe normen; wordt iedereen daarin voldoende meegenomen en gehoord? Bureau I&D adviseert daarom, als wordt gekozen om bestickering te

continueren, om medewerkers de ruimte te geven om aan te geven of zij wel/niet willen rijden in een dienstwagen met een sticker van de Pride vlag.

- c. Voor de uniformen zou men kunnen denken aan een pin die opgespeld kan worden als de medewerker dat wil.
 - d. Bij andere werkgevers (PostNL, GVB), die ook werken met met Pride vlag bestickerde dienstvoertuigen, zien wij dat medewerkers op basis van vrijwilligheid in een bestickerde dienstwagen rijden. Dit lijkt goed te werken.
2. Het goede gesprek is belangrijk.
- a. In 2021 is er vanuit het toenmalige programma Inclusie en Diversiteit geadviseerd om naar de directeuren goed te communiceren waarom het besluit om dienstwagens te bestickeren is genomen. Er is toen meegegeven dat het ook belangrijk is om voor de directeuren en managers inzichtelijk te maken *wat* men hiermee wenst te bereiken. We kunnen medewerkers niet opleggen om op deze wijze support uit te dragen voor een kwestie die niet in lijn is met hun geloofs- of levensovertuiging. Overweeg of de gekozen actie nu wel het juiste effect heeft. Komt de bedoeling van de actie nu overeen met de impact die de actie maakt?
 - b. Constructief de dialoog aan gaan, waarbij we streven naar bewustwording en meer wederzijdse acceptatie, gaat niet vanzelf. Dit vergt inzet en voorbereiding. Help mensen om te begrijpen waarom voor dit onderwerp aandacht wordt gevraagd. Leg uit hoe dit relevant is in de context van de werkvloer en waarom dialoog daarover zo wenselijk is. Het is ook van belang dat directeuren/managers weten welke gespreksvormen hierbij zinvol kunnen zijn, en dat hiervoor professionele begeleiding beschikbaar is (bijv. Connecting Differences).

Wat we willen is dat we als organisatie met elkaar werken naar een niveau van wederzijdse acceptatie. Acceptatie vraagt dat we een situatie of gegeven kunnen zien voor wat het is, zonder ons hier tegen te verzetten, hier iets over te vinden of dit te willen veranderen. Als mensen verschillen we onderling van elkaar. Het accepteren van onze onderlinge verschillen betekent niet dat we de manier waarop een ander van ons verschilt, moeten internaliseren. Jij en ik verschillen van elkaar, dat is ok. Wij hoeven geen waardeoordeel te hebben over het "anders zijn" van de ander, of de waarden en normen die diegene hanteert. Zodra wij vervallen in het hebben van een waardeoordeel over het anders zijn van de ander, beperken we de ander in hun recht en vrijheid om te *Zijn*. En dat, dat is niet wat inclusie is.

BIJLAGE

In het werken aan de ambitie om te groeien naar een inclusieve organisatie is gebleken dat verschillende medewerkersgroepen de overtuiging hebben dat hun inclusiebehoeften elkaar snijden. Wat kunnen wij hierover vinden in wetenschappelijke literatuur?

Nederland is vanaf de jaren '60 steeds meer gesecculariseerd geraakt; iets minder dan de helft van de bevolking rekent zichzelf nog tot een religieuze/levensbeschouwelijke stroming. Binnen Nederland zijn er 2 dominante religieuze groeperingen te onderscheiden; christenen en moslims.

In beide van deze religieuze groeperingen wordt er nog conservatief gekeken naar homoseksualiteit/genderdiversiteit. Voor een deel zien we dat homoseksualiteit/queerness wordt afgewezen vanwege religieuze voorschriften. Maar we zien ook dat homoseksualiteit/queerness niet strookt met de traditionele visie en normen die men binnen deze religies heeft met betrekking tot huwelijk, gender en gezinsvorming. Genderdiversiteit, homoseksualiteit en queerness passen niet in de traditionele (en als "natuurlijk" beschouwde) normen van mannelijk/vrouwelijk gedrag. Beide groepen, zowel christenen als moslims, zetten hun vrijheid van godsdienst in als rechtvaardiging voor hun anti-LHBTIQ sentiment.

Rond 2001, met behulp van het politiek landschap van toen, is het narratief ontstaan dat LHBTIQ+ acceptatie een écht Nederlandse norm is. Gender en seksuele diversiteit zijn destijds ingezet om de mate van progressiviteit, tolerantie en morele superioriteit van Nederland te laten zien. Openheid ten aanzien gender en seksuele diversiteit werd daarmee beschouwd als horend bij de Nederlandse normen en waarden; in Nederland ben je vrij om te zijn wie/hoe je bent.

Ten gevolge hiervan is er discours ontstaan waarin LHBTIQ+ tolerantie in Nederland, Nederland het imago gaf van het toppunt van een tolerant land. Hierbij werden diegenen in de maatschappij die een andere, niet-Nederlandse/westerse culturele achtergrond hebben neergezet als intolerant, conservatief en moreel inferieur. In het maatschappelijke en politieke debat heeft zodoende vooral de islam het imago gekregen van een religie die de Nederlandse normen en waarden niet zou (er)kennen. Migratie (of diversiteit) zou daardoor een bedreiging vormen voor het voortbestaan van die Nederlandse cultuur en de daarbij behorende normen en waarden.

Hoewel de LHBTIQ+ emancipatie sprongen heeft gemaakt, valt te beargumenteren dat er nog lang geen sprake is van acceptatie van deze groep in de samenleving. Ondanks het progressieve imago van Nederland, kent de Nederlandse maatschappij over het algemeen nog een (traditionele) heteronormatieve structuur. En hoewel onderzoek uitwijst dat een bepaalde niet-westerse migrantengroep oververtegenwoordigd is onder daders van anti-LHBTIQ+ geweld, toont onderzoek ook aan dat homofobie niet gereduceerd kan worden tot iets on-Nederlands of iets dat uitsluitend behoort tot een niet-westerse cultuur of religie. Anti-LHBTIQ+ sentiment komt, helaas, ook uit buiten de niet-westerse en/of religieuze context nog veelvuldig voor.