



CHARTERDOCUMENT

Lhbtiqua+ werknemers *Naar een inclusieve werkvloer*



Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun plannen voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. SER Diversiteit in Bedrijf is aangesloten bij het EU Platform of Diversity Charters. Inmiddels is in alle 27 EU-landen een Charter Diversiteit actief. Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf baseren zich op zowel praktijkervaringen van Charterondertekenaars als op wetenschappelijke kennis.

SER Diversiteit in Bedrijf is onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER), de belangrijkste adviesraad voor regering en parlement over sociaal-economische vraagstukken. In de SER werken ondernemers, werknemers en onafhankelijke kroonleden samen. SER Diversiteit in Bedrijf wordt financieel mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en individuele bedrijven en publieke organisaties.

Fotocredits/copyrights:

Omslag: Shutterstock. Illustratie p. 3: Adobestock. Foto's: p. 4-5, 9, 14, 26, 28-29: Melanie Lemahieu; p. 16: Jeroen Poortvliet; p. 21: Klaas Jan Schraa; overige foto's: Shutterstock.



Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Over lhbtqia+ inclusie	6
1.1 De (on)zichtbaarheid van lhbtqia+ personen	6
1.2 De meerwaarde van lhbtqia+ inclusie	7
1.3 Nederlandse en Europese wet- en regelgeving	7
2. Lhbtqia+ personen op de arbeidsmarkt en de werkvloer	9
2.1 Lesbische en homoseksuele personen en werk	9
2.2 Bi+ personen en werk	10
2.3 Transgender personen en werk	10
2.4 Intersekse personen en werk	12
2.5 Aseksuele personen en werk	13
3. Aan de slag met lhbtqia+ inclusie	14
3.1 Knelpunten voor lhbtqia+ inclusie	14
3.2 Visie, beleid en procedures	14
3.3 Draagvlak, kennis en bewustzijn	18
3.4 Lhbtqia+ inclusie als norm	23
3.5 Lhbtqia+ medewerkersnetwerken	23
3.6 Lhbtqia+ inclusief communiceren	24
3.7 Voortgang volgen	24
3.7.1 Lhbtqia+ inclusie meten	24
3.7.2 Lhbtqia+ diversiteit meten	25
Bijlagen	
1 Begrippenlijst	30
2 Kalender lhbtqia+ vieringen en gedenkdagen	34
3 Lhbtqia+ belangen- en kennisorganisaties	36
4 Juridisch kader	39
Eindnoten	42
Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf	48

Inleiding

Werkgevers zijn zich niet altijd bewust van de specifieke behoeften en problematiek van werknemers die zich identificeren als lhbtq+. Deze collega's ervaren vaak meer ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en pestgedrag, zijn minder tevreden met hun werk en rapporteren meer burn-out klachten. Dit Charterdocument helpt organisaties op weg met aanbevelingen over hoe zij een lhbtq+ vriendelijke werkomgeving kunnen creëren. Werknemers én werkgevers hebben daar baat bij.

Dit document bespreekt alle groepen onder de lhbtq+ paraplu, waarbij we expliciet erkenning geven aan de minder bekende groepen. Meer informatie staat in het kader hiernaast.

Gender, geslachtskenmerken en seksualiteit zien we als spectrum, met een breed scala aan mogelijke identiteiten, expressies en oriëntaties, die ook in de loop van de tijd kunnen veranderen. Lhbtq+ personen hebben altijd recht van zelfidentificatie. Dat wil zeggen dat niet anderen maar zichzelf bepalen wat hun lhbtq+ identiteit is. Voor inclusie is het belangrijk om respectvol om te gaan met hoe iemand zich identificeert en hoe deze wil worden aangesproken.

Gegevens over arbeidsparticipatie en ervaringen op de werkvloer van specifieke lhbtq+ groepen in de verschillende branches en sectoren van de Nederlandse arbeidsmarkt zijn helaas schaars. Hoofdstuk 2 van dit Charterdocument geeft een overzicht van de beschikbare data. Onderzoeksinstanties, branche- en belangenorganisaties

en andere relevante partijen doen er goed aan om de arbeidspositie van lhbtq+ personen de komende jaren scherper in kaart te brengen, zodat deze mensen beter ondersteund kunnen worden in beleid.

Voor wie is dit Charterdocument?

Dit Charterdocument is in eerste instantie bedoeld voor HR-medewerkers en leidinggevendenden, maar is ook relevant voor bestuurders en andere werknemers. Aan beleidsmakers biedt het document inzicht in de stand van zaken met betrekking tot lhbtq+ inclusie op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 gaat in op de (on)zichtbaarheid van lhbtq+ personen, de meerwaarde van lhbtq+ inclusie en schetst het juridisch kader. Een beknopt overzicht van de positie van verschillende lhbtq+ groepen staat in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 gaat in op knelpunten voor lhbtq+ inclusie én reikt manieren aan waarop organisaties die op kunnen lossen.

In de bijlagen staan een begrippenlijst, een kalender van lhbtq+ vieringen en gedenkdagen, een overzicht van relevante lhbtq+ organisaties, en een uitgebreide samenvatting van nationale, Europese en internationale wetgeving op het gebied van lhbtq+ rechten.

Veel dank gaat uit naar de bedrijven en organisaties uit het netwerk van SER Diversiteit in Bedrijf die met hun praktijkvoorbeelden hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit Charterdocument.



Over lhbtqia+

De focus van dit Charterdocument

In dit Charterdocument gaan we specifiek in op de positie op de arbeidsmarkt en werkvloer van lesbische (l), homoseksuele (h), bi+ (b), transgender (t), intersekse (i) en aseksele personen (a). In hoofdstuk 2 leggen we uit wat deze groepen kenmerkt.

De q van queer wordt niet specifiek uitgelicht, omdat dit een bredere term is voor iedereen wiens seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie niet heteroseksueel, ciscgender (niet transgender) of allooseksueel (tegenovergestelde van asekseel), dus de norm, is.

De + van lhbtqia+

Onder de + van lhbtqia+ valt een onuitputtelijke lijst van seksuele oriëntaties, genderidentiteiten en genderexpressies die niet ciscgender heteroseksueel (cis-hetero) zijn. We noemen er hier een aantal. Een uitgebreider overzicht staat in de begrippenlijst in bijlage 1.

- **Pansekseel:** Een pansekseel persoon voelt zich aangetrokken tot alle genders. Vaak komt dit doordat ze vooral aantrekking voelen tot iemands persoonlijkheid.

- **Demisekseel:** Een demisekseel persoon ervaart alleen seksuele aantrekking tot iemand wanneer er eerst een romantische of platonische relatie is ontstaan.
- **Finsekseel:** Een finsekseel persoon ervaart aantrekking tot mensen die Feminine in Nature (FIN) zijn: vrouwen, maar ook vrouwelijk presenterende en/of zich met vrouwelijk-zijn identificerende non-binaire mensen en mannen.
- **Minsekseel:** Een minsekseel persoon ervaart aantrekking tot personen die Masculine in Nature (MIN) zijn: mannen, maar ook mannelijk presenterende en/of zich met mannelijk-zijn identificerende non-binaire mensen en vrouwen.
- **Skoliosekseel:** Een skoliosekseel persoon ervaart vooral seksuele of romantische aantrekking tot personen die buiten de traditionele binaire genderhokjes vallen. Bijvoorbeeld non-binaire, genderqueer of gender non-conforming personen.
- **Polyamoureuus:** Een polyamoureuus persoon heeft een voorkeur voor een relatie met meerdere partners tegelijk, met wederzijdse instemming van deze partners.



1

Over lhbtqi+ inclusie

Dit hoofdstuk gaat in op de (on)zichtbaarheid van lhbtqi+ personen, en op de meerwaarde van investeren in een inclusieve werkcultuur voor lhbtqi+ werknemers. Ook wordt er aandacht besteed aan het juridisch kader rond lhbtqi+ rechten vanuit Nederlandse en Europese wet- en regelgeving.

1.1 De (on)zichtbaarheid van lhbtqi+ personen

Binnen de Nederlandse beroepsbevolking identificeert bijna 1 op de 5 personen zich als lhbtqi+. Volgens het CBS gaat het om 17,7% van de mensen van 15 jaar of ouder. Dit komt neer op zo'n 2,7 miljoen personen.¹

Bijna alle werkgevers zullen dan ook lhbtqi+ werknemers in dienst hebben. Vaak weten zij dit echter

niet. Veel lhbtqi+ werknemers zijn namelijk maar deels, of zelfs helemaal niet open over hun identiteit.² Vaak houden ze zich stil vanwege angst voor discriminatie en vooroordelen over hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken. Wat ook een rol kan spelen, is angst dat de informatie verkeerd wordt gebruikt, risico op negatieve carrièregevolgen en onzekerheid over privacy en vertrouwen.³ Ook heteroprofessionalisme kan aanleiding zijn om een lhbtqi+ achtergrond te verzwijgen; zie kader.

Deze angsten zijn gegrond. Vanwege vooroordelen en misinformatie krijgen lhbtqi+ personen vaak te maken met negatieve opmerkingen, pestgedrag, uitsluiting, en ongelijke kansen en beoordeling. Dit blijkt onder andere uit onderzoek van de European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Hierin gaf 14% van de respondenten uit Nederland aan in de afgelopen

12 maanden op het werk gediscrimineerd te zijn vanwege hun seksuele gerichtheid of genderidentiteit.⁴

1.2 De meerwaarde van lhbtq+ inclusie

Discriminatie en vooroordelen hebben ernstige gevolgen voor de mentale en fysieke gezondheid van lhbtq+ werknemers.⁷ Zij ondervinden meer stress, zijn minder gemotiveerd en productief en vallen vaker uit, of stoppen zelfs met werken.⁸ Dit is nadelig voor zowel organisaties als voor de sociaal-maatschappelijke positie van lhbtq+ personen. Zo blijkt uit de Lhbtq+ monitor 2024 van Movisie, Panteia en Ipsos I&O dat zij minder vaak betaald werk hebben dan andere mensen.⁹

Maar het kan ook anders. Wanneer lhbtq+ werknemers openlijk zichzelf kunnen zijn, voelen zij zich erbij horen en zijn ze beter in staat om hun werkzaamheden goed uit te voeren.¹⁰ Teams met een lhbtq+ inclusieve en veilige sfeer dragen niet alleen bij aan een open werkcultuur gebaseerd op wederzijds respect, maar ook aan individuele ontplooiing en meer tevredenheid op het werk.¹¹ Ook het welbevinden van niet-lhbtq+ werknemers groeit hierdoor.¹²

Zichtbaar ruimte creëren voor lhbtq+ inclusie maakt organisaties bovendien aantrekkelijker voor nieuw talent. Zowel lhbtq+ personen als cis-hetero mensen werken graag bij organisaties die identiteitsbewustzijn uitstralen, en waar verschillen tussen groepen expliciet erkend en gevierd worden.¹³ Ook wordt hierdoor uitval en uitstroom voorkomen.¹⁴ Inzet op lhbtq+ inclusie stimuleert bovendien behoud van medewerkers, waardoor organisaties minder kosten maken voor het werven en opleiden van vervanging.

Gevolg van dit alles is dat de prestaties van organisaties verbeteren¹⁵ en dat er meer innovatie¹⁶ en klanttevredenheid is.¹⁷ Uit internationaal onderzoek blijkt dat grote bedrijven met stevig langetermijnbeleid op lhbtq+ inclusie financieel beter presteren. Deze bedrijven hebben vaak een grotere omzetgroei, meer winst en een stabielere aandelenprijs.¹⁸ Organisaties die inzetten op lhbtq+ inclusie blijken vaak ook meer gebruik te maken van groene energiebronnen en innovatiever te zijn, ook op duurzaamheidsvlak.¹⁹

Heteroprofessionalisme

Lhbtq+ personen krijgen vaak te maken met heteroprofessionalisme: de impliciete norm dat cisgender heteroseksualiteit de standaard is voor neutraliteit en professionaliteit. Gevolg is dat bijvoorbeeld mannen die nagellak dragen, of vrouwen die vertellen een vrouw te hebben, sneller gezien worden als onprofessioneel, onbekwaam of ongepast.⁵

Hoe minder ruimte lhbtq+ werknemers ervaren om open te zijn over hun identiteit, hoe groter de kans dat er bewust of onbewust sprake is van een heteroprofessionele norm. Organisaties doen er dan ook goed aan om kennis en bewustzijn rond lhbtq+ identiteiten te stimuleren, en daarbij het gesprek te stimuleren over wat wel en niet professioneel is. In paragraaf 3.3 worden hier verschillende aanbevelingen voor gedaan.

Bi+, transgender en non-binaire werknemers zijn extra kwetsbaar voor de effecten van heteroprofessionalisme. Bij bi+ werknemers komt dit doordat zij, in tegenstelling tot lesbische en homoseksuele collega's, ook buiten de monoseksuele norm vallen; zie paragraaf 2.3. Transgender en non-binaire werknemers worden op hun beurt extra getroffen omdat zij buiten de binaire gendernorm vallen; zie paragraaf 2.4.⁶

1.3 Nederlandse en Europese wet- en regelgeving

In het streven naar een lhbtq+ vriendelijke werkomgeving doen organisaties er goed aan om het juridisch kader in hun achterhoofd te houden. Zo stemde de Eerste Kamer in 2023 met twee derde meerderheid voor het [Initiatiefvoorstel-Hammelburg, Bromet en De Hoop](#) om handicap en seksuele gerichtheid als verboden grond van discriminatie toe te voegen aan artikel 1 van de Grondwet. Hiernaast worden genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken sinds 2019 expliciet benoemd als discriminatiegrond in de [Wet verduidelijking rechtspositie transgender en interseksuele personen](#).

Ook de Arbowet biedt bescherming. Deze wet verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid en erkent discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting en als een mogelijke oorzaak van stress. De wet verplicht werkgevers om te zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving, ook voor lhbtqia+ personen.

- De Inspectie SZW biedt **een zelfinspectietool** aan waarmee werkgevers zelf kunnen beoordelen of hun beleid voldoet aan de wettelijke eisen. Hiermee kunnen zij naar hun organisatie kijken zoals een inspecteur dat ook doet.
- Zie voor meer informatie over arbeidsdiscriminatie **de website van de inspectie SZW**.

Op Europees niveau is er ook aandacht voor lhbtqia+ rechten. Zo heeft de Europese Commissie haar beleid

met betrekking tot deze rechten verder geconcretiseerd in de **LGBTIQ Equality Strategy 2026-2030**. Hoewel deze strategie in eerste instantie vooral beleid formuleert, geeft het ook richting aan de toekomstige Europese wetgevende initiatieven en handhaving door de Commissie.

Een volledig overzicht van het juridisch kader rond behandeling van lhbtqia+ personen staat in bijlage 4.

Op www.ser.nl/lhbtqia-bronnen vind je een klikbare lijst van alle links in dit hoofdstuk.

Werkt een link in dit document niet meer? Zoek de link dan op in de lijst. Verouderde links hierin worden automatisch geüpdatet.



Focus op lhbtqia+ door ondertekenaars van het Charter Diversiteit

Bedrijven en organisaties die zijn aangesloten bij het Nederlandse Charter Diversiteit, zien diversiteit en inclusie op de werkvloer als meerwaarde en zetten zich hier actief voor in. Van de ruim 500 aangesloten werkgevers zet slechts 29% in op (onder andere) lhbtqia+ achtergrond.

Charterondertekenaars die zich focussen op lhbtqia+ diversiteit en inclusie in hun personeelsbestand registreren deze diversiteit relatief weinig. Dit komt waarschijnlijk door de voorwaarden die de privacywetgeving stelt aan het registreren van bijzondere persoonsgegevens zoals deze. Gevolg van dit gebrek aan registratie is dat werkgevers geen goed zicht hebben op de in-, door-, en uitstroom van lhbtqia+ medewerkers. Dit maakt het moeilijk voor ze om te bepalen of doelstel-

lingen hierop behaald worden. Wel zetten sommige Charterondertekenaars andere manieren van monitoren in dan registratie, bijvoorbeeld de Workplace Pride Global Benchmark.²⁰ Meer informatie over het meten en monitoren van lhbtqia+ inclusie en diversiteit staat in paragraaf 3.7.

Meer weten over de Workplace Pride Global Benchmark? Bezoek de **website van Workplace Pride**.

Onder de ondertekenaars van het Charter zijn lhbtqia+ medewerkersnetwerken relatief goed vertegenwoordigd. Vaak zetten organisaties met een actief lhbtqia+ netwerk zich ook op andere vlakken in voor bewustwording over, en participatie en inclusie van lhbtqia+ mensen. Meer informatie over medewerkersnetwerken staat in paragraaf 3.5.



2

Lhbtqi+ personen op de arbeidsmarkt en de werkvloer

De positie op de arbeidsmarkt en werkvloer van verschillende groepen onder de lhbtqi+ paraplu vertoont zowel overeenkomsten als duidelijke verschillen. Om die reden wijden we in dit hoofdstuk aparte paragrafen aan lesbische en homoseksuele, bi+, transgender, intersekse en aseksele personen.

2.1 Lesbische en homoseksuele personen en werk

Onder de ongeveer 2,7 miljoen lhbtqi+ Nederlanders van 15 jaar of ouder bevinden zich zo'n 272.000 homoseksuele mannen (1,8% van de bevolking van 15 jaar of ouder), en 106.000 lesbische vrouwen (0,7%).²¹

Een ruime meerderheid (86%) van de Nederlandse bevolking staat positief tegenover homoseksualiteit.

Dit percentage stijgt: in 2020 was het nog 76%.²² Het uiten van homoseksualiteit, bijvoorbeeld door hand in hand te lopen of te zoenen in het openbaar, wordt echter maar beperkt geaccepteerd.²³ Homoseksuele mannen en lesbische vrouwen ervaren meer discriminatie dan heteroseksuele personen, blijkt uit de Veiligheidsmonitor van het CBS uit 2025. Naast 'op straat' is 'op werk' de meest voorkomende plek waar discriminatie wordt ervaren.²⁴

Opvallend is dat homoseksuele en lesbische personen, ondanks deze misstanden, van alle groepen onder de lhbtqi+ paraplu relatief het minst last lijken te hebben van discriminatie. Ook kunnen zij relatief meer open zijn over hun identiteit.²⁵ Met andere woorden: andere groepen hebben het nóg moeilijker op de werkvloer en in de maatschappij.²⁶

2.2 Bi+ personen en werk

Volgens het CBS is 11,1% van de Nederlanders van 15 jaar of ouder bi+. Deze 1,7 miljoen mensen vormen hiermee de grootste groep onder de lhbtq+ paraplu.²⁹ De Nederlandse bevolking kijkt minder positief naar bi+ seksualiteit (66%) dan naar homoseksualiteit (86%).³⁰ Bi+ mensen, en met name bi+ vrouwen, hebben dan ook meer te maken met respectloos gedrag op straat. Ook ervaren zij meer discriminatie dan heteroseksuele mensen.³¹

Bi+ personen zijn minder open over hun seksuele identiteit dan hetero- en homoseksuele mensen,³² ook op de werkvloer.³³ En dat is niet voor niets. Uit onderzoek van Bi+ Nederland en de Universiteit Leiden blijkt dat bi+ werknemers in 2023 vaker dan lesbische en homoseksuele werknemers te maken kregen met negatieve bejegening (22% tegenover 16% en 14%). Denk bijvoorbeeld aan roddels, flauwe grappen, pesten en zelfs intimidatie. Ook bij werving en selectie krijgen bi+ personen vaker te maken met discriminatie.³⁴

Deze negatieve ervaringen zorgen voor minder werkplezier, meer stress, een lager veiligheidsgevoel en meer mentale gezondheidsproblemen onder bi+ werknemers. Bovendien voelen zij zich minder vaak serieus genomen, hebben zij minder vertrouwen in leidinggevenden en zijn zij minder tevreden over hun arbeidsvoorwaarden. De gevolgen voor organisaties zijn eveneens negatief, bijvoorbeeld een verhoogde kans op ziekteverzuim.³⁵

Overlappende kenmerken

Mensen met zowel een lhbtq+ achtergrond als andere diversiteitskenmerken kunnen extra uitdagingen ervaren. Zo lopen lhbtq+ medewerkers van kleur meer risico op discriminatie.²⁷

Een ander voorbeeld zijn lhbtq+ mensen die neurodivergent zijn. Naar schatting identificeert 30 tot wel 70% van neurodivergenten wereldwijd, met name autisten, zich als lhbtq+. Zij noemen zichzelf ook wel "neuroqueer".²⁸ Deze mensen kunnen te maken krijgen met vooroordelen en uitsluiting vanwege zowel hun lhbtq+ achtergrond als neurodivergentie.

Kijken naar combinaties van kenmerken en hoe die iemands positie en kansen beïnvloeden, heet "intersectionaliteit". Meer informatie vind je op de [website van kennisinstituut Movisie](#).

2.3 Transgender personen en werk

De genderidentiteit van transgender personen komt (grotendeels) niet overeen met het bij de geboorte toegewezen geslacht. In tegenstelling tot bij de eerder besproken groepen gaat het hier dus niet over seksuele gerichtheid, maar over genderdiversiteit: het gender waarmee iemand zich identificeert en welke vormen van gedrag, uiterlijk en expressie hiermee samengaan.

De monoseksuele norm

Discriminatie en vooroordelen richting bi+ personen kunnen een gevolg zijn van de monoseksuele norm. Dit is de overtuiging en verwachting dat iemands seksuele oriëntatie maar gericht kan zijn op één gender. Oriëntaties op meer dan één gender, zoals bi+, worden daarbij als niet volwaardig, serieus en stabiel gezien.³⁶ Ook andere lhbtq+ personen hebben soms vooroordelen over bi+ personen, vaak omdat zij bi+ vanwege hun eigen duidelijk afgebakende oriëntatie als bedreigend of afwijkend zien.³⁷

43% van bi+ personen heeft meegemaakt dat anderen denken dat zij in de war zijn over hun seksuele gerichtheid, of dat deze "niet echt" is.³⁸ Zij kunnen ook te maken krijgen met dubbele minderheidsstress: afwijzing omdat ze én niet voldoen aan de monoseksuele, én niet aan de heteroseksuele norm.³⁹ Deze vooroordelen leiden tot onzichtbaarheid, en zelfs uitwissing van bi+ als seksuele gerichtheid.⁴⁰



Volgens het CBS is 1% van de Nederlanders van 15 jaar of ouder transgender, wat neerkomt op zo'n 151.000 mensen. De acceptatie van diversiteit in genderidentiteit blijft in Nederland achter bij acceptatie van diversiteit in seksuele gerichtheid. Zo blijkt uit de Lhbtqia+-monitor 2024 dat de houding ten opzichte van transgender personen minder positief is dan ten opzichte van homoseksuele, lesbische en bi+ personen (62% tegenover 66% en 86%). De acceptatie van non-binaire transgenders ligt nog lager (71% tegenover 53%). Ongeveer een op de drie respondenten denkt dat transgender zijn een modeverschijnsel is. Een kwart vindt dat transgender mannen geen echte mannen zijn, en transgender vrouwen geen echte vrouwen.⁴¹ Onderzoek uit 2023 wijst uit dat het aantal Nederlanders dat negatief tegenover trans en non-binaire mensen staat is gegroeid, en dat de online haat richting trans mensen vanaf 2020 zelfs is vertienvoudigd.⁴²

De sociaaleconomische positie van transgender personen is slecht.⁴³ 52% valt in de laagste inkomenscategorie, tegenover 27% van de algemene bevolking. Transgender personen zijn bovendien drie keer zo vaak werkeloos, vaker uitkeringsafhankelijk, en wat minder vaak hoogopgeleid dan cisgender personen.⁴⁴

De binaire gendernorm en misgendering

Transgender personen vallen buiten de binaire gendernorm. Dit is de misvatting dat een persoon alleen man of vrouw kan zijn en dat hier bepaalde vormen van gedrag, uiterlijk en expressie bij horen. Een gevolg van deze norm is dat transgender personen vaker te maken krijgen met identiteitsontkenning en misgendering.⁴⁵ Dat wil zeggen dat iemand de verkeerde genderidentiteit aan een ander toeschrijft, met of zonder opzet.

Iemand die misgenderd wordt, staat voor een dilemma. Hun werkelijke genderidentiteit onthullen of benadrukken kan risicovol zijn, of zo worden ervaren. Tegelijk kan meegaan in de misgendering hun gevoel van identiteit en eigenwaarde ernstig beschadigen. Het maakt transgender personen ook extra kwetsbaar voor afrekening op basis van heteroprofessionalisme (zie paragraaf 1.1).⁴⁶

Met dit alles in gedachten is het niet verrassend dat transgender mensen nóg vaker met discriminatie te maken krijgen dan andere lhbtq+ groepen.⁴⁷ Europees onderzoek wijst uit dat zij samen met intersekse personen de meeste discriminatie ervaren. 30% van hen ervaart discriminatie op de werkvloer.⁴⁸ Belangenorganisatie Transgendernetwerk geeft aan dat transgender personen vaak te maken krijgen met uitval en ziekte, en het niet worden aangenomen uit angst hiervoor bij de werkgever.⁴⁹

Om de gezondheid van transgender werknemers te beschermen en uitval te voorkomen, is het belangrijk dat werkgevers ruimte scheppen voor gendertransitie. Er is echter ook een rol voor de overheid weggelegd. In de Emancipatienota 2022-2025 kondigde het toenmalige kabinet aan te willen onderzoeken of een verlofregeling voor het transitieproces kan worden ingevoerd. Deze regeling zou werkgevers compenseren voor dagen waarop een werknemer vanwege ingrepen rond diens transitie niet kan werken.⁵⁰ Een dergelijke regeling is echter nog niet ingevoerd en de financiële consequenties zijn niet vastgesteld. In de tussentijd voeren steeds meer organisaties transitieverlof op eigen initiatief in, waaronder grote werkgevers zoals Unilever, PwC en Lush. Ook spraken in 2025 regeringspartijen D66, VVD en CDA in het Regenboog Stembusakkoord én het Coalitieakkoord de intentie uit om de verlofvorm wettelijk vast te leggen.⁵¹

2.4 Intersekse personen en werk

De biologische geslachtskenmerken van intersekse personen passen niet binnen de gangbare definities van man of vrouw. Intersekse gaat dus niet over diversiteit in seksuele gerichtheid of gender, maar over zichtbare

Transgender personen en wetgeving

Sinds de wijziging van de Transgenderwet in 2014 hoeven trans mannen hun baarmoeder niet meer te laten verwijderen. In de Emancipatienota 2022-2025 signaleerde het kabinet dat de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (Wazo) en andere relevante wetgeving rond zwangerschap en bevalling hier nog niet op zijn aangepast. Hierdoor hebben mannelijke en non-binaire zwangere verzekerden en werknemers niet expliciet recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en de bijbehorende uitkering.

In de nota sprak het kabinet de intentie uit om dit recht te trekken. De wetsaanpassingen laten echter nog op zich wachten. In de tussentijd is met het UWV afgesproken dat in de uitvoering ook aan mannelijke en non-binaire zwangere verzekerden en werknemers een uitkering kan worden verstrekt.⁵²

en onzichtbare variaties in geslachtskenmerken, hormoonbalans of chromosomen. Het is dus een kwestie van seksediversiteit.

Hoeveel intersekse mensen er in Nederland zijn is sterk afhankelijk van welke definitie wordt gehanteerd.⁵³ Volgens het CBS gaat het om 0,3% van de bevolking van 15 jaar of ouder, oftewel 45.000 Nederlanders.⁵⁴ Verschillende recente internationale onderzoeken gaan uit van een hoger percentage, namelijk 1,1%, wat in Nederland neerkomt op ongeveer 190.000 mensen. Dit cijfer wordt onder andere aangehouden door expertisecentrum seksediversiteit Stichting NNID. Ook SER Diversiteit in Bedrijf gaat van dit cijfer uit.⁵⁵

Geslacht als spectrum

Biologisch geslacht is een spectrum met oneindig veel gelijkwaardige variaties, inclusief man en vrouw. Omdat intersekse personen variaties kunnen hebben in chromosomen, hormoonspiegels, interne en externe geslachtsorganen, of een combinatie hiervan, komen hun (interne en uitwendige) lichamelijke kenmerken niet overeen met de typische definities van mannelijk of vrouwelijk. Bij sommigen is bij de geboorte al duidelijk is dat ze intersekse zijn, terwijl het bij anderen hun hele leven onopgemerkt kan blijven.

72% van de Nederlandse bevolking staat positief tegenover intersekse personen. Slechts 5% heeft een negatieve houding. Tegelijk vindt 20% het raar als iemand biologisch gezien niet binnen de categorieën man of vrouw valt.⁵⁶ Volgens het CBS voelde 20% van intersekse personen zich in 2023 dan ook gediscrimineerd, ten opzichte van 11% van niet-intersekse personen.⁵⁷ Ook uit Europees onderzoek blijkt dat intersekse personen, samen met transgender personen, het vaakst te maken hebben met discriminatie. Ook op de arbeidsmarkt. Zo heeft 31% van hen discriminatie ervaren in het zoeken van werk.⁵⁸

Over de positie van intersekse mensen op de arbeidsmarkt in Nederland is relatief weinig bekend, maar we kunnen aannemen dat zij kampen met de gevolgen van minderheidsstress en identiteitsverhulling of -ontkenning. Des te meer omdat zij relatief vaak onzichtbaar zijn, omdat aan de meeste van hen niet te zien is dat zij intersekse zijn. Bovendien is er weinig kennis over intersekse onder de bevolking en zelfs onder zorgprofessionals. Ook de medicalisering van intersekse speelt een rol (zie kader). Al met al zijn er dus veel hobbels voor inclusie van intersekse personen in de samenleving en op de werkvloer.⁵⁹

2.5 Aseksuele personen en werk

Aseksuele personen ervaren weinig tot geen seksuele aantrekking tot andere personen. Net als homo- en bi+ seksualiteit is aseksualiteit deel van diversiteit in seksuele voorkeur.⁶² Volgens het CBS is 1,9% van de bevolking van 15 jaar of ouder aseksueel.⁶³

De Nederlandse Organisatie Aseksualiteit (NOA) en Movisie benadrukken dat aseksuele personen vrijwel onzichtbaar zijn; in de samenleving, als onderdeel van de lhbtqi+ gemeenschap, en ook in wet- en regelgeving en beleid. Dit komt doordat ze buiten de maatschappelijk heersende norm vallen dat iedereen een bepaalde vorm van seksuele aantrekking ervaart, en dat deze eigenschap niet direct aan ze te zien is. Aseksuele personen krijgen relatief vaak te maken met seksueel geweld, identiteitsontkenning, minderheidsstress en stigmatisering.⁶⁴

Ook op de arbeidsmarkt en op de werkvloer lopen aseksuele personen tegen uitdagingen aan. Zij zijn ge-

De-medicalisering van intersekse

Vanwege de binaire gendernorm (zie paragraaf 2.4) wordt intersekse vaak onterecht gezien als medische kwestie. Een “geslachtsaanpassing” zou dan helpen om wél binnen het hokje man of vrouw te passen.⁶⁰ Dit gebeurt vaak bij intersekse kinderen, meestal zonder medische noodzaak en soms zelfs zonder toestemming van het kind en de ouders.⁶¹ Belangenorganisaties roepen daarom op om intersekse te de-medicaliseren, en het in plaats daarvan te zien als natuurlijke variatie en zeggenschap te leggen bij de intersekse personen zelf.

middeld vaker werkloos en ziek of arbeidsongeschikt, rapporteren vaker een slechte fysieke gezondheid, en hebben vaker te maken met discriminatie dan cis-hetero personen.⁶⁵ Volgens de NOA worden deze negatieve ervaringen niet alleen veroorzaakt door het niet voldoen aan de heersende norm. Ook het gebrek aan kennis over aseksualiteit speelt volgens de belangenorganisatie een rol.⁶⁶

De NOA geeft aan dat aseksuele werknemers in het contact met collega's vaak geconfronteerd worden met de aanname dat iedereen een relatie, seks en kinderen wil. Dit plaatst aseksuele werknemers voor het dilemma.⁶⁷ Ze kunnen ervoor kiezen om open te zijn over hun identiteit, wat kan leiden tot stigmatisering, vooroordelen en zelfs uitsluiting. Internationaal is ruim twee derde van aseksuele personen dan ook op de werkvloer niet open over hun seksualiteit.⁶⁸ Dit verzwijgen heeft echter eveneens negatieve gevolgen, onder andere voor hun gezondheid, productiviteit en tevredenheid.⁶⁹

Op www.ser.nl/lhbtqi-bronnen vind je een klikbare lijst van alle links in dit hoofdstuk.

Werkt een link in dit document niet meer? Zoek de link dan op in de lijst. Verouderde links hierin worden automatisch geüpdatet.





3

Aan de slag met lhbtq+ inclusie

In dit hoofdstuk vatten we samen welke knelpunten lhbtq+ personen op de arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren. Vervolgens geven we aanbevelingen waarmee organisaties doelgericht kunnen werken aan een gelijkwaardige en inclusieve werkvloer voor alle lhbtq+ medewerkers.

3.1 Knelpunten voor lhbtq+ inclusie

In hoofdstuk 2 zijn verschillende knelpunten voor lhbtq+ personen besproken. Een aantal hiervan ervaren zij allemaal, al verschilt de ernst ervan van groep tot groep; zie tabel 3.1. Met andere knelpunten krijgen vooral mensen met een specifieke lhbtq+ achtergrond te maken; zie tabel 3.2.

Opvallend is dat transgender, non-binaire, bi+, intersekse en aseksuele werknemers vaak het sterkst benadeeld zijn. Onzichtbaarheid, gebrek aan kennis bij collega's en leidinggevenden en desinformatie werken vooroordelen, uitsluiting en pestgedrag in de hand. Volgens belangenorganisatie COC speelt dit des te meer in sectoren waarbinnen gendernormen een grote rol hebben en zichtbaar lhbtq+ zijn weinig geaccepteerd wordt.⁷⁰

3.2 Visie, beleid en procedures

Het creëren van een inclusieve werkcultuur voor lhbtq+ medewerkers vraagt om een systematische aanpak. Het uitgangspunt is de visie van de organisatie: wat is de reden om aan de slag te gaan met

Tabel 3.1 Gedeelde knelpunten voor lhbtqi+ inclusie

Arbeidsmarktpositie	- Lagere arbeidsparticipatie en doorstroomkansen door normdruk en vooroordelen
Werkcultuur	- Discriminatie, pesten, uitsluiting en ongelijke behandeling - Geen of selectieve openheid over identiteit uit angst voor negatieve gevolgen - Heteroprofessionalisme - Stereotypering - Lage(re) acceptatie (ook door leidinggevenden)
Welzijn	- Meer stress - Lagere productiviteit - Hoger verzuim en uitval

Tabel 3.2 Knelpunten voor inclusie van verschillende lhbtqi+ groepen

Lesbisch/homoseksueel	- Beperkte acceptatie van zichtbare uitingen - Mentale impact
Bi+	- Monoseksuele norm - Dubbele minderheidsstress - Onzichtbaarheid en identiteitsontkenning
Transgender/non-binair	- Meeste discriminatie en negatieve bejegening - Lage arbeidsparticipatie en lager inkomen - Misgendering en identiteitsontkenning - Gebrek aan passende wet- en regelgeving
Intersekse	- Grote onzichtbaarheid en onbekendheid - Gebrek aan kennis en erkenning - Relatief vaker werkloos of arbeidsongeschikt
Aseksueel	- Grote onzichtbaarheid en onbekendheid - Identiteitsontkenning - Hoger risico op stigmatisering en uitsluiting - Relatief vaker werkloos of arbeidsongeschikt

lhbtqi+? Stel op basis hiervan doelen en koppel daar activiteiten aan. Ook is het slim om de voortgang te volgen. In paragraaf 3.7 gaan we daar verder op in.

Een goede manier om succes op de lange termijn te borgen, is lhbtqi+ integreren in een bredere aanpak voor diversiteit en inclusie. **Onze Startersgids en ons Plan van Aanpak** helpen hierbij.

Welke aanpak een organisatie ook kiest, het is aan te raden om gelijkwaardige behandeling van lhbtqi+ werknemers expliciet op te nemen in beleid en procedures. Opties zijn bijvoorbeeld sekseneutrale

registratie mogelijk maken en voorzieningen creëren voor gendertransitie. Een andere mogelijkheid is gelijke toegang tot betaald ouderschapsverlof en medisch verlof voor regenbooggezinnen en niet-regenbooggezinnen, wat volgens onderzoek essentieel is voor de geestelijke gezondheid van alle medewerkers.⁷¹ Bij het maken van de juiste keuzes kunnen organisaties verschillende hulpmiddelen inzetten, bijvoorbeeld degene in het kader op de volgende pagina.



- De **Regenboogchecklist voor cao's** (Netwerk Regen-boog FNV) helpt om cao's op twaalf hoofdaspecten te screenen op lhbtqia+ inclusie.
- **Movisie's advies voor inclusieve cao's** biedt voorbeelden van lhbtqia+ inclusieve cao-teksten.
- Het **Genderdoeboek** (Transgender Netwerk) helpt met genderinclusief beleid opstellen.
- De gids **Een transgendervriendelijke werkvloer** (Transgender Netwerk) geeft richtlijnen en tips voor transgenderinclusief beleid.
- De **UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool** geeft bedrijven via een online assessment inzicht in hoe inclusief ze zijn, en welke acties ze kunnen ondernemen om nog inclusiever te worden.

Aandacht voor lhbtqia+ in medezeggenschap

Via medezeggenschap kunnen medewerkers invloed uitoefenen op organisatiebeleid. Het is belangrijk dat het medezeggenschapsorgaan zich actief inzet voor een lhbtqia+ inclusieve werkcultuur. Op [de website van het SER-kenniscentrum medezeggenschap](#) staat praktische informatie over D&I en medezeggenschap, en een beknopt overzicht van de wettelijke rechten en taken van de ondernemingsraad die hiermee samenhangen.

VISIE, BELEID EN PROCEDURES | PRAKTIJKVOORBEELDEN

NN | Inclusief verlof voor ouder en kind

Sinds medio 2021 zijn voor medewerkers van NN in Nederland alle verlofvormen voor ouderschap inclusief. Als bijvoorbeeld twee vaders via een draagmoeder een kind krijgen, dan ontvangen zij wanneer ze beiden bij NN werken allebei zes weken volledig doorbetaald geboorteverlof. Daarnaast kan aanspraak gemaakt worden op 26 weken ouderschapsverlof, waarvan negen weken 70% doorbetaald. Dit kan tot de 12e verjaardag van het kind, in plaats van tot de 8e, zoals wettelijk vastgelegd.

De wijzigingen kwamen tot stand naar aanleiding van advies van de NN Pride Employee Resource Group. De LHBTQIA+ medewerkers die in deze NN Pride ERG board zitten, gaven aan dat de CAO niet inclusief genoeg was. De verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg waren nog gebaseerd op de biologische verbinding van vader, moeder en kind. Vanwege de vele gezinssamenstellingen in de huidige maatschappij – en dus ook binnen NN – sloot dit uitgangspunt niet meer aan bij de visie van de financiële dienstverlener op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.

NN realiseert zich dat de behoefte aan verlof op cruciale momenten in het leven verschilt van mens tot mens. Om die reden heeft de organisatie in 2022 ook het "You Matter Verlof" ingevoerd, dat bijvoorbeeld kan worden ingezet bij een gendertransitiebehandeling. Ook dit gebeurde na consultatie van de NN Pride ERG.

Stedin | Non-binair als optie in HR-systemen

Lhbtqi+ inclusie staat hoog op de agenda van netbeheerder Stedin. Daarom heeft de organisatie een aanpassing gedaan in het HR-systeem. Naast de opties “man” en “vrouw” kan daarin nu ook “non-binair” en “geen van bovenstaande” worden aangevinkt. Het proces had nog best wat voeten in de aarde. Zo moest uitvoerig gecontroleerd worden of de aanpassing geen negatieve neveneffecten had in de negen andere IT-systemen waaraan het HR-systeem gekoppeld is. Ook die systemen moesten in staat zijn om de vier opties voor genderidentiteit te verwerken. Daarnaast moest worden gecontroleerd of al deze systemen al op een genderneutrale manier communiceerden.

De aanpassing bracht ook een uitdaging met zich mee op het gebied van input van deze groep in het medewerkersonderzoek. Doordat deze collega's in een andere categorie kwamen te vallen, werd het moeilijker om hun belevingen goed mee te nemen. Desondanks is Stedin blij met de aanpassing, aangezien iedereen nu op een passende manier kan worden aangesproken in de communicatie. Dat draagt bij aan het gevoel van sociale veiligheid.

EBN | Inclusieve en intersectionele werving

Publiek energiebedrijf EBN zet zich actief in voor een inclusieve en intersectionele wervingspraktijk, waarin diversiteit niet alleen wordt erkend, maar ook wordt ingezet als kracht. Als organisatie in de energietransitie gelooft EBN dat verschillende perspectieven onmisbaar zijn om tot betere en innovatievere oplossingen te komen. Dit vertaalt zich onder andere in het werken met divers samengestelde hiring teams. Door bij elke selectieprocedure bewust mensen met uiteenlopende achtergronden te betrekken, waaronder lhbtqi+ achtergronden, kunnen onbewuste vooroordelen worden doorbroken en ontstaat een meer objectieve beoordeling van kandidaten.

De aanpak draagt bij aan een inclusieve benadering van talent, waarin ruimte is voor verschillende identiteiten en ervaringen. Verschillende perspectieven krijgen een plek aan tafel en worden actief meegenomen in besluitvorming. Met centrale regie vanuit HR en stevig draagvlak vanuit management en directie, zorgt EBN ervoor dat deze werkwijze structureel wordt toegepast. Het resultaat is niet alleen meer bewustwording van bias, maar ook het versterken van lhbtqi+ inclusie.

Bureau Veritas | Zelfgekozen naam voor transgender- en non-binaire medewerkers

Het Italiaanse Bureau Veritas, ondertekenaar van het Italiaanse Charter Diversiteit, laat transgender en non-binaire medewerkers in interne systemen, in communicatie én op de werkvloer een zelfgekozen naam gebruiken die hun genderidentiteit weerspiegelt. Ook als wettelijke procedures voor geslachts- en naamsverandering nog niet zijn afgerond. Voordat de regeling inging, heeft Bureau Veritas een voorbereidende training gegeven aan de direct betrokken HR-medewerkers, zodat zij geïnteresseerde werknemers adequaat kunnen ondersteunen.

Bureau Veritas Italia heeft deze belangrijke stap gezet om te laten zien dat het zich inzet voor erkenning van de rechten van transgender- en non-binaire personen in hun reis richting genderbevestiging. Zo kunnen medewerkers van Bureau Veritas leven en werken in een omgeving die hun identiteit en persoonlijke waardigheid respecteert. Een belangrijke stap, al helemaal in Italië, waar lhbtqi+ nog gevoelig ligt en maar beperkt sprake is van begeleiding op institutioneel niveau.



3.3 Draagvlak, kennis en bewustzijn

Een lhbtqi+ vriendelijke werkvloer kan alleen ontstaan met steun vanuit alle lagen van de organisatie. Kennis en bewustzijn over lhbtqi+ dragen hieraan bij. De organisatietop, leidinggevenden én medewerkers moeten weten waarom lhbtqi+ inclusie belangrijk is, zich hiervoor in willen zetten, en op de hoogte zijn van hoe ze bij kunnen dragen.

Het is verstandig om als eerste de top van de organisatie mee te nemen. Zonder hun steun kan verandering moeilijk tot stand komen. Daarnaast zijn leidinggevenden cruciaal voor het creëren van draagvlak onder de rest van het personeel⁷² en voor het creëren van een veilige werkvloer voor lhbtqi+ medewerkers. Het is aan HR-medewerkers, leden van medewerkersnetwerken en andere lhbtqi+ voorstanders om leidinggevenden en bestuur inzicht te geven in de kansen en uitdagingen voor inclusie van verschillende lhbtqi+ groepen, en in de redenen, impact en meerwaarde van geplande interventies. Dit kan via bijvoorbeeld presentaties en het aanreiken van materialen (zoals

dit [Charterdocument](#), of onze [Diversiteitswijzer Lhbtqi+ werknemers](#)).

Besteed ook aandacht aan het willen en kunnen bijdragen door leidinggevenden, bijvoorbeeld door te werven, selecteren en trainen op inclusief leiderschap. Overweeg daarnaast om in beoordeling van leidinggevenden hun bijdrage aan lhbtqi+ inclusie mee te wegen.

Meer weten over inclusief leiderschap? Lees het [artikel over de DiB Academy "Inclusief leiderschap"](#), of bekijk de [keynotespeech van SCP-directeur Karen Oudenhoven-Van Zee](#) tijdens de bijeenkomst.

In de rest van deze paragraaf reiken we verschillende manieren aan waarop draagvlak, kennis en bewustwording met betrekking tot lhbtqi+ in alle lagen van de organisatie kunnen worden vergroot.

- Meer weten over draagvlak voor D&I-beleid? In de **Handreiking Iedereen aan boord** staan praktische tips en aanvullende informatie.
- De **Handreiking Van weerstand naar winst** geeft inzicht in verschillende bronnen van weerstand tegen D&I en manieren om hiermee om te gaan.

Presentaties en kennissessies

Regelmatige presentaties en kennissessies waar collega's zich vrijwillig voor kunnen aanmelden, kunnen een grote bijdrage leveren aan zichtbaarheid en acceptatie van lhbtqi+. Tijdens deze sessies kunnen spreker of collega's, bijvoorbeeld leden van lhbtqi+ medewerkersnetwerken, relevante onderwerpen uit de doeken doen en vragen beantwoorden. Sommige onderwerpen lenen zich ook om mee te oefenen, zoals het gebruik van voornaamwoorden.

Dialoogbijeekomsten

Het organiseren van dialoogbijeekomsten is een goede manier om het gesprek over lhbtqi+ inclusie op gang te brengen en heersende normen te doorbreken. Denk bijvoorbeeld aan een bijeenkomst over het herkennen van heteroprofessionalisme. Met gesprekken over de verborgen aannames achter dresscodes, communicatievormen en omgangsnormen, kunnen organisaties ruimte bieden aan individuele authenticiteit en zorgen dat medewerkers zich niet gedwongen voelen zich "neutraal" te presenteren.⁷³

Trainingen en workshops

Trainingen en workshops over (onbewuste) vooroordelen en "anders zijn", bijvoorbeeld vanwege een lhbtqi+ achtergrond, kunnen bijdragen aan meer begrip tussen medewerkers. Denk aan zowel specifieke trainingen over vooroordelen en onzichtbare normen waar lhbtqi+ werknemers tegenaan lopen, als algemene trainingen gericht op meer kennis, begrip en betere onderlinge communicatie. Verschillende partijen bieden dergelijke trainingen aan. Werkvormen die medewer-

Transgender Netwerk en Inclusion4all hebben twee nuttige trainingstoolkits ontwikkeld, beschikbaar in het Nederlands én Engels:

- De **Training toolkit voor HR-professionals**, over inclusie van trans, intersekse en non-binaire werknemers;
- De **Training toolkit voor trans en non-binaire werknenden**, over hoe deze groep hun positie en weerbaarheid kunnen versterken.

kers helpen om zich in te leven in de belevingswereld van lhbtqi+ collega's kunnen ook behulpzaam zijn, bijvoorbeeld een VR workshop of interactief theater.

Allies

Bondgenoten of allies kunnen een belangrijke bron van steun zijn binnen organisaties. Een ally is iemand die zelf cis-hetero is en zich actief inzet voor inclusie van lhbtqi+ collega's, bijvoorbeeld door zich uit te spreken over discriminatie. Allies gebruiken hun stem en invloed om ruimte te maken voor anderen, zonder zelf in de schijnwerpers te willen staan. Zo vertelt in het boek *Door het regenboogplafond* een leider hoe een mededeling door de Raad van Bestuur over haar transitie leidde tot veel positieve reacties vanuit de organisatie, wat haar proces enorm faciliteerde.⁷⁴

Rolmodellen

Persoonlijke verhalen van lhbtqi+ rolmodellen – bijvoorbeeld tijdens presentaties of via interviews op de website of interne social media – kunnen veel bijdragen aan breed bewustzijn en een gevoel van erkenning en motivatie onder lhbtqi+ collega's. Een lhbtqi+ rolmodel dat bijvoorbeeld een hogere positie heeft bereikt en het "regenboogplafond" heeft doorbroken, kan anderen inspireren om meer in hunzelf te geloven en doelen na te streven die eerst onbereikbaar leken, bijvoorbeeld door de invloed van stigmatisering.⁷⁵

Bij het werken met rolmodellen is het verstandig om actief te blijven polsen in hoeverre zij zich in deze rol comfortabel voelen. Anders kunnen ze het gevoel krijgen alleen te worden geëtaleerd vanwege hun achtergrond. Dit kan leiden tot wrokgevoelens, en zelfs tot vertrek.

Vermijd pinkwashing

Activiteiten, vieringen, gedenkdagen en verklaringen kunnen veel bijdragen aan lhbtqi+ inclusie. Deze stappen komen echter pas volledig tot hun recht als ze deel uitmaken van een bredere visie en aanpak die ook is opgenomen in beleid en procedures, zoals besproken in paragraaf 3.3. Met een dergelijke aanpak vermijden organisaties pinkwashing, waarbij in woord, maar niet in daad aandacht wordt besteed aan lhbtqi+ inclusie.

Externe activiteiten

Met extern gerichte activiteiten kunnen organisaties bijdragen aan bewustzijn over de verschillende lhbtq+ identiteiten onder alle werknemers, en zorgen dat lhbtq+ collega's zich meer welkom voelen. Denk bijvoorbeeld aan deelname aan een Pride-evenement, of aan het hijsen van vlaggen op vieringen en gedenkdagen, zoals de Progressvlag op Coming-Outdag

(11 oktober) of de Interseksevlag op Intersex Awareness Day (26 oktober). Naast een vlag hijsen is het zinnig om op een gedenkdag ook intern aandacht te schenken aan de betekenis van die dag voor lhbtq+ mensen, bijvoorbeeld via een intranetartikel, kennissessie of quiz. Een overzicht van meer lhbtq+ vieringen en gedenkdagen staat in bijlage 2.

DRAAGVLAK, KENNIS EN BEWUSTWORDING | PRAKTIJKVOORBEELDEN

Van Doorne | Draagvlak voor lhbtq+ inclusief beleid

Van Doorne hecht groot belang aan een inclusieve werkomgeving, en zet daarom bewust in op lhbtq+ inclusie. Op de werkvloer van het advocatenkantoor klinken nog weleens uitspraken als "Gay zijn is tegenwoordig toch geen issue meer," of "Het maakt mij niet uit wie je thuis hebt zitten, als je je werk maar goed doet." Dit vat Van Doorne op als signaal dat er werk aan de winkel is op gebied van lhbtq+ inclusie.

Om de gewenste cultuuromslag te bereiken, worden regelmatig evenementen georganiseerd gericht op enerzijds laagdrempelige aansluiting op interesses van werknemers, en anderzijds op het vergroten van kennis. Voorbeelden zijn een pride pub quiz, een pride bingo en een lunchlezing over de juridische context van lhbtq+. Door bewust te variëren in toon en format, lukt het om veel verschillende soorten collega's te bereiken.

Het lhbtq+ activiteiten aanbod is deel van een breder traject dat stapsgewijs een duurzame verandering in houding en bewustzijn ten opzichte van minderheidsgroepen teweeg moet brengen. De activiteiten worden goed bezocht en er is merkbaar meer openheid in onderlinge gesprekken op de werkvloer. Om de voortgang te meten, stelt Van Doorne onder andere gerichte vragen over inclusie in het jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Alliander, Enexis, Gasunie, Stedin en TenneT | Ally of the Year Award

Eens per jaar zetten Alliander, Enexis, Gasunie, Stedin en TenneT een ally in het zonnetje met de Ally of the Year Award. De vijf grote Nederlandse netbeheerders, die ook individueel aan lhbtq+ inclusie werken binnen hun eigen organisaties, hebben met de Award drie doelen:

- 1. Cultuurverandering:** Het erkennen en stimuleren van voorbeeldgedrag, wat bijdraagt aan een gezonde en inclusieve werkcultuur.
- 2. Innemen van een publiek standpunt:** De netbeheerders geven via de award een signaal af aan (potentiële) medewerkers dat iedere werknemer zich in hun organisaties thuis moet kunnen voelen.
- 3. Kennisdeling:** De netbeheerders leren van elkaar door via de samenwerking successen en praktijkvoorbeelden te delen. Dit werkt verbindend, omdat medewerkers van de vijf organisaties in contact komen met collega's in de sector. Tijdens het evenement is er ook aandacht voor de inhoud, bijvoorbeeld via een keynote.

De Ally of the Year wordt gekozen door een jury die bestaat uit directieleden van de verschillende netbeheerders. Daardoor krijgt het evenement gewicht en wordt het thema lhbtq+ inclusie onder de aandacht gebracht van alle directieleden. Zo werken de vijf netbeheerders samen aan een positieve werkcultuur en een inclusieve sector.



Verklaringen voor lhbtqi+ rechten

Werkgevers kunnen ook kiezen voor het ondertekenen van verklaringen waarmee zij aangeven zich in te zetten voor lhbtqi+ rechten en een inclusieve en veilige werkomgeving voor lhbtqi+ werknemers. Voorbeelden van verklaringen zijn:

- De **Verklaring van Amsterdam**, gericht op lhbtqi+ werknemers. De verklaring is een initiatief van Workplace Pride en roept ondertekenaars expliciet op tot het opnemen van de uitgangspunten in de principes van hun organisatie, en deze uit te dragen in externe communicatie.
- De **Verklaring van Dordrecht**, gericht op transgender werknemers. Deze verklaring is ondertekend door verschillende gemeenten en onderwijsinstellingen, en is een initiatief van het Transgender Netwerk.
- De **Nederlandse Intersexe Verklaring**, gericht op intersexe werknemers. Deze verklaring is een initiatief van NNID, die ondertekenaars ondersteunt in het zetten van verdere stappen richting intersexe inclusie.

DRAAGVLAK, KENNIS EN BEWUSTWORDING | PRAKTIJKVOORBEELDEN

ABN AMRO | Maatschappelijke impact via goed werkgeverschap

ABN AMRO neemt als werkgever actief verantwoordelijkheid voor een werkomgeving waarin lhbtqi+ collega's zichzelf kunnen zijn. De bank werkt structureel aan beleid, dialoog en zichtbaarheid, en spreekt zich publiekelijk uit voor lhbtqi+ inclusie. Zo ondertekende ABN AMRO onder andere de Verklaring van Amsterdam van Workplace Pride, de **Standards of Conduct van de Verenigde Naties** en het **LGBTI Manifest van de Sustainable Development Goals**. Het uitgangspunt is een veilige en inclusieve organisatiecultuur bevorderen op alle niveaus.

PRIDE+, het lhbtqi+ medewerkersnetwerk van de bank, speelt een belangrijke rol. Het netwerk voert jaarlijks intern onderzoek uit naar ervaren inclusie. De uitkomsten worden gedeeld in de organisatie en gebruikt om gerichte verbeteracties te bepalen. De terugkerende deelname aan de Global Benchmark van Workplace Pride biedt daarnaast een waardevolle graadmeter voor de voortgang.



ABN AMRO werkt continu aan verbetering, met aandacht voor bewustwording en samenwerking met externe lhbtqi+ netwerken en organisaties, zoals de Roze Filmdagen, G.E.O. Foundation en de Roze Zuidas. Zo verbindt de bank goed werkgeverschap aan blijvende maatschappelijke impact.



3.4 Lhbtqi+ inclusie als norm

Een lhbtqi+ vriendelijke werkomgeving kan alleen ontstaan als organisaties inclusie van lhbtqi+ werknemers duidelijk neerzetten als norm waar iedere werknemer zich aan heeft te houden. Dit draagt bij aan het gevoel van sociale en psychologische veiligheid op de werkvloer – niet alleen onder lhbtqi+ collega's, maar onder alle werknemers.

De norm van lhbtqi+ inclusie moet zowel expliciet zichtbaar zijn in de gedragscode en omgangsregels, als uitgedragen worden in woord en daad door bestuur en leidinggevenden (zie ook paragraaf 3.3). Ook HR-medewerkers, bedrijfsmaatschappelijk werkers, vertrouwenspersonen en bedrijfs- en arbo-artsen spelen een belangrijke rol in het borgen van sociale en psychologische veiligheid. Het is dus verstandig om te zorgen dat deze groepen de juiste kennis en vaardigheden in huis hebben om vanuit hun rol lhbtqi+ medewerkers de begeleiding en veiligheid te bieden die aansluit bij hun behoeftes en uitdagingen, die onderling kunnen verschillen (zie ook paragraaf 3.1).

Sociale en psychologische veiligheid gaat echter verder dan inzet door deze sleutelgroepen. Het hele personeelsbestand moet weten hoe ze effectief kunnen reageren in het geval van discriminatie, (micro-)agressies, (seksuele) intimidatie en pesten. Het actief aanbieden

De RI&E en lhbtqi+

De Arbowet verplicht werkgevers om een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen. Dit is een overzicht van alle bedrijfsrisico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn, gecombineerd met een plan van aanpak om deze risico's aan te pakken. In de RI&E aandacht besteden aan de negatieve behandeling en het pestgedrag waarmee veel lhbtqi+ werknemers worden geconfronteerd, kan bijdragen aan lhbtqi+ inclusie en beleidsverankering van dit thema. Voor meer informatie kunnen werkgevers en werknemers terecht bij het [Steunpunt RI&E](#).

van omstanderstrainingen draagt hieraan bij. Het bespreken van casussen over specifieke lhbtqi+ identiteiten, zoals bi+, transgender, intersekse of aseksueel, is belangrijk om ook specifiek bij te dragen aan positieve omgangsnormen richting deze verschillende groepen.⁷⁶

- Meer weten over het vergroten van sociale en psychologische veiligheid? Onze [Handreiking "Sociale en psychologische veiligheid"](#) helpt je op weg.
- Alles weten over het onderwerp? Bekijk de handreiking [Cultuurverandering op de werkvloer](#) van de RCGOG.

3.5 Lhbtqi+ medewerkersnetwerken

Medewerkersnetwerken zijn groepen medewerkers die zich in willen zetten voor de zichtbaarheid van bepaalde diversiteitsgroepen binnen de organisatie. Een lhbtqi+ netwerk kan verschillende rollen vervullen, zoals het verhogen van de lhbtqi+ zichtbaarheid en het gemeenschapsgevoel, het aanjagen van beleidsverandering via gevraagd én ongevraagd advies, en het bieden van een safe space en zo sociale en psychologische veiligheid vergroten.⁷⁷ Zowel het netwerk als de organisatie zijn dan ook gebaat bij stevige strategische communicatielijnen tussen het netwerk en bijvoorbeeld HR, de or en het management. En ook bij lidmaatschap uit alle organisatielagen, inclusief de top.

Het oprichten van medewerkersnetwerken kan spontaan gebeuren: collega's vinden elkaar naar aanleiding van gedeelde ervaringen en besluiten zich te organiseren. Maar oprichting kan ook gestimuleerd worden door de werkgever. Het opzetten van een netwerk alleen is echter niet voldoende. De werkgever doet er ook goed aan het netwerk te faciliteren en bij te dragen aan het functioneren. Bijvoorbeeld door bestuursleden voor een bepaald aantal uren vrij te stellen van hun reguliere werkzaamheden zodat ze tijd kunnen besteden aan het netwerk. Financiële middelen en faciliteiten beschikbaar stellen voor activiteiten draagt bij aan de profilering van het netwerk.

Vaak zijn de meeste leden van lhbtqi+ netwerken homoseksuele en lesbische werknemers.⁷⁸ Dit kan onbedoeld leiden tot minder aandacht voor de belangen van andere lhbtqi+ medewerkers, wat deze collega's

bovendien kan tegenhouden om zich bij het netwerk aan te sluiten. Daarom is het belangrijk om bewust te zorgen voor gelijkwaardige verwelcoming, inbreng en inhoudelijke aandacht voor alle lhbtq+ identiteiten in medewerkersnetwerken en bij hun activiteiten.

Onder de ruim 550 ondertekenaars van het **Charter Diversiteit** bevinden zich meer dan 140 lhbtq+ medewerkersnetwerken. Meer weten over deze netwerken, en over het belang van medewerkersnetwerken in het algemeen? Bezoek ons **Kennisplatform**.

MEDEWERKERSNETWERKEN LHBTQ+ | PRAKTIJKVOORBEELD

NS | Trainbow: van aanjager naar adviseur

NS zet zich in voor een inclusieve werkomgeving. Dat is belangrijk voor iedereen, maar zeker voor collega's voor wie het niet altijd meevalt om zichzelf te zijn. Of dat nu in de trein, op het station, in de werkplaats of op kantoor is. Zij kunnen bij NS terecht bij diverse netwerken. Eén daarvan is Trainbow, waarin homomannen, lesbische vrouwen, bi+, transgender en intersekse personen én hun "straight allies" zich verenigen.

In 2024 vierde Trainbow haar 15-jarig jubileum. In het begin vervulde het netwerk vooral de rol van aanjager voor meer lhbtq+ zichtbaarheid binnen NS. Bijvoorbeeld door deelname aan de Botenparade in Amsterdam in 2010, en door het hijsen van de Regenboogvlag op stations en kantoren. Inmiddels dragen diverse afdelingen en collega's binnen de organisatie op eigen initiatief bij aan lhbtq+ inclusie, bijvoorbeeld via deelname aan Coming Out Day, Roze Maandag en Pride-events, en het bieden van veilige omkleed- en opmaakruimtes op stations voor lhbtq+ deelnemers tijdens jaarlijkse Prides in verschillende steden.

Ondertussen blijft Trainbow zelf onverminderd actief. Vanuit haar jarenlange ervaring adviseert het netwerk NS en collega-netwerken bij andere organisaties, sluit het aan bij in- en externe lhbtq+ activiteiten, en organiseert het regelmatig zelf activiteiten, zoals werkbezoeken, workshops en borrels. ProRail, ook Charterondertekenaar, heeft zich in 2018 bij Trainbow aangesloten.

3.6 Lhbtq+ inclusief communiceren

Communicatie die rekening houdt met lhbtq+ mensen draagt veel bij aan hun gevoel van inclusie en veiligheid. Een laagdrempelige manier om dit te doen is rekening houden met voornaamwoorden. Verschillende organisaties bieden (gratis) trainingen hierin aan. Organisaties kunnen ook gebruikmaken van Pro-Now, een online platform waarop mensen kunnen oefenen met gebruik van voornaamwoorden.

Bezoek de [website van Pro-Now](#).

Er zijn ook veel praktische taalwijzers beschikbaar. Zo ontwikkelde de gemeente Almere Regenboogtaaltips om ambtenaren te helpen niet onbedoeld lhbtq+ mensen uit te sluiten. Dit kan bijvoorbeeld door op bijeenkomsten iedereen te verwelkomen met "geach-

te aanwezig" in plaats van met "geachte dames en heren". Zo voelen mensen die zich niet herkennen in "man" of "vrouw" zich niet buitengesloten. Een ander instrument is de Bi+ Inclusieve Taalwijzer van Bi+ Nederland, over taal die niet uitgaat van de monoseksuele norm en tegelijkertijd inclusief is voor de hele lhbtq+ gemeenschap.

- Bekijk de [Regenboog taaltips \(Gemeente Almere\)](#)
- Download de [Bi+ Inclusieve Taalwijzer \(Bi+ Nederland\)](#)

3.7 Voortgang volgen

3.7.1 Lhbtq+ inclusie meten

Organisaties die streven naar een lhbtq+ inclusieve werkomgeving, doen er goed aan om de voortgang richting dit doel te volgen. Dit kan door in (twee)jaarlijks

terugkerende enquêtes zoals het medewerkersstevredenheidsonderzoek (MTO) en in exitgesprekken D&I-vragen te stellen. Zo ontstaat een beeld van de ervaringen, meningen en achtergronden van werknemers, en wordt duidelijk op welke vlakken bijgestuurd kan worden. Voorbeelden van vragen zijn:

- Vind je dat je op de werkvloer jezelf kan zijn?
- Reken jij jezelf tot de groep lhbtqi+? (Leg hierbij uit waar lhbtqi+ voor staat.)
- Word je gepest? Zo ja: waarom? Bijvoorbeeld vanwege je lhbtqi+ achtergrond?
- Voel je je geaccepteerd als werknemer?
- Word je als werknemer negatief bejegend? Zo ja: op welke wijze?
- Heb je voldoende loopbaankansen?

- Onze **Handreiking Meten is weten** biedt een voorbeeld van een D&I-enquête die in een MTO verwerkt kan worden.
- De **Handreiking Exitgesprekken. Een schat aan informatie** geeft meer informatie en praktische tips voor het in kaart brengen van vertrekredenen van lhbtqi+ medewerkers.

3.7.2 Lhbtqi+ diversiteit meten

Weinig organisaties monitoren de in-, door- en uitstroom van lhbtqi+ medewerkers. Dat is jammer, want inzicht hierin kan helpen om een meer lhbtqi+ inclusieve organisatie te worden. Door deze data naast werkgeverservaringen te leggen die opgehaald worden via bijvoorbeeld het MTO en exitgesprekken, ontstaat een completer beeld van of de werkomgeving zodanig lhbtqi+ vriendelijk is dat lhbtqi+ personen willen solliciteren, zich als medewerker willen ontwikkelen, en bij de organisatie willen blijven.

Sommige werkgevers zijn bang dat het meten en registreren van persoonskenmerken zoals lhbtqi+ achtergrond botst met de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming). Deze hoeft echter geen belemmering te zijn. De AVG staat het uitvragen en verwerken van bijzondere persoonsgegevens toe, als je kunt aantonen dat er sprake is van:

- Een gerechtvaardigd belang – namelijk het meten en monitoren van de personeelssamenstelling en de werksfeer.
- Uitdrukkelijke en vrijwillige toestemming van je medewerkers. Daarbij moet je aantonen dat ze bij het geven hiervan volledig geïnformeerd zijn over wat je met de gegevens gaat doen.

De volgende concrete richtlijnen helpen om het registratie- en verwerkingsproces zo vorm te geven dat het voldoet aan de AVG:

Leg uit waarom registratie belangrijk is

- Geef aan dat registratie van persoonsgegevens geen doel op zich is, maar wordt gebruikt om lhbtqi+ inclusie in verschillende lagen van de organisatie te monitoren en bevorderen.
- Licht toe wat het beleid voor lhbtqi+ inclusie inhoudt en dat het beleid effectiever is als het gebaseerd is op cijfers die via deze vrijwillige registratie worden opgehaald.
- Geef aan hoe de gegevens worden verwerkt.

Leg uit wat er met de opgehaalde gegevens gebeurt
Bijvoorbeeld dat ze worden gebruikt voor analyse van:

- instroom, doorstroom en uitstroom van personeel;
- beoordelingsbeleid of talentontwikkeling;
- medewerkerstevredenheid of -betrokkenheid.

LHBTQI+ INCLUSIEF COMMUNICEREN | PRAKTIJKVOORBEELD

Lepaya | Chatbot stimuleert inclusief taalgebruik

Om direct en gemakkelijk bewustwording te creëren over de stereotypen die in onze hedendaagse taal gebruikt worden, heeft Lepaya een geautomatiseerde chatbot toegevoegd aan het communicatiesysteem. Als een medewerker van het trainingsplatform nu bijvoorbeeld “guys” schrijft, duikt de chatbot op en vertelt dat dit een inherent geslachtsgebonden term is en dat er inclusievere alternatieven zijn, zoals “all”, “team”, “everyone” of “folks”. De chatbot corrigeert niet, maar geeft een informatieve “nudge” om inclusiever taalgebruik en inclusievere omgangsvormen te stimuleren. Het mooie is dat deze functie zeer gemakkelijk opgezet kan worden.



Leg uit dat de registratie en verwerking voldoen aan de AVG-bepalingen

- Geef expliciet aan dat een medewerker de opgave van persoonsgegevens kan weigeren en dat dit geen invloed heeft op de loopbaanontwikkeling.
- Geef aan dat een medewerker de verleende toestemming altijd kan intrekken en de opgegeven informatie kan wijzigen. Om dit mogelijk te maken, moet worden bijgehouden – bijvoorbeeld via een formulier of digitaal systeem – wanneer welke medewerker toestemming heeft verleend.
- Geef aan dat de verstrekte gegevens anoniem worden verwerkt, niet herleidbaar zijn tot individuen en

niet worden opgenomen in het personeelsdossier.

- Licht toe wat de (wettelijke) bewaartermijnen zijn en waar en hoe werknemers gegevens uit het verwerkingsregister kunnen opvragen en wijzigen.
- Zorg voor voldoende aanvullende informatie.

Meer informatie over het meten van diversiteit en inclusie binnen de kaders van de AVG vind je in ons Charterdocument "Meten is weten".

Deloitte | Datagestuurde strategie voor LGBTQ+ inclusie

Deloitte vraagt in het jaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek demografische gegevens op, waaronder of medewerkers zich identificeren als LGBTQ+. De uitvoering gebeurt in nauwe samenwerking met het Data & Privacy-team en diverse HR-teams. Vragen naar persoonskenmerken worden zorgvuldig vormgegeven en medewerkers hebben altijd de mogelijkheid ze over te slaan of “prefer not to say” te kiezen, waardoor vrijwilligheid en privacy gewaarborgd zijn.

Ook stelt de zakelijke dienstverlener haar werknemers in het MTO ervaringsvragen over thema's zoals leiderschap, welzijn en inclusie. Het doel is tweeledig: beter inzicht krijgen in de personeelssamenstelling, én begrijpen hoe verschillende groepen het werken bij Deloitte ervaren. Door analyse van de resultaten worden blinde vlekken zichtbaar, wat het mogelijk maakt om daar impact te maken waar dat het meest nodig is.

Bij het doorvertalen van de uitkomsten naar concrete acties worden meerdere stakeholders en verschillende organisatieniveaus betrokken, wat leidt tot breed gedragen interventies. Zo krijgen HR-teams op basis van de uitkomsten advies over prioriteiten, en gebruikt het lhbtq+ medewerkersnetwerk Proud Community de inzichten om gerichte strategieën te ontwikkelen. Op deze manier kan Deloitte de inclusie en het welzijn van werknemers gericht verbeteren.

Ministerie van Financiën | Benchmark Workplace Pride

Als onderdeel van de Rijksoverheid is het ministerie van Financiën lid van Workplace Pride, een stichting die zich internationaal inzet voor lhbtq+ emancipatie op de werkvloer. Deze stichting organiseert jaarlijks de Workplace Pride Benchmark, een meetinstrument dat organisaties inzicht geeft in hoe lhbtq+ inclusie kan worden verbeterd. Net als een aantal andere ministeries, doet het Ministerie van Financiën hieraan mee.

De benchmark bestaat uit een uitgebreide vragenlijst en het aanleveren van bewijsstukken. Binnen het ministerie draagt het medewerkersnetwerk PROUD bij aan het verzamelen en aanleveren van deze informatie. Workplace Pride analyseert de input en stuurt iedere deelnemende organisatie een rapport met scores en advies over verbeterpunten.

Door mee te doen aan de benchmark, kan het ministerie het lhbtq+ beleid vergelijken. De échte impact zit in wat gedaan wordt met de inzichten en verbeterpunten. Een verbeterpunt dat het ministerie direct kon implementeren, was het plaatsen van een anoniem feedbackformulier op intranet. Daarmee kunnen ook lhbtq+ medewerkers die niet uit de kast zijn nu feedback geven op het beleid. Daarnaast heeft de Benchmark het ministerie inzicht gegeven in meer structurele verbeterpunten, zoals arbeidsvoorwaarden.

Op www.ser.nl/lhbtq-bronnen vind je een klikbare lijst van alle links in dit hoofdstuk. Werkt een link in dit document niet meer? Zoek de link dan op in de lijst. Verouderde links hierin worden automatisch geüpdatet.





Op www.ser.nl/lhbtqi-bronnen vind je een klikbare lijst van alle links in de bijlagen. Werkt een link in dit document niet meer? Zoek de link dan op in de lijst. Verouderde links hierin worden automatisch geüpdatet.



Bijlagen



BIJLAGE 1 Begrippenlijst

Allies

Bondgenoten of allies kunnen een belangrijke bron van steun zijn binnen organisaties. Een ally is iemand die zelf cisgender en/of hetero is en zich actief inzet voor inclusie van lhbtq+ collega's, bijvoorbeeld door zich uit te spreken over discriminatie. Allies gebruiken hun stem en invloed om ruimte te maken voor anderen, zonder zelf in de spotlight te willen staan.

Alloseksueel

Een alloseksueel persoon ervaart seksuele aantrekking tot andere personen. Dit is het tegenovergestelde van asexueel.

Asexueel

Een asexueel persoon ervaart geen seksuele aantrekking. Ze kunnen wel romantische aantrekking voelen.

Aromantisch

Een aromantisch persoon ervaart geen romantische aantrekking. Ze kunnen wel seksuele aantrekking voelen.

Bi+

Bi+ is een paraplueterm voor mensen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot meer dan één gender. Zij kunnen zich identificeren als bijvoorbeeld bi(seksueel), pan(seksueel), queer of (gender)fluïde, maar kunnen ook geen label gebruiken. Voor veel bi+ mensen geldt dat gevoelens, gedrag en seksuele identiteit in de loop van de tijd kunnen veranderen.

Biseksueel

Een biseksueel persoon voelt zich seksueel en/of romantisch aangetrokken tot meer dan één gender, of specifiek tot zowel mannen als vrouwen.

Cisgender

Een cisgender persoon is iemand die niet transgender is, dus bij wie de genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen.

Crossdresser/drag

Een crossdresser is iemand die zich (meestal) identificeert met het geslacht dat bij geboorte is toegewezen, maar ervan houdt om zich via bijvoorbeeld kleding, make-up en/of gedrag uit te drukken als het tegenovergestelde geslacht. In hoeverre een crossdresser die van geboorte het ene geslacht is zich ook als het andere identificeert, verschilt per persoon. "Drag" is als iemand aan crossdressing doet voor de show, als optreden. Een ander woord voor crossdresser is travestiet, maar die term wordt tegenwoordig vaak als negatief ervaren.

Demiseksueel

Een demiseksueel persoon ervaart alleen seksuele aantrekking tot iemand wanneer er eerst een romantische of platonsche relatie is ontstaan.

DSD (Differences of Sex Development)

Artsen gebruiken deze term sinds 2006 om te verwijzen naar de verschillende interseksecondities zoals deze medisch gedefinieerd zijn. In Nederland leven duizenden mensen die atypische seksekenmerken hebben. We noemen dit geslachtsvariëaties. Veel intersekse personen zien de term DSD als stigmatiserend, medicaliserend (zie paragraaf 2.4) en

dus negatief. Hetzelfde geldt voor het alternatief Differences of Sex Development, omdat dat suggereert dat er een andere groep is die zichzelf als de norm ziet. Zie voor een uitgebreidere toelichting de website www.seksediversiteit.nl.

Finseksueel

Een finseksueel persoon ervaart aantrekking tot mensen die Feminine in Nature (FIN) zijn: vrouwen, maar ook vrouwelijk presenterende non-binaire mensen en mannen met vrouwelijke kenmerken en eigenschappen.

Genderdysforie

Dit is wanneer iemand zich niet (helemaal) thuis voelt in de rol die past bij het geslacht dat bij geboorte is toegewezen.

Genderexpressie

Dit is hoe iemand waarneembaar uiting geeft aan de eigen genderidentiteit, onder andere in kleding, gedrag, uitdrukking en beweging.

Genderfluïde

Een genderfluïde persoon voelt zich een dynamische en fluctuerende mengeling van man en vrouw: de ene dag meer man, de andere dag meer vrouw. Genderfluiditeit heeft dus niets te maken met anatomische geslachtskenmerken, geslachtsoperaties of seksuele geaardheid.

Genderidentiteit

Dit is iemands innerlijk ervaren overtuiging over het eigen gender, dus of die persoon zich vrouw, man, zowel vrouw als man, non-binair, genderfluïde, of genderloos voelt.

Heteronormativiteit

Heteronormativiteit is de aanname dat iedereen hetero is of dat zou moeten zijn. Hierbij worden heteroseksuelen bewust of onbewust als superieur beschouwd in vergelijking met mensen met een andere seksuele oriëntatie. Ook kunnen mensen vanuit deze aanname bewust of onbewust vinden dat heteroseksuele relaties een voorkeursbehandeling moeten krijgen.

Heteroprofessionalisme

Heteroprofessionalisme is de impliciete norm dat cisgender heteroseksualiteit de standaard is voor neutraliteit en professionaliteit. Gevolg hiervan is dat lhbtq+ identiteiten sneller gezien worden als onprofessioneel, onbekwaam of ongepast. Dit kan ertoe leiden dat lhbtq+ werknemers zich gedwongen voelen om hun identiteit te verbergen.

Heteroseksueel

Heteroseksuele personen zijn vrouwen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot mannen, en mannen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot vrouwen.

Homoseksueel/gay

Homoseksuele of gay personen zijn mannen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot andere mannen. Strikt gezien verwijzen deze termen naar seksuele gerichtheid tussen mensen van hetzelfde geslacht, en worden ze dus ook wel gebruikt voor lesbische vrouwen, die zich aangetrokken voelen tot vrouwen.

BIJLAGE 1 Begrippenlijst

Intersectionaliteit

Intersectionaliteit gaat over de verschillende identiteiten die een persoon kan bezitten – bijvoorbeeld etnisch-culturele achtergrond, uiterlijke kenmerken, sociale klasse, gender, seksualiteit, leeftijd, fysiek vermogen, mentaal vermogen, enzovoort –, en hoe afwijken van de norm hierin invloed heeft op positie en kansen in de samenleving. Dit betekent dat ieder individu op een verschillende manier met discriminatie, uitsluiting of machtsinvloeden te maken kan krijgen.

Intersekse

Intersekse personen hebben biologische geslachtskenmerken die niet passen binnen de gangbare definities van man of vrouw. Intersekse gaat dus niet over diversiteit in seksuele gerichtheid of gender, maar over zichtbare en onzichtbare variaties in geslachtskenmerken, hormoonbalans of chromosomen. De meeste intersekse personen hebben een mannelijke of vrouwelijke genderidentiteit en zijn heteroseksueel. Maar net als iedereen kunnen zij ook een lesbische, homoseksuele of bi+ oriëntatie hebben, of zich identificeren met een andere genderidentiteit, zoals transgender of non-binair.

Lesbisch

Lesbische personen zijn vrouwen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot vrouwen.

Lhbtqiqa+

Lhbtqiqa+ staat voor lesbisch (l), homoseksueel (h); bi+ (b), transgender (t) intersekse (i), queer (q) en asexueel (a). Onder de + van lhbtqiqa+ valt een onuitputtelijke lijst van seksuele oriëntaties, geslachtskenmerken, genderidentiteiten en genderexpressies die niet cisgender, heteroseksueel of allooseksueel zijn.

Medische transitie

Medische transitie is het proces waarin een trans persoon behandelingen krijgt om hun genderidentiteit te bevestigen, bijvoorbeeld hormoonbehandeling of borstoperaties. Dit proces ziet er niet voor iedere trans persoon hetzelfde uit. Sommigen kiezen alleen voor specifieke ingrepen. Anderen besluiten helemaal geen medische transitie te doorlopen.

Minseksueel

Een minseksueel persoon ervaart aantrekking tot personen die Masculine in Nature (MIN) zijn: mannen, maar ook mannelijk presenterende non-binaire mensen en vrouwen met mannelijke kenmerken en eigenschappen.

Misgendering

Misgendering is wanneer iemand opzettelijk of onopzettelijk het verkeerde gender aan een ander toeschrijft.

Monoseksuele norm

De monoseksuele norm is de overtuiging en verwachting dat iemands seksuele oriëntatie maar gericht kan zijn op één gender. Oriëntaties op meer dan één gender, zoals bi+, worden daarbij als niet volwaardig, serieus en stabiel gezien.

Non-binair

De genderidentiteit van non-binaire personen past niet binnen de hokjes “vrouwelijk” en “mannelijk”. Non-binaire personen hebben vaak, maar niet altijd, een voorkeur voor genderneutrale voornaamwoorden zoals hen/hun of die/diens.

Panseksueel

Panseksuele personen kunnen zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot alle mensen, ongeacht gender of geslacht.

Polyamoureuus persoon

Een polyamoureuus persoon heeft een voorkeur voor een relatie met meerdere partners tegelijk, met wederzijdse instemming van deze partners.

Queer

Queer personen hebben een seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie die niet heteroseksueel, cisgender of allooseksueel is. Vaak wordt het ook gebruikt om te protesteren tegen deze "hokjes". Wanneer queer alleen wordt gebruikt om te verwijzen naar gender, wordt ook wel het woord genderqueer gebruikt.

Regenbooggezin

Een gezin waarin minstens één ouder een lhbtq+ persoon is. Regenbooggezinnen komen in allerlei vormen voor. Denk bijvoorbeeld aan een gezin met twee moeders, met een non-binaire ouder, of een hetero vrouw die samen met een homo een kind opvoedt.

Skolioseksueel

Een skolioseksueel persoon ervaart vooral seksuele of romantische aantrekking tot personen die buiten de traditionele binaire genderhokjes vallen. Bijvoorbeeld non-binaire, genderqueer of genderfluïde personen.

Sociale transitie

Sociale transitie is het proces waarin een trans persoon de sociale kenmerken van hun genderidentiteit aanneemt, bijvoorbeeld door een nieuwe naam, nieuwe voornaamwoorden, nieuwe kleding, een andere haarstijl of het dragen van make-up. Trans personen kunnen hier verschillende keuzes in maken, waardoor dit proces er van persoon tot persoon anders uitziet.

Transgender

Een transgender persoon heeft een genderidentiteit die niet (helemaal) overeenkomt met het bij de geboorte toegewezen geslacht. Het gaat hier dus niet over seksuele gerichtheid, maar over genderdiversiteit: het gender waarmee iemand zich identificeert en welke vormen van gedrag, uiterlijk en expressie hiermee samengaan. De term omvat een breed spectrum aan genderdiverse mensen, waaronder:

- Trans mannen: Mannen die bij geboorte een ander geslacht toegewezen zijn.
- Trans vrouwen: Vrouwen die bij geboorte een ander geslacht toegewezen zijn.
- Trans feminien: Een transgender persoon wiens genderidentiteit zich meer op het vrouwelijk spectrum bevindt.
- Trans masculien: Een transgender persoon wiens genderidentiteit zich meer op het mannelijk spectrum bevindt.

Transseksualiteit

Transseksualiteit is een klinische term voor "willen behoren tot het andere geslacht" die hier en daar wordt gebruikt. Transgender personen zijn er verdeeld over. Critici gebruiken de term liever niet, omdat deze door artsen is bedacht en "seksualiteit" onterecht de associatie met seksuele oriëntatie oproept.

BIJLAGE 2 Kalender lhbtqia+ vieringen en gedenkdagen

31 maart | Internationale Dag van Transgendervisibiliteit

De Internationale Dag van Transgendervisibiliteit (in het Engels: International Transgender Day of Visibility) wil mensen bewustmaken van de discriminatie waarmee transgender personen wereldwijd te maken hebben.

6 april | Internationale dag van de Aseksualiteit

De Internationale dag van de Aseksualiteit wordt gevierd om bewustwording, educatie en belangenbehartiging te bevorderen voor het aseksuele spectrum, inclusief demiseksuele en grijs-aseksuele identiteiten. Het initiatief streeft ernaar om zichtbaarheid te vergroten, misvattingen te bestrijden en solidariteit te bevorderen binnen de aseksuele gemeenschap wereldwijd, met name in niet-westerse landen.

17 mei | Internationale Dag tegen lhbtqia+-fobie (voorheen IDAHOBIT)

Op de Internationale Dag tegen lhbtqia+-fobie vragen organisaties internationaal aandacht voor de strijd tegen haat of afkeer richting lhbtqia+ mensen. De dag is ook wel bekend onder de afkortingen IDAHO, IDAHOT, IDAHOTB of IDAHOBIT: International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia. Het doel is een wereldwijde viering van de vele facetten van seksuele diversiteit, genderdiversiteit en -expressie en diversiteit in geslachtskenmerken in de samenleving.

14 juli | Internationale dag voor non-binaire personen

Op de Internationale dag voor non-binaire personen worden identiteiten gevierd die buiten de traditionele man/vrouw-indeling vallen. Ook wordt aandacht gevraagd voor de problemen waarmee non-binaire personen wereldwijd te maken hebben. De datum is gekozen omdat deze precies valt tussen Internationale Vrouwendag (8 maart) en Internationale Mannendag (19 november).

24 mei | Pansexual and Panromantic Awareness and Visibility Day

Pansexual and Panromantic Awareness and Visibility Day wordt gevierd om de zichtbaarheid van panseksuele identiteiten binnen de lhbtqia+ gemeenschap te vergroten en om stigmatisering en vooroordelen over panseksuele en panromantische mensen te bestrijden.

Mei – september | Pride-vieringen

In verschillende Nederlandse steden wordt jaarlijks een Pride-festival georganiseerd, om te vieren dat je kunt zijn wie je bent en mag houden van wie je wilt. Door in de Canal Parade van Amsterdam met een eigen boot mee te varen kunnen werkgevers hun commitment voor lhbtqia+ inclusie op de werkvloer laten zien. Per stad verschilt de timing van de Pride-viering, bijvoorbeeld:

- Mei: **The Hague Pride** (sinds 2024)
- Juni: **Utrecht Pride** (sinds 2017), **Pride Groningen** (sinds 2022) en **Roze Zaterdag** (sinds 1979)
- Augustus: **Pride Amsterdam** (sinds 1996) en **Zwolle Pride** (sinds 2019)
- September: **Rotterdam Pride** (sinds 2013)

23 september | Internationale dag van de biseksualiteit

Op de Internationale dag van de biseksualiteit wordt maatschappelijke aandacht gevraagd voor biseksualiteit, de geschiedenis van biseksualiteit en de gemeenschap en cultuur van bi+ mensen. De insteek is dat de gemeenschap van bi+ mensen grotendeels onzichtbaar is in de maatschappij, doordat vaak alleen gedacht wordt in het onderscheid tussen hetero- en homoseksuele mensen die louter op één gender vallen.

11 oktober | Coming-Outdag/Coming Out Day

Op Coming-Outdag wordt aandacht besteed aan het moment dat je als lhbtqi+ persoon openlijk voor je identiteit uitkomt: “uit de kast komen”, oftewel “coming out”. in Nederland wordt deze dag sinds 2009 gevierd, maar in de VS al sinds 1988. Anders dan met Pride worden er op meer verspreide locaties kleinere activiteiten georganiseerd door lokale lhbtqi+ en jongerenorganisaties, al dan niet in samenwerking met cis-hetero allies. Ook veel bedrijven en organisaties doen mee, bijvoorbeeld door de Progress- of Regenboogvlag te hijsen of door fototentoonstellingen, filmvoorstellingen of gesprekken te organiseren.

26 oktober – 8 november | Intersex Awareness Day & Intersekse Gedenkdag

Intersex Awareness Day op 26 oktober is een internationale dag van bewustwordingsacties om een einde te maken aan schaamte en geheimhouding over het hebben van een intersekseconditie, en aan ongewenste genitale cosmetische operaties op vaak zeer jonge leeftijd. Tussen 26 oktober en 8 november vestigen intersekse belangenorganisaties de aandacht op de uitdagingen waarmee intersekse individuen worden geconfronteerd, eindigend op Intersekse Gedenkdag (ook wel Intersekse-solidariteitsdag) op 8 november.

20 november | Internationale transgender gedenkdag

De Internationale transgender gedenkdag is ingesteld om slachtoffers van geweld- en haatmisdrijven gericht op transgender mensen te herdenken.

Tweede vrijdag van december | Paarse Vrijdag

Op Paarse Vrijdag dragen scholieren en studenten op school de kleur paars om hun solidariteit te tonen met lhbtqi+ jongeren. Dit initiatief, georganiseerd met steun van het Gender en Sexuality Alliance (GSA) van het COC, is ook ontstaan als uiting tegen pesten van lhbtqi+ jongeren op scholen. De keuze voor de kleur paars komt van de in Noord-Amerika gebruikte naam Spirit Day, die verwijst naar de paarse baan in de Regenboogvlag die staat voor “spirit” (karakter).



BIJLAGE 3 Lhbtqiqa+ belangen- en kennisorganisaties

De organisaties in deze bijlage hebben (ervarings)deskundigheid in huis op het gebied van uiteenlopende lhbtqiqa+ onderwerpen. Op de websites van veel van deze organisaties is ook praktische kennis en informatie te vinden.

Bi+ Nederland

Stichting Bi+ Nederland is een landelijke emancipatieorganisatie voor bi+ mensen en bi+ gemeenschappen. Via kennisvergaring, kennisdeling, aanjagen van onderzoek, lobby en samenwerking met bedrijven en het maatschappelijk middenveld werkt Bi+ Nederland aan een bi+ inclusieve leef- en werkomgeving.

www.biplus.nl



COC Nederland

Federatie COC Nederland zet zich in voor gelijke rechten, emancipatie en sociale acceptatie van lhbtqiqa+ mensen in Nederland en het buitenland. Opgericht in 1946 is het COC de oudste nog bestaande lhbtqiqa+ organisatie ter wereld. Het beschikt over een speciale raadgevende status bij de Verenigde Naties.

www.coc.nl



Aparte doelgroepgerichte COC-initiatieven zijn bijvoorbeeld:

- **Switchboard** (vragen over lhbtqiqa+ identiteit)
- **Cocktailonline** (steunpunt lhbtqiqa+ asielzoekers)
- **COC Onderwijs** (lhbtqiqa+ veiligheid op en rond scholen)

IHLIA LGBTI Heritage

Stichting IHLIA is dé erfgoedorganisatie op het gebied van lhbtqiqa+ kennis in Nederland, met de grootste collectie van Europa: boeken, archieven en foto's die de geschiedenis tot leven brengen. Dankzij de institutionalisering van deze erfgoedfunctie levert IHLIA een belangrijke bijdrage aan de historische kennis over lhbtqiqa+ en de sociale acceptatie van lhbtqiqa+ mensen.

www.ihlia.nl



Movisie

Als landelijk kennisinstituut voor aanpak van sociale vraagstukken biedt stichting Movisie uitvoerige kennis en praktijkvoorbeelden over het inclusiever maken van de leef- en werkomgeving van lhbtqiqa+ personen. Samen met Panteia en Ipsos I&O doet Movisie tweejaarlijks in de **Lhbtqiqa+-monitor** verslag over de leefsituatie van lhbtqiqa+ personen en opvattingen over lhbtqiqa+ in Nederland.

www.movisie.nl/lhbtqiqa-emancipatie



Nederlandse Organisatie Aseksualiteit (NOA)

Stichting NOA is een belangenorganisatie voor de aseksuele gemeenschap in Nederland. Ze heeft als doel om bekendheid, begrip en zichtbaarheid rondom aseksualiteit te bevorderen, vooroordelen weg te nemen en stigmatisering tegen te gaan. Daarnaast wil de NOA aanspreekpunt voor de aseksuele gemeenschap te zijn en pleitbezorger voor meer inclusie binnen de lhbtqia+ gemeenschap.

www.aseksualiteit.nl



Netwerk Regenboog FNV

Regenboog FNV is een sector-overstijgend ledennetwerk van de gezamenlijke FNV-bonden, dat zich inzet voor een veilige en inclusieve werkvloer voor lhbtqia+ mensen. Het heeft de [Regenboog-checklist voor cao's](#) ontwikkeld en ondersteunt internationaal vakbondsleden en vakbonden bij het opzetten van lhbtqia+ netwerken en ontwikkelen van beleid.

www.regenboogfnv.nl



NNID Expertisecentrum seksediversiteit

Stichting NNID wil belangen behartigen en emancipatie bevorderen van intersekse mensen en hun zichtbaarheid en inclusie in de maatschappij. NNID pleit voor beëindiging van onnodige en ongewenste "normaliserende" medische behandelingen van intersekse personen en voor verbetering van wél noodzakelijke zorg. De stichting is ook actief op Europees- en VN-niveau.

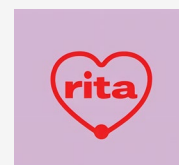
www.nnid.nl / www.seksediversiteit.nl



RITA

Stichting RITA Community zet zich in voor het verminderen en voorkomen van discriminatie van lhbtqia+ personen en andere gemarginaliseerde groepen. Dit doet zij via het online meldplatform RITA (Report It Always) en het fysieke RITA Community Center (RCC) in Amsterdam. Na een melding bij deze loketten brengen partners zoals Meldpunt Discriminatie eventuele vervolgstappen in kaart.

www.ritacommunity.com



Roze 50+

Stichting Roze 50+ wil de leefsituatie en het welzijn van regenboog senioren verbeteren door bundeling van kennis en ervaring en belangenbehartiging. Doelstellingen zijn:

- ontmoeting en empowerment ter voorkoming van sociaal isolement;
- zichtbaarheid ten behoeve van community building en het vergroten van maatschappelijke acceptatie;
- belangenbehartiging bij de landelijke overheid en gemeenten



BIJLAGE 3 Lhbtiqua+ belangen- en kennisorganisaties

- bevorderen van (kennis over) LHBTI+ sensitiviteit in zorg- en welzijnsorganisaties, vrijwilligersorganisaties en het relevante beroepsonderwijs d.m.v. de Roze Loper.

De Roze Loper is hét officiële keurmerk van stichting Roze 50+ met als doel de sociale acceptatie en inclusie van lhbtiqua+ personen in zorg- en welzijnsinstellingen te bevorderen. Het wordt uitgereikt na een traject richting sociale acceptatie van seksuele diversiteit, gevolgd door een audit door een onafhankelijke certificerende instelling.

www.roze50plus.nl / www.rozezorg.nl

Transgender Netwerk

Stichting Transgender Netwerk werkt aan een wereld waarin transgender, non-binaire en genderdiverse mensen vrij en veilig kunnen leven en waarin iedereen de ruimte krijgt om te verschillen. De organisatie is op veel maatschappelijke vlakken actief, met op de website veel achtergrondinformatie en actuele kennis over media, politiek en wetgeving, en natuurlijk ook handvatten voor inclusie op de werkvloer.

www.transgendernetwerk.nl



Transvisie

Stichting Transvisie behartigt de belangen van transgender mensen en hun directe omgeving door deel te nemen aan landelijke en regionale overleggen, en door organisaties en de politiek te bevragen op zaken die tot problemen leiden of in het belang van de doelgroep zouden moeten veranderen.

www.transvisie.nl



BIJLAGE 4 Juridisch kader

B.5.1 Nederlandse wet- en regelgeving

In 1971 werd in Nederland homoseksualiteit als strafbaar feit uit het Wetboek van Strafrecht geschrapt.

Artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) verbieden allebei discriminatie, en bieden ter bevordering van de maatschappelijke participatie van iedereen bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. De wet verbiedt daarom, uitzonderingen daargelaten, het maken van onderscheid tussen onder andere mensen met een hetero- en een homoseksuele gerichtheid.

Genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken als discriminatiegrond

Transgender Netwerk pleit voor het expliciet benoemen van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken als discriminatiegrond.⁷⁹ Sinds 1 november 2019 voorziet de [Wet verduidelijking rechtspositie transgender en intersekse personen](#) hierin. Het Wetboek van strafrecht dient echter nog in zijn discriminatiegrond “geslacht” op te nemen. Volgens Transgender Netwerk bevordert dit de erkenning van het bestaan van discriminatie van transgender personen en vergroot het de meldingsbereidheid en daarmee de aanpak van discriminatie van deze groep.

Op 17 januari 2023 heeft de Eerste Kamer met twee derde meerderheid ingestemd met het [Initiatiefvoorstel-Hammelburg, Bromet en De Hoop](#) om handicap en seksuele gerichtheid als verboden grond van discriminatie toe te voegen aan artikel 1 van de Grondwet. Het eerste grondwetsartikel luidt voortaan: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Zowel het maken van direct en indirect onderscheid als het opdracht geven hiervoor is bij wet verboden (art. 1 AWGB). In de praktijk wordt dit ook gehandhaafd, bijvoorbeeld doordat rechtbanken en het College voor de Rechten van de Mens de wet gebruiken om klachten over discriminatie te beoordelen. Het gaat hier over klachten op het gebied van arbeid, maar ook op het gebied van goederen, diensten, vrije tijd, onderwijs en openbare ruimte. Zo deed het College in 2026 bijvoorbeeld uitspraak over een bedrijf dat discrimineerde op grond van seksuele gerichtheid door bepaalde personen uit te sluiten van deelname aan een medisch onderzoek.⁸⁰ De wet wordt dus breed toegepast.

Ook zijn er recentere toevoegingen gedaan aan de wet. Art. 1a lid 2 AWGB voegt een verbod op (seksuele) intimidatie toe en stelt dat er sprake is van intimidatie wanneer zich gedrag voordoet dat “(...) tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.” In een lopend wetsvoorstel wordt bovendien voorgesteld om de term ‘hetero- of homoseksuele gerichtheid’ te veranderen in “seksuele gerichtheid”.⁸¹

Op 1 november 2019 is de Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen in werking getreden. Hiermee wordt duidelijker zichtbaar dat het bestaande verbod van discriminatie op grond van geslacht uit de AWGB ook betrekking heeft op transgender en intersekse personen. Voortaan wordt onder het onderscheid dat daarin genoemd wordt, ook expliciet onderscheid op basis van “genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken” verstaan. Hiermee worden transgender en intersekse personen expliciet en beter beschermd tegen onder andere discriminatie op de arbeidsmarkt.

BIJLAGE 4 Juridisch kader

Ook de Arbowet biedt bescherming. Deze wet verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid en erkent discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting en als een mogelijke oorzaak van stress. De wet verplicht werkgevers ook om te zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving. Dat betekent dat werkgevers de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart moeten brengen en indien nodig een preventieplan moeten maken. De Inspectie SZW kan van de werkgever eisen dat hij een gericht beleid hierop voert. Geeft de werkgever hieraan geen gehoor, dan kan een boete worden opgelegd.

- De Inspectie SZW biedt **een zelfinspectietool** aan waarmee werkgevers zelf kunnen beoordelen of hun beleid voldoet aan de wettelijke eisen. Hiermee kunnen zij naar hun organisatie kijken zoals een inspecteur dat ook doet.
- Zie voor meer informatie over arbeidsdiscriminatie **de website van de inspectie SZW**.

De Transgenderwet van juli 2014 bepaalt dat transgender personen die een “duurzame overtuiging” hebben tot een ander geslacht te behoren dan het geslacht dat bij hun geboorte is geregistreerd, vanaf de leeftijd van 16 jaar op eigen kosten en met een deskundigenverklaring het geslacht mogen laten aanpassen in de geboorteakte. In juli 2025 is een wetsvoorstel voor versoepeling van bepaalde regelingen in de wet door het kabinet teruggetrokken. Het ging onder andere over het afschaffen van de deskundigenverklaring, versoepeling van de leeftijdsgrens en van het veranderen van de geslachtsaanduiding in het paspoort. Het wetsvoorstel is door de terugtrekking niet volledig behandeld in de Tweede Kamer. Belangenorganisaties zoals Transgender Netwerk hebben hier kritiek op geuit.

Per 1 juli 2025 is discriminatie als strafverzwarende factor toegevoegd aan het Wetboek van Strafrecht. In Artikel 44bis Sr wordt gesteld dat als er een strafbaar feit wordt gepleegd met een discriminerend motief, de straf met maximaal een derde kan worden verhoogd.⁸²



B.5.2 Europese wet- en regelgeving

Het algemene verbod van discriminatie is vastgelegd in art. 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en in art. 21 van het Handvest van de Grondrechten van de EU.

In 2015 nam de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa een resolutie aan over de rechten van transgender personen in Europa. Hierin worden de Europese lidstaten opgeroepen om nationale wetten die ingaan tegen de rechten van transgender personen te verwijderen. Verder worden de lidstaten opgeroepen om wetgeving te maken die discriminatie van transgender personen tegengaat en erkenning van hun genderidentiteit waarborgt. Meerdere Europese landen hebben inmiddels uitgewerkte wetgeving met betrekking tot wijziging van de voornaam en geslachtsregistratie.

Het Europese Hof van Justitie heeft in 1996 verklaard dat het discriminatieverbod op grond van geslacht ook moet worden toegepast op transgender personen. Volgens de Europese Commissie (EC) geldt dit ook voor genderidentiteit als non-discriminatiegrond.

De Europese Commissie heeft haar beleid met betrekking tot lhbtq+ rechten verder geconcretiseerd in de [LGBTIQ Equality Strategy 2026-2030](#). De strategie richt zich onder andere op:

- bestrijding van haatmisdrijven en discriminatie;
- versterking van de rechtsbescherming binnen de EU;
- bevordering van wederzijdse erkenning van familierechtelijke status;
- verbetering van gegevensverzameling en monitoring;
- nauwere samenwerking met lidstaten en maatschappelijke organisaties.

Hoewel deze strategie in eerste instantie vooral beleid formuleert, geeft het ook richting aan de toekomstige Europese wetgevende initiatieven en handhaving door de Commissie.

B.5.3 Internationale wet- en regelgeving

Er zijn geen internationale verdragen die zich specifiek richten op lhbtq+ mensen. Wel bevat een aantal VN-verdragen non-discriminatiebepalingen die ook van toepassing zijn op seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Voorbeelden zijn het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR) en het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (IVESCR). Ook relevant is de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) uit 1948. De rechten van lhbtq+ mensen zijn verder vastgelegd in de [Verklaring van Montreal](#) (2006), die onder andere gaat over het recht om niet gediscrimineerd te worden en het recht op werk, onderwijs en privacy.

In 2006 stelde een groep van vooraanstaande mensenrechtenexperts de zogenoemde [Jogjakarta-beginselen](#) op. Daarmee riepen zij nationale staten op om alle nodige maatregelen te nemen om discriminatie op grond van seksuele oriëntatie en genderidentiteit tegen te gaan en te verbieden en lhbtq+ mensen gelijke rechten toe te kennen. Voor elk principe worden gedetailleerde aanbevelingen gegeven, ook op het gebied van werk. In november 2017 werden negen aanvullende principes en aanbevelingen toegevoegd: de [Jogjakarta-beginselen plus 10](#). Samen met de 29 originele beginselen vormen deze een gezaghebbende richtlijn voor de toepassing van internationale mensenrechten met betrekking tot seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken.

Hoofstuk 1 - Over lhbtqia+ inclusie

- 1 CBS (11 oktober 2024). "Nederland telt 2,7 miljoen LHBTQIA personen" [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/41/nederland-telt-2-7-miljoen-lhbtqia-personen>
- 2 European Union Agency for Fundamental Rights (2024). Lgbtiq equality at a crossroads. Progress and challenges. Auteur. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
- 3 Buizer, I. e.a. (2025). "Disclosing identities at work: employee attitudes toward sharing personal information on sexual orientation and gender identity". *Equality, Diversity and Inclusion* 44(9), pp. 227-242. <https://research-portal.uu.nl/en/publications/disclosing-identities-at-work-employee-attitudes-toward-sharing-p>
- 4 European Union Agency for Fundamental Rights (2024). LGBTIQ EQUALITY AT A CROSSROADS. PROGRESS AND CHALLENGES. Auteur. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
- 5 Morgenroth, T., Kirby, T. & Van der Toorn, J. (2024). "Heteroprofessionalism: The power of the gender/sex binary in the workplace". *Current Opinion in Psychology*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352250X24001210?dgcid=coauthor>
- 6 idem.
- 7 Van der Toorn, J., Morgenroth, T. & Hässler, T. (verschijnt binnenkort). "At the end of the rainbow: Comprehending and combatting sexual orientation and gender identity prejudice". In Esses, V., Dovidio, J. F., Jetten, J., Sekaquaptewa, D. & West, K. (red.), *The Sage handbook of psychological perspectives on diversity, equity, and inclusion*. Sage.
- 8 Maji, S., Yadav, N. & Gupta, P. (2023). "LGBTQ+ in workplace: a systemic review and reconsideration". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 43(2), pp. 313-360. <https://www.emerald.com/edi/article/43/2/313/1215521/LGBTQ-in-workplace-a-systematic-review-and>; Sears, B., Castleberry, N. & Lin, A. (2024). "LGBTQ People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment". UCLA. <https://escholarship.org/content/qt45c9q04k/qt45c9q04k.pdf>; Fisher, J. e.a. (5 juni 2024). "Is a 'covering culture' undermining your organization's well-being efforts?" [Artikel]. Geraadpleegd via <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/identity-covering-could-be-undermining-workplace-well-being-efforts.html>
- 9 Brammer, K. e.a. (2024). *Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland*. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>
- 10 Mor, K., Gündemir, S. & Van der Toorn, J. (2025). "Are they just putting up with me?' How diversity approaches impact LGBTQ+ employees' sense of being tolerated at work". *British Journal of Social Psychology*. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjso.70006#bjso70006-bib-0050>
- 11 Wassouf-Jr, E., Fukuda, P. & Fantao, A. (2025). "Investigating the Developer eXperience of LGBTQIAPN+ People in Agile Teams". Faculty of Computing, Federal University of Mato Grosso do Sul. <https://arxiv.org/pdf/2501.13257>
- 12 Figueroa, A., Jensen, S.L. & Graham, J. (2024). Organization-level inclusion signals: Positive effects for both LGBT and non-LGBT employees. Centre for Open Science.
- 13 Van der Toorn, J. (verschijnt binnenkort). "Advancing LGBTQ+ workplace inclusion: Barriers, opportunities, and strategies for progress". In Fasoli, F. & Carnaghi, A. (red.), *Exploring identity, diversity and stigma in LGBTQ+ lives: Social psychological perspectives*. Routledge; Mor, K., Gündemir, S., & Van der Toorn, J. (2025). "Celebrating the "invisible": The role of organizational diversity approaches on attracting and retaining LGBTQ+ talent." *Journal of Business and Psychology* 40, pp. 593-617.
- 14 Mor, K., Gündemir, S., & Van der Toorn, J. (2025). "Celebrating the "invisible": The role of organizational diversity approaches on attracting and retaining LGBTQ+ talent." *Journal of Business and Psychology* 40, pp. 593-617.

- 15 Van der Toorn, J. (verschijnt binnenkort). "Advancing LGBTQ+ workplace inclusion: Barriers, opportunities, and strategies for progress". In Fasoli, F. & Carnaghi, A. (red.), *Exploring identity, diversity and stigma in LGBTQ+ lives: Social psychological perspectives*. Routledge; Fatmy, V., Kihn, J., Sihvonen, J., & Vähämaa, S. (2022). "Does lesbian and gay friendliness pay off? A new look at LGBT policies and firm performance". *Accounting & Finance*, 62(1), pp. 213-242. <https://doi.org/10.1111/acfi.12787>
- 16 Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2020). "Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?" *Journal of Business Ethics*, 167(4), pp. 775-791 <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-z>; Fatmy, V., Sihvonen, J., Vahamaa, S. (2025). "LGBTQ-friendly employee policies and corporate innovation". *International Review of Financial Analysis* 105. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2025.104414>
- 17 Patel, P. C. & Feng, C. (2021). "LGBT workplace equality policy and customer satisfaction: The roles of marketing capability and demand instability". *Journal of Public Policy & Marketing*, 40(1), pp. 7-26. <https://doi.org/10.1177/0743915620945259>
- 18 Human Rights Campaign Foundation (2025). *Corporate Equality Index*. Auteur. <https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2025>
- 19 Demiralay, S., Kilincarslan, E. & Li, Z. (2025). "LGBTQ+ Workplace Inclusion and Corporate Environmental Performance". *Business Strategy and the Environment*. <https://doi.org/10.1002/bse.70134>
- 20 Regioplan (2025). *Monitor Charter Diversiteit 2023/2024*. SER Diversiteit in Bedrijf. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/dib/2025/eindrappport-monitor-charter-diversiteit-2023-2024.pdf>
- 21 CBS (11 oktober 2024). "Nederland telt 2,7 miljoen LHBTQIA personen" [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/41/nederland-telt-2-7-miljoen-lhbtqia-personen>

Hoofdstuk 2 - Lhbtqia+ personen op de arbeidsmarkt en de werkvloer

- 22 Van Beusekom, G. & Kuyper, L. (2018). *LHBT-monitor 2018*. Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa. SCP.
- 23 Brammer, K. e.a. (2024). *Lhbtqia+ monitor 2024*. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>; Movisie (2025). "Feiten en cijfers over lhbtqia+ personen op een rij" [Handreiking]. Geraadpleegd via <https://www.movisie.nl/publicatie/feiten-cijfers-lhbtqia-rij>
- 24 CBS (2026). *Veiligheidsmonitor 2025*. Auteur. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2026/veiligheidsmonitor-2025>
- 25 Brammer, K. e.a. (2024). *Lhbtqia+ monitor 2024*. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>
- 26 Ministerie van OCW (2022). *Emancipatie: een opdracht voor ons allen*. Emancipatienota 2022-2025. Auteur. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-9442234d31a1e83aaed7b1a7dece2205bb92e2fe/pdf>
- 27 Maji, S., Yadav, N. & Gupta, P. (2023). "LGBTQ+ in workplace: a systemic review and reconsideration". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 43(2), pp. 313-360. <https://www.emerald.com/edi/article/43/2/313/1215521/LGBTQ-in-workplace-a-systematic-review-and>; Sears, B., Castleberry, N. & Lin, A. (2024). "LGBTQ People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment". UCLA. <https://escholarship.org/content/qt45c9q04k/qt45c9q04k.pdf>
- 28 Psychology Today (2025, 25 juni). "The Link Between Neurodivergence and the LGBTQ+ Population The neurodivergent community is much more likely to identify as LGBTQ+". <https://www.psychologytoday.com/us/blog/eating-disorders-among-gender-expansive-and-neurodivergent-individuals/202506/the-link-between>

- 29 CBS (11 oktober 2024). "Nederland telt 2,7 miljoen LHBTQIA personen" [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/41/nederland-telt-2-7-miljoen-lhbtqia-personen>
- 30 Brammer, K. e.a. (2024). Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>
- 31 CBS (2024). Veiligheidsmonitor 2023. Auteur. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/veiligheidsmonitor-2023?onepage=true#c-8--Respectloos-gedrag-en-discriminatie>
- 32 Brammer, K. e.a. (2024). Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>; European Union Agency for Fundamental Rights (2024). Lgbtqi equality at a crossroads. Progress and challenges. Auteur. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
- 33 Sears, B., Castleberry, N. & Lin, A. (2024). "LGBTQ People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment". UCLA. <https://escholarship.org/content/qt45c9q04k/qt45c9q04k.pdf>; Buizer, I., Hermsen, D., Van Lisdonk, J. & Van der Toorn, J. (2024). Bi+ mensen en werk: verkenning. Bi+ Nederland en Universiteit Leiden. <https://biplus.nl/biplus-en-werk-verkenning>
- 34 Buizer, I., Hermsen, D., Van Lisdonk, J. & Van der Toorn, J. (2024). Bi+ mensen en werk: verkenning. Bi+ Nederland en Universiteit Leiden. <https://biplus.nl/biplus-en-werk-verkenning>
- 35 Idem.
- 36 Idem.
- 37 Broekroelofs, R., Koen, K. & Felten, H. (2022). Verminderen van discriminatie tegen bi+ mensen. Wat werkt? Movisie. https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-04/Rapport%20Verminderen%20van%20discriminatie%20tegen%20bi%2B%20mensen_0.pdf
- 38 Baams, L. e.a. (2021). Niet in één hokje: Ervaringen en welzijn van bi+ personen in Nederland. Rijksuniversiteit Groningen & Rutgers. <https://research.rug.nl/nl/publications/niet-in-%C3%A9%C3%A9n-hokje-ervaringen-en-welzijn-van-bi-personen-in-nederl/>
- 39 Huijnk, W. (2022). LHBT-Monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland. SCP. <https://www.scp.nl/documenten/2022/07/05/lhbt-monitor-2022>
- 40 Buizer, I., Hermsen, D., Van Lisdonk, J. & Van der Toorn, J. (2024). Bi+ mensen en werk: verkenning. Bi+ Nederland en Universiteit Leiden. <https://biplus.nl/biplus-en-werk-verkenning>
- 41 Brammer, K. e.a. (2024). Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>; Movisie (2025). "Feiten en cijfers over lhbtqia+ personen op een rij" [Handreiking]. Geraadpleegd via <https://www.movisie.nl/publicatie/feiten-cijfers-lhbtqia-rij>
- 42 Van Dijk, R., Hofman, E., Ruiter, S. & Verbeek, J. (6 september 2023). "Onderzoek: De toenemende online lhbti+-haat. 'Tijd voor geweld tegen deze lui' [Artikel]. Geraadpleegd via <https://www.groene.nl/artikel/tijd-voor-geweld-tegen-deze-lui>
- 43 Brammer, K. e.a. (2024). Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>
- 44 Huijnk, W. (2022). LHBT-Monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland. SCP. <https://www.scp.nl/documenten/2022/07/05/lhbt-monitor-2022>
- 45 Morgenroth, T., Van der Toorn, J. & McMahon, C. (2023). "Gender Nonconformity Leads to Identity Denial for Cisgender and Transgender Individuals." Social Psychological and Personality Science. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/19485506221144148>
- 46 Idem.

- 47 Brammer, K. e.a. (2024). Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>; Movisie (2025). "Feiten en cijfers over lhbtqia+ personen op een rij" [Handreiking]. Geraadpleegd via <https://www.movisie.nl/publicatie/feiten-cijfers-lhbtqia-rij>
- 48 European Union Agency for Fundamental Rights (2024). Lgbtiq equality at a crossroads. Progress and challenges. Auteur. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
- 49 Transgender Netwerk (2026). Directe correspondentie.
- 50 Ministerie van OCW (2022). Emancipatie: een opdracht voor ons allen. Emancipatienota 2022-2025. Auteur. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-9442234d31a1e83aaed7b1a7dece2205bb92e2fe/pdf>
- 51 COC (2025). "Regenboog Stembusakkoord 2025" [Stembusakkoord]. Geraadpleegd via <https://coc.nl/wp-content/uploads/2025/10/EMBARGO-COC-Regenboogakkoord-2025-pdf.pdf>; DD6, VVD & CDA (2025). Aan de slag - Coalitieakkoord 2026-2030. Bureau woordvoering kabinetformatie. Geraadpleegd via <https://www.kabinetformatie2025.nl/documenten/2026/01/30/aan-de-slag---coalitieakkoord-2026-2030>
- 52 Idem.
- 53 Stichting NNID (2023). Misvattingen over intersekse. Op weg naar wettelijke regulering geslachtsbevestigende behandelingen intersekse personen. Auteur. <https://www.seksediversiteit.nl/wp-content/uploads/2023/08/20230807-vander-Have-2023-Misvattingen-over-intersekse-def.pdf>
- 54 CBS (11 oktober 2024). "Nederland telt 2,7 miljoen LHBTQIA personen" [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/41/nederland-telt-2-7-miljoen-lhbtqia-personen>
- 55 Frisch, M., Moseholm, E., Andersson, M., Bernhard Andresen, J. & Graugaard, C. (2019). "Sex I Danmark, Nøgletal Fra Projekt Sexus 2017-2018". State Serum Institute, Department of Epidemiological Research; C. Kastelein, e.a. (2020). **10 keer vraag en antwoord over intersekse** [Handreiking], Movisie (i.s.m. NNID).
- 56 Brammer, K. e.a. (2024). Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland, pp. 15 & 17. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>; K. v.d. Berg, e.a. (2025). **Feiten en cijfers over lhbtqia+ personen op een rij** [Handreiking], p. 7. Movisie
- 57 CBS (2024). Veiligheidsmonitor 2023. Auteur. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/veiligheidsmonitor-2023?onepage=true#c-8--Respectloos-gedrag-en-discriminatie>.
- 58 European Union Agency for Fundamental Rights (2024). Lgbtiq equality at a crossroads. Progress and challenges. Auteur. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
- 59 <https://nnid.nl/mediawijzer>
- 60 Movisie. **10 keer vraag en antwoord over intersekse**. 2020 <https://www.movisie.nl/publicatie/10-keer-vraag-antwoord-over-intersekse>
- 61 NNID (z.d.). **Intersekse Mediawijzer** [Informatiepagina]. Geraadpleegd op 16 april 2026, via <https://nnid.nl/mediawijzer> <https://nnid.nl/mediawijzer>
- 62 Movisie (2022). "10 vraag en antwoord over asexualiteit" [Handreiking]. Geraadpleegd via <https://www.movisie.nl/publicatie/nieuwe-handreiking-10x-vraag-antwoord-over-aseksualiteit>
- 63 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/41/nederland-telt-2-7-miljoen-lhbtqia-personen>
- 64 Movisie (2022). "10 vraag en antwoord over asexualiteit" [Handreiking]. Geraadpleegd via <https://www.movisie.nl/publicatie/nieuwe-handreiking-10x-vraag-antwoord-over-aseksualiteit>; Finkenflugel, R., Kaan, Y. & Derckx, T. (2025). Inclusieve zorg: (a)sexualiteit als norm: een verkennend onderzoek naar ervaringen en behoeftes van asexuele personen in de gezondheidszorg. Rutgers. <https://rutgers.nl/onderzoeken/aseksualiteit-als-norm-2025>

EINDNOTEN

- 65 Brammer, K. e.a. (2024). Lhbtqia+ monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqia+ personen en opvattingen over lhbtqia+ personen in Nederland. Movisie, Panteia & Ipsos I&O. <https://www.movisie.nl/publicatie/lhbtqia-monitor-2024>
- 66 Nederlandse Organisatie Aseksualiteit (2026). Directe correspondentie.
- 67 Idem.
- 68 Ace Community Survey Team (2024). 2022 ace community survey summary report. Auteur. <https://acecommunitysurvey.org/2024/10/23/2022-ace-community-survey-summaryreport>
- 69 Berkemeijer, P. (2025). Ervaringen van aseksuele personen op de werkvloer. Nederlandse Organisatie Aseksualite. <https://aseksualiteit.nl/wp-content/uploads/2025/10/Ervaringen-aseksuele-personen-op-de-werkvloer.pdf>

Hoofdstuk 3 - Aan de slag met lhbtqia+ inclusie

- 70 COC (2026). Directe correspondentie.
- 71 Slade, E., Fidas, D., Marshall, A. & Anderson, C. (2021). "Striving for authenticity LGBT+ views on enduring discrimination and expanding inclusion" [Research Brief]. https://www.rdcc.ro/wp-content/uploads/2021/11/striving-for-authenticity_53038653USEN.pdf
- 72 Idem.
- 73 Blom, P. (2025). Door het regenboogplafond. Boom.
- 74 Idem.
- 75 Idem.
- 76 D. Hermsen e.a. (2024). Handreiking inclusie van bi+ mensen op het werk. Bi+ Nederland. <https://biplus.nl/biplus-en-werk-handreiking>
- 77 Einarsdóttir, A., Mumford, K.A., Birks, Y.F., Lockyer, B. E., & Sayli Ugurlu, M. (2020). "Understanding LGBT+ employee networks and how to support them. NHS Confederation. https://www.nhsconfed.org/system/files/media/Understanding-LGBTQ-employee-networks_0.pdf; Meral, E.O., & Van der Toorn, J. (9 maart 2021) "LGBTIQ+ Employee Resource Groups: What does the science say?" [Artikel]. Geraadpleegd via <https://newhorizons.workplacepride.org/index.php/2021/03/09/lgbtiq-employee-resource-groups-what-does-the-science-say-2>
- 78 Einarsdóttir, A., Mumford, K.A., Birks, Y.F., Lockyer, B. E., & Sayli Ugurlu, M. (2020). "Understanding LGBT+ employee networks and how to support them. NHS Confederation. https://www.nhsconfed.org/system/files/media/Understanding-LGBTQ-employee-networks_0.pdf

Bijlage 4 Juridisch kader

- 79 Transgender Netwerk (15 januari 2017). "Wetsvoorstel voor gelijke behandeling trans personen" [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd via <https://www.transgendernetwerk.nl/nieuws/wetsvoorstel-voor-gelijke-behandeling-trans-personen/>
- 80 College voor de Rechten van de Mens (17 februari 2026). "CTC Netherlands B.V. discrimineert een man op grond van zijn homoseksuele gerichtheid door alleen mannen met een heteroseksuele relatie toe te laten tot een medicijnonderzoek naar erectiestoornissen" [Oordeel]. Oordeelnummer: 2026-27. Geraadpleegd via <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2026-27/f51fc8e9-ee85-49af-8cbf-4db03c7d183d>

- 81 Rijksoverheid (26 januari 2024). "Wetsvoorstel wijziging Algemene wet gelijke behandeling en Wetboek van Strafrecht naar Tweede Kamer" [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/01/26/wetsvoorstel-wijziging-algemene-wet-gelijke-behandeling-en-wetboek-van-strafrecht-naar-tweede-kamer>
- 82 Government of the Netherlands (6 juni 2025). "New Justice and Security laws as of 1 July 2025" [Nieuwsbericht]. Geraadpleegd via <https://www.government.nl/latest/news/2025/06/30/new-justice-and-security-laws-as-of-1-july-2025>

Publicaties

SER Diversiteit in Bedrijf biedt verschillende publicaties over het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Je kunt de publicaties vinden op ons **Kennisplatform**. We zijn ook te vinden op **YouTube**.

Kennisplatform SER Diversiteit in Bedrijf:
<https://tinyurl.com/5n8azytn>



SER Diversiteit in Bedrijf op YouTube:
<https://tinyurl.com/4epskn6m>



Aan de slag met D&I

- Startersgids “Aan de slag met Diversiteit en Inclusie” (September 2025)
- Videoreeks “Aan de slag met D&I” (Augustus 2025)
- Plan van Aanpak “Aan de slag met Diversiteit en Inclusie” (September 2025)
- “Maak diversiteits- en inclusiebeleid SMART: Doelstellingen voor diversiteit en inclusie SMART formuleren” (September 2021; i.s.m. de Universiteit Utrecht, InclusieNL en de Goldschmeding Foundation)
- “Impact maken op diversiteit & inclusie. Een springplank naar duurzame verandering” (Mei 2024; i.s.m. de Universiteit Utrecht, InclusieNL en de Goldschmeding Foundation)
- Webinar “Discriminatie en racisme op het werk” (Maart 2026)
- Webinar “Inclusief communiceren. Hoe werkt dat?” (April 2022)
- “Inspiratiegids. Twaalf succesvolle manieren om D&I in de praktijk te brengen” (Juli 2024)
- Handreiking “Divers talent werven en behouden in de culturele sector” (Maart 2026)

Dimensies van diversiteit

Arbeidsvermogen

- Charterdocument “Werken naar vermogen” (Oktober 2023)
- Diversiteitswijzer “Werken naar vermogen” (September 2024)
- Charterdocument “Neurodiversiteit” (November 2025)
- Diversiteitswijzer “Neurodiversiteit” (November 2025)



Etnisch-culturele achtergrond

- Charterdocument "Etnisch-culturele diversiteit en inclusie" (Februari 2024)
- Diversiteitswijzer "Etnisch-culturele diversiteit" (September 2024)
- Charterdocument "Statushouders en werk. Een praktische gids voor werkgevers" (Juni 2022)

Gender

- Charterdocument "Gendergelijkheid: Naar een gelijkwaardige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt" (Februari 2022)
- Diversiteitswijzer "Gendergelijkheid. Positie van vrouwen op de arbeidsmarkt" (September 2024)
- Webinar "Verplichte loontransparantie binnen de EU. Waar moet jouw organisatie aan voldoen?" (April 2026)

Leeftijd

- Charterdocument "Leeftijdsdiversiteit. Waardig werk van jong tot oud" (Maart 2025)
- Diversiteitswijzer "Leeftijdsdiversiteit" (September 2024)
- Webinar "Verschillende generaties en levensfasen op de werkvloer" (Maart 2025)

Lhbtqi+ achtergrond

- Charterdocument "Lhbtqi+ werknemers. Naar een inclusieve werkvloer" (Juli 2026)
- Diversiteitswijzer "Lhbtqi+ werknemers" (Juli 2026)

Draagvlak en inclusie

- "Iedereen aan boord. Handreiking voor het creëren van draagvlak voor diversiteits- en inclusiebeleid" (Juni 2022; i.s.m. de Universiteit Utrecht, InclusieNL en de Goldschmeding Foundation)
- "Van weerstand naar winst. Handreiking voor draagvlak en betrokkenheid bij diversiteits- en inclusiebeleid onder leidinggevenden en medewerkers" (Oktober 2025, i.s.m. de Universiteit Utrecht en de Goldschmeding Foundation)
- Handreiking "Sociale psychologische veiligheid. Samen veilig, samen vooruit" (Juli 2024)



Publicaties

- Charterdocument “Medewerkersnetwerken: Een motor voor verandering” (September 2022)
- Overzicht “Medewerkersnetwerken in het vizier” (September 2022)

Werven en selecteren

- Handreiking “Inclusieve werving en selectie. Handreiking voor het mkb” (Mei 2023)
- Charterdocument “Divers werven en selecteren” (Mei 2023)
- E-learning “Objectief werven en selecteren” (Februari 2023)
- Webinar “Objectief werven en selecteren” (Maart 2024)

Meten en monitoren

- Handreiking “Meten is weten. Het meten en monitoren van diversiteit en inclusie” (Mei 2024)
- Charterdocument “Meten is weten: Zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid” (December 2021)
- “Exitgesprekken: Een schat aan informatie. Handreiking over de waarde van exitgesprekken voor diversiteits- en inclusiebeleid” (Maart 2023; i.s.m. de Universiteit Utrecht, InclusieNL en de Goldschmeding Foundation)
- Webinar “Meten en monitoren van diversiteit en inclusie” (Januari 2022)






Diversiteit in Bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T: 070 - 3 499 554
E: DIB@ser.nl

diversiteitinbedrijf.nl 
SER Diversiteit in Bedrijf 