



Diversiteitswijzer

Lhbtiqua+ werknemers

Wat is diversiteit en inclusie?

- **Diversiteit** gaat over verschillen binnen je personeelsbestand. Een personeelsbestand kan divers zijn op gebied van o.a. arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, gender en lhbtq+ achtergrond.
- **Inclusie** gaat over het omgaan met verschillen. Het betekent dat iedereen op de werkvloer zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt.

De meerwaarde van diversiteit en inclusie

Deze Diversiteitswijzer geeft informatie en praktische tips die je helpen je werkcultuur inclusiever te maken voor lhbtq+ werknemers. Dit kan verschillende voordelen opleveren. Bijvoorbeeld:

- Talent aantrekken en personeelstekort oplossen
- Meer creativiteit en vernieuwende ideeën
- Betere prestaties
- Hogere medewerkerstevredenheid
- Nieuwe klantgroepen en markten bereiken
- Je goede naam als werkgever versterken

Uitdagingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van lhbtq+ personen is kwetsbaar, want in veel werkomgevingen geldt nog steeds een heteroseksuele en cisgender norm. Aannames over iemands partner, ongemak rond taal en onzichtbare normen bepalen in veel organisaties wie open kan spreken over diens leven, relatie, gezin, naam, voornaamwoorden of genderidentiteit. Ook kunnen werkomgevingen met weinig aandacht voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit onbewust uitstralen dat alleen heteroseksualiteit professioneel en neutraal zou zijn. Collega's die niet aan deze norm van 'heteroprofessionalisme' voldoen worden dan als minder volwaardig en serieus gezien.

Voor lhbtq+ collega's kan dit alles betekenen dat zij steeds opnieuw afwegen wat zij wel of niet delen. Onderzoek toont aan dat personen uit de meer gemarginaliseerde groepen – zoals bi+, trans, asexuele en interseksue personen – vaker hun identiteit verbergen dan homoseksuele en lesbische personen. De onzichtbaarheid van lhbtq+ werknemers kan ertoe leiden dat werkgevers zich niet bewust zijn van hun problematiek. Gevolg is dat deze collega's minder inclusie en waardering ervaren, en daardoor slechter functioneren, sneller uitvallen of zelfs vertrekken.

WAT IS LHBTQ+?

De term lhbtq+ staat voor:

- **lesbische vrouwen en homoseksuele mannen;**
- **bi+:** mensen die seksuele en/of romantische aantrekking ervaren tot meer dan één gender;
- **transgender:** mensen wiens genderidentiteit anders is dan het bij de geboorte toegewezen geslacht;
- **interseksue:** mensen met biologische geslachtskenmerken die niet passen binnen de gangbare definities van man of vrouw.

- **queer:** mensen die niet heteroseksueel, cisgender of allooseksueel zijn;
- **aseksueel:** mensen die geen of weinig seksuele aantrekking ervaren tot andere personen.

Onder de + valt een onuitputtelijke lijst van seksuele oriëntaties, genderidentiteiten en genderexpressies die niet cisgender heteroseksueel (cis-hetero) zijn.

WIST JE DAT ...

Bi+ personen voldoen niet aan de maatschappelijke verwachting dat seksuele oriëntatie gericht is op één gender. Deze monoseksuele norm zorgt er vaak voor dat brede acties om lhbtq+ inclusie op de werkvloer aan te pakken onvoldoende aandacht hebben voor de specifieke vooroordelen tegen bi+ werknemers.

52% van **transgender personen** valt in de laagste inkomenscategorie (bij de algemene bevolking is dit 27%). Bovendien hebben ze minder vaak een baan, zijn ze vaker uitkeringsafhankelijk en minder vaak theoretisch opgeleid. De positie van transvrouwen is meestal slechter dan die van transmannen.

In 4 stappen naar lhbtqia+ inclusie

1. Visie bepalen en doelen stellen

Bepaal waarom je aan de slag wil met lhbtqia+ inclusie. Hoe sluit dit aan bij je missie, strategie en mogelijkheden? Stel doelen voor de verandering die je wil zien.

Bijvoorbeeld: 'De gemiddelde waardering van veiligheid en inclusie voor lhbtqia+ medewerkers in het medewerkers-tevredenheidsonderzoek groeit de komende drie jaar van 6 naar 8 op een schaal van 10.'

Het helpt als je deze doelen helder, haalbaar en meetbaar maakt. De [Handreiking 'Maak D&I-beleid SMART'](#) laat zien hoe je dat doet.



2. Acties ondernemen

Maak lhbtqia+ inclusie de norm

Maak lhbtqia+ inclusie de norm waar iedere collega zich aan moet houden. Leg deze norm vast in de gedragscode en omgangsregels en spreek met elkaar af dat en hoe je elkaar hierop aanspreekt. Zorg ervoor dat bestuur, leidinggevend en andere sleutelfiguren binnen de organisatie betrokken zijn en voorbeeldgedrag vertonen. Dit draagt bij aan de sociale en psychologische veiligheid.

Voer een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit

Onderzoek jaarlijks via een vragenlijst hoe medewerkers veiligheid, acceptatie en waardering ervaren. Stel vragen als: Kun je jezelf zijn? Ervaar je ongewenst gedrag? Heeft iedereen in de organisatie dezelfde loopbaankansen? Waarom wel/niet? Bekijk [deze voorbeeldvragen](#) om inclusie te meten.

Zet rolmodellen en bondgenoten (allies) in

Lhbtqia+ rolmodellen kunnen beeldvorming positief beïnvloeden en inclusie versterken. Andere lhbtqia+ collega's zullen dan sneller geneigd zijn ook open te zijn. Niet-lhbtqia+ collega's kunnen zich bovendien inzetten als ally.

Versterk lhbtqia+ inclusie in verlofregelingen

In sommige regenbooggezinnen is sprake van meer dan twee opvoeders. Deze hebben dan vaak wettelijk geen recht op geboorte- of ouderschapsverlof. Je kunt overwegen hier ruimte voor te geven in je cao. Een ander voorbeeld is transitieverlof. Daarmee erken je dat transitie voor veel transgender werknemers een onontkoombare omstandigheid is, waarvoor ziekteverlof niet passend is.

3. Draagvlak en communicatie

Stimuleer draagvlak in alle organisatielagen

Zorg dat bestuur en leidinggevenden het belang van lhbtqia+ rechten en inclusie uitdraagt. Train op inclusief leiderschap. Kweek kennis, begrip en bewustzijn onder medewerkers via workshops, lezingen en inzet van lhbtqia+ medewerkersnetwerken. De [Handreiking 'Iedereen aan boord'](#) helpt je verder.



Communiceer over lhbtqia+ inclusie

Communiceer naar binnen en naar buiten over lhbtqia+ inclusie. Bijvoorbeeld op intranet, op de website en sociale media, en in arbeidsmarktcommunicatie, nieuwsbrieven en presentaties. Benoem en ontkracht vooroordelen over lhbtqia+ personen. Hanteer inclusief en genderneutraal taalgebruik. De ['Bi+ Inclusieve Taalwijzer'](#) en de [Regenboog taaltips](#) van de gemeente Almere helpen hierbij.



4. Meten en monitoren

Meet de voortgang en mate van succes. Zo weet je wat goed gaat, en wat de knelpunten zijn. Praktische instrumenten en informatie vind je op ons [Kennisplatform](#).



MEER INFORMATIE

De [Handreiking lhbtq+ emancipatie](#) van Movisie geeft een overzicht van feiten en cijfers met betrekking tot de positie van lhbtq+ personen in Nederland.



De [Handreiking Inclusie van bi+ mensen op het werk](#) van Bi+ Nederland biedt verschillende praktische instrumenten waarmee je bi+ inclusie op de werkvloer kan bevorderen.



Op de [website van Transgender Netwerk](#) vind je publicaties en toolkits die je helpen met het realiseren van een transgendervriendelijke werkvloer.



De [Genderbread Person](#) van It's Pronounced Metrosexual is een handig hulpmiddel om genderidentiteit en seksuele oriëntatie te bespreken, bijvoorbeeld tijdens een workshop.



De NNID, Nederlandse organisatie voor seksediversiteit, heeft een aantal [Tips voor intersekse-inclusief beleid](#) op een rijtje gezet.



Op de website van de [Nederlandse Organisatie Aseksualiteit](#) (NOA) vind je handige publicaties, zoals de handreiking ["10x vraag en antwoord over aseksualiteit"](#) en ["Ervaringen van aseksuele personen op de werkvloer"](#).



Alles weten over lhbtq+ op de werkvloer? Lees het [Charterdocument 'Lhbtq+ naar een inclusieve werkvloer'](#).



SER Diversiteit in Bedrijf, 010 Inclusief en Utrecht Divers & Inclusief ondersteunen bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun plannen.

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T: 070 - 3 499 576
E: dib@ser.nl



www.diversiteitinbedrijf.nl | <https://010inclusief.nl> | www.utrechtdiverseninclusief.nl | <https://020diverseninclusief.nl>
[SER Diversiteit in Bedrijf](#) | [010 Inclusief](#) | [Utrecht Divers & Inclusief](#)

© Juli 2026, SER Diversiteit in Bedrijf

Alle rechten voorbehouden. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Beeld omslag: Klaas Jan Schraa, pagina 3: SER, pagina 4: Shutterstock