

Start: lhbtq+-inclusie met de Regenboogrotonde

Ga aan de slag met lhbtq+-inclusie in een zorg- en welzijnsorganisatie. Volg de afslagen naar **Veranderproces**, **Kennis** en **Bedrijfsvoering**. De digitale versie van de Regenboogrotonde bevat voor iedere afslag een eigen pagina met praktische tips en een pagina met nog meer verdieping.

Tip: Geen toegang tot de digitale versie? Via de QR-code kun je naar alle afslagen.

De Regenboogrotonde

Scan de QR-code voor de complete digitale rotonde.



Veranderproces

- Het beginpunt
- Visie en (SMART-) doelen
- Draagvlak creëren
- Een inclusieve norm
- D&I-Onderzoek

Dé lhbtq+-inclusieroutekaart voor zorg- en welzijnsorganisaties in de regio Nijmegen

“Steeds meer zorg- en welzijnsorganisaties werken inclusief en gelijkwaardig. Wil je weten hoe?”
20 Nijmeegse zorg- en welzijnsorganisaties werken er al aan

Bedrijfsvoering

- Werving en selectie, behoud en doorstroom
- Vertrouwenspersoon en sociale veiligheid
- Inclusief leiderschap
- Inclusieve communicatie
- Zichtbaarheid

Kennis

- Diversiteitssensitief werken
- Lhbtq+-inclusie vergroten en omgaan met weerstand
- Deskundigheidbevordering en training
- Lhbtq+ zorg- en welzijnsvragers
- Aanpakken van of het voorkomen van stereotypen, vooroordelen en discriminatie





Wat is de Regenboogrotonde?

20 Nijmeegse zorg- en welzijnsorganisaties zetten zich in voor meer diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Lhbtqi+-personen hebben namelijk nog een kwetsbare positie in de samenleving. Daarom is extra aandacht en ondersteuning essentieel voor een gelijkwaardige positie van lhbtqi+-personen in zorg- en welzijnsorganisaties. Diversiteit en inclusie verbeteren de kwaliteit van de zorg en de groei van de organisatie. Deze routekaart is ontworpen om lhbtqi+-inclusie binnen zorg- en welzijnsorganisaties te vergroten. Het document geeft praktische tips en handvatten om op een integrale en duurzame manier met diversiteit en inclusie aan de slag te gaan.

Opzet van de Regenboogrotonde

Deze routekaart bestaat uit verschillende onderdelen. De poster (voorpagina) kun je ophangen op kantoor, in de vergaderruimte of kantine. Het zorgt voor bewustwording en zichtbaarheid. Zo zie je in één oogopslag wat je kunt doen.

De Start bestaat uit een uitleg van de Regenboogrotonde en een begrippenlijst. Het werk begint bij de drie verschillende afslagen met elk hun eigen focus, namelijk Veranderproces, Kennis en Bedrijfsvoering. Iedere afslag bevat een eigen pagina met praktische tips en een pagina met verdere verdieping. (Deze Verdiepingsronde is aangeduid met een rode cirkel.)

De Regenboogrotonde is in de eerste plaats ontworpen voor beleidsmakers en is breed ingestoken, zodat verschillende soorten zorg- en welzijnsorganisaties ermee aan de slag kunnen. Kijk zelf wat voor jouw organisatie en diens werkwijze, behoeften en doelgroep van toepassing is.

Hoe gebruik je de Regenboogrotonde?

Met de Regenboogrotonde begin je, net zoals bij een echte rotonde in het verkeer, waar je vandaan komt en neem je de afslag waar je met jouw organisatie naartoe wilt. Hoewel er geen vaste route is adviseren altijd te starten met de eerste drie punten van de afslag Veranderproces: het Beginpunt, Visie en (SMART-)doelen en Draagvlak creëren. Je moet weten waar je vandaan komt, waar je heen gaat en dat je organisatie mee komt. Neem vervolgens de afslag en het onderwerp waar jullie als organisatie mee aan de slag willen. Gebruik de praktische tips als richtlijnen. Ga door naar de verdiepingsronde voor meer gedetailleerde informatie en tools om concreet aan de slag te gaan. Eigen initiatief en nieuwsgierigheid om informatie op te zoeken wordt aangeraden. Gebruik de Regenboogrotonde als trigger of inspiratie om zelf waar nodig op onderzoek uit te gaan. Wil je gebruik maken van ondersteuning: er zijn verschillende organisaties en adviseurs opgenomen in de Regenboogrotonde, die je kunnen ondersteunen vanuit hun eigen expertise. Wanneer je een verandering of interventie hebt doorgevoerd kun je weer terugkomen op de Regenboogrotonde en een andere afslag of onderwerp nemen. Begin weer bij de eerste drie punten van Veranderproces en werk vanuit daar verder. Werken aan inclusie vraagt een lange termijnvisie en een constante integrale en duurzame benadering.

Disclaimers

De Regenboogrotonde is bedoeld als startpunt en reisgids op de weg naar een inclusievere organisatie. Deze routekaart geeft de algemene en grote lijnen op weg naar een inclusievere organisatie. Wij raden dan ook aan om vooral je eigen afslagen te nemen om verder op onderzoek uit te gaan. Het inclusief maken van een organisatie blijft een lange, soms moeilijke en complexe weg. Maar de stappen en doelen die bereikt kunnen worden zijn absoluut de moeite waard. "Haal voldoening uit kleine successen en uit de wetenschap dat je zorg- en welzijnsvrager er beter van wordt als je hiervoor blijft 'vechten'."

Deze routekaart is gericht op lhbtqi+-inclusie. De kaart is daarnaast breder inzetbaar: er is ook oog voor andere diversiteitskenmerken en intersectionaliteit. Soms gaat een bron waarnaar we verwijzen dan ook niet specifiek over lhbtqi+-personen. We gebruiken die bron dan toch omdat deze voor ons doel goede informatie bevat.

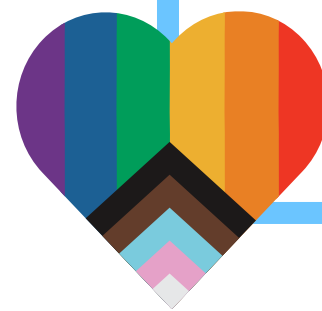
Voor deze routekaart richten wij ons op beleid voor mensen die zich identificeren als lhbtqi+. Echter, in niet alle bronnen die we gebruiken (onderzoeken, adviezen, documenten) wordt diezelfde paraplueterm gehanteerd.

Violet Diversity & Inclusion kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor de verwijzing naar de verschillende links in deze routekaart. De links verwijzen zoveel mogelijk naar de publicatiepagina van externe partijen. Dit om de meeste recente versie van het artikel weer te geven. Scrol daarom soms iets verder naar beneden om het juiste document te zoeken.

Ter info

De suggesties in deze routekaart zijn gebaseerd op algemene aanwijzingen die voor zoveel mogelijk organisaties toepasbaar zijn. Omdat elke organisatie net weer anders is, zul je de suggesties en voorbeelden hier en daar moeten vertalen naar jouw specifieke situatie.

Wees je bewust dat de lhbtqi+-gemeenschap vaak in één woord wordt benoemd, maar dat het hele verschillende groepen zijn met specifieke vraagstukken en problemen.



Begrippenlijst

Definities

Voor een uitgebreidere uitleg van de definities diversiteit, inclusie en intersectionaliteit kun je [hier](#) meer informatie vinden.

Cisgender: het bij de geboorte toegewezen geslacht komt overeen met je genderidentiteit. Bijvoorbeeld: je bent in een lichaam wat als vrouwelijk gezien wordt geboren en je bent ook vrouw.

Diversiteit: de verscheidenheid aan (zichtbare en onzichtbare) individuele verschillen tussen mensen. Denk bijvoorbeeld aan seksuele oriëntatie of huidskleur.

D&I: diversiteit en inclusie.

Gender(identiteit): het identificeren met man of vrouw zijn, met beide of geen van de twee.

Heteronormatief: de norm dat heteroseksueel de standaard is. Bijvoorbeeld, je gaat er bij een persoon die je niet kent vanuit dat diegene hetero is. Of, je vraagt een man, waarvan je niet weet met wie hij getrouwd is, hoe het met zijn vrouw gaat. Misschien is hij wel met een man getrouwd.

Inclusie: het bewust betrekken en gelijkwaardig behandelen van alle mensen ongeacht verschillen. De verschillen tussen de mensen worden als waardevol gezien. Dit betekent soms dat je extra moeite doet om bepaalde mensen te betrekken wanneer ze minder kansen hebben. Bij inclusie voelt ieder individu zich (h)erkend en geaccepteerd.

Intersectionaliteit: ook wel kruispuntdenken genoemd. Intersectionaliteit is het feit dat verschillende kenmerken met elkaar vervlochten zijn. De verschillende kenmerken beïnvloeden elkaar in een maatschappelijk context. Iemand kan hierbij op meerdere manieren discriminatie of privileges ervaren. Bijvoorbeeld, op grond van kleur, seksuele oriëntatie en gender. Denk aan een zwarte lesbische vrouw vergeleken met een witte homoseksuele man.

Ook binnen zorg- en welzijnsorganisaties speelt dit begrip een belangrijke rol. Zorg- en welzijnsvragers die zich identificeren als lhbtqia+ kunnen zowel hierop als op hun fysieke of mentale belemmering discriminatie ervaren.

Intersekse: verwijst naar de ervaringen van mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet voldoet aan het beeld van man of vrouw zoals de maatschappij dat hanteert.

Lhbtqia+: lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse, queer, asexueel en de + staat voor alle variaties anders dan heteroseksueel of cisgender. Lees [hier](#) wat de begrippen betekenen.

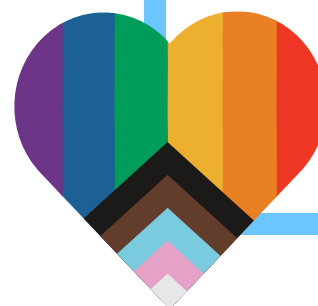
Sekse: de diversiteit aan lichamelijke kenmerken gericht op sekse. Denk aan de verscheidenheid aan hormonen, seksechromosomen en inwendige en uitwendige geslachtsorganen.

Seksuele oriëntatie: seksuele oriëntatie gaat over tot wie je je seksueel en/of romantisch aangetrokken voelt en wat voor naam je daaraan wilt geven.

Transgender: het bij de geboorte toegewezen geslacht komt niet overeen met je genderidentiteit. Bijvoorbeeld: je bent in een vrouwen lichaam geboren maar je bent man.

Zorg- en welzijnsorganisatie: organisaties die behandeling, ondersteuning en/of begeleiding bieden aan personen, bijvoorbeeld personen met psychische en/of fysieke belemmeringen. Wij maken in deze routekaart geen onderscheid in deze routekaart tussen korte- en langdurige zorg, vakgebied en doelgroep. Het betreft dus ziekenhuiszorg tot jeugdzorg, maar ook organisaties die zich richten op preventie en meer.

Zw-vrager(s): we gebruiken de afkorting zw-vrager(s), dit staat voor zorg- en welszijnsvragers en is afgeleid van het woord zorgvrager.



Praktische tips

Feiten en cijfers: Discriminatie in de zorg en welzijn. Hoe staat het ervoor met de lhbtq+-inclusie?

Feit: Zonder breed draagvlak stuit de invoering van een D&I-beleid vaak op weerstand en onbegrip. Werk daarom eerst aan draagvlak.

Het beginpunt

- Ga op onderzoek uit. Wat gebeurt er al in de organisatie? Waar liggen kansen? Welke vragen en wensen leven er? (Deze informatie kun je gebruiken om je beleid en interventies te verantwoorden en een visie en draagvlak te creëren.)
- Kijk ook buiten je eigen organisatie. Haal inspiratie op bij andere organisaties.
- Neem de top van de organisatie (directie, bestuur, managers) mee en ga op zoek naar zogeheten kartrekkers die zich graag inzetten voor het onderwerp.
- Richt eventueel een werkgroep op. Laat mensen uit verschillende lagen en afdelingen meedoen, ook mensen uit de meerderheidsgroep.
- Zorg voor tijd (fte's), geld en mandaat om met het onderwerp aan de slag te gaan. Zet het onderwerp diversiteit en inclusie (D&I) terugkerend op de agenda. Hoeveel er nodig is hangt af van de ambities en de grootte van de organisatie. Er zijn ook veel stappen die maar weinig tijd en middelen kosten.
- Stel niet te grote doelen in één keer en begin met kleine stappen.

Visie en (SMART-)doelen

- Ontwikkel een D&I-visie die aansluit op de algemene visie van de organisatie.
- Verbind beleid aan de visie op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Verwijs hierin naar duurzame veranderingstrajecten. Stel de werkprocessen centraal. Hoe duidelijker en concreter het plan, hoe makkelijker de uitvoering.
- Ga voor een brede verankering van de visie, de ambitie(s) en de aanpak. Zorg dat deze breed (uit)gedragen worden door de top van de organisatie.
- Blijf werknemers en zw-vragers altijd als individu zien, niet als iemand uit een bepaalde groep. Zet in op gelijkwaardigheid en authenticiteit.
- Formuleer je doelstellingen SMART en koppel deze aan je visie.
- Communiceer je visie intern. Laat deze terugkomen op de management-agenda, social media, intranet, vergaderingen, nieuwsbrief etc.

Draagvlak creëren

- Kennis vergroten en bewustwording creëren is essentieel bij D&I. Laat weten waarmee je aan de slag gaat en vooral waarom. Begrip stimuleert draagvlak.
- Laat mensen zien dat je met D&I-veranderingen een daadwerkelijk probleem oplost. Gebruik kennis en onderzoek om het probleem aan te tonen. Met de visie, concrete plannen en doelen laat je zien hoe je dit probleem oplost.
- Gebruik films, boeken en ervaringsverhalen om jezelf en mensen in je organisatie te activeren en om meer bewustwording te creëren.
- Ondersteun veranderingen met onderzoek (eventueel uit je eigen organisatie).
- Om resultaat te boeken focus je je op de groep met een positieve of neutrale houding ten aanzien van D&I-beleid. De groep die negatief denkt is klein (7%)¹ en moeilijk in beweging te krijgen. Aandacht voor deze groep kost veel energie en levert weinig tot geen resultaat op.
- Het is belangrijk dat managers en beleidsmakers zich ervan bewust zijn dat voldoende draagvlak voor lhbtq+-inclusie cruciaal is op de werkvloer. Creëer bewustwording bijv. in een training, workshop of gesprekken.

Een inclusieve norm

- Draag als organisatie een positieve norm uit (bijv. in communicatie, gedragsregels en onboardingsprogramma's). Dit helpt bij het tegengaan van discriminatie. Een norm is een belangrijke voorspeller van gedrag.
- Symbolen en zichtbaarheid kunnen helpen bij het ontstaan van een groepsgevoel, onderlinge solidariteit en het hervormen van de norm.
- Als mensen denken dat familie, vrienden, collega's, etc. discriminatie afkeuren zullen ze zelf minder discrimineren.
- Je kunt mensen verantwoordelijkheid af laten leggen, bijv. de recruiter bij werving- en selectieproces. Dit helpt discriminatie te voorkomen.
- Grijp in bij discriminatie (voorbeeld op p. 7). Je grijpt zelf sneller in als je ziet dat anderen dit ook doen. (Op p. 8 staat een link met uitleg over ingrijpen).

D&I-onderzoek

- Door te meten kun je beter bepalen waar kansen en verbeterpunten liggen. De resultaten kunnen daarnaast helpen draagvlak te creëren.
- Denk goed na over wat je wilt meten en waarom. Koppel je D&I-doelen aan je meetinstrument.
- Heb ook oog voor intersectionaliteit en neem verschillende dimensies van diversiteit mee in je onderzoek. (Bijv. kijk naar gender maar ook naar kleur.)
- Voeg eventueel D&I-vragen toe aan het bestaande MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek). Naast een MTO kun je ook interviews, focusgroepen en medewerkersnetwerken opzetten.
- Koppel de uitkomsten van onderzoek aan nieuwe doelen, bijv. in het jaarplan.
- Laat de vertrouwenspersonen minimaal jaarlijks rapporteren over gesignaleerde ongewenste omgangsvormen en obstakels. Dat draagt bij aan een inclusief bedrijfsklimaat. Laat de vertrouwenspersoon de organisatie adviseren over verbetering.
- Neem sociale veiligheid en inclusie ook mee in exitgesprekken.

Voorbeeldvragen enquête

- Heb je de afgelopen 12 maanden discriminatie ervaren? Vraag vervolgens door: op welke grond was deze discriminatie, is dit gemeld, wat is er met de melding gedaan en is deze naar tevredenheid opgepakt?
- In mijn organisatie is ruimte voor een andere mening (over...), ik kan lastige kwesties inbrengen (gebruik bijv. een Likert-schaal).
- In hoeverre heb je het gevoel dat je seksuele oriëntatie geaccepteerd is op het werk? (Vraag in de enquête ook naar seksuele oriëntatie en genderidentiteit om antwoorden van mensen met verschillende oriëntaties met elkaar te vergelijken).

Houd rekening met de AVG artikel 9 "bijzondere persoonsgegevens". Vraag uitdrukkelijk toestemming.

Kijk voor meer informatie in de Verdiepingsronde op de volgende pagina. Hier zie je per onderwerp hoe je er verder mee aan de slag kunt.



Verdiepingsronde

Bij ieder thema zijn links geplaatst naar informatiebronnen met meer verdieping op de thema's.

Het beginpunt

- Zorg voor beter - [Inspiratiebox "Werk maken van diversiteit en inclusie"](#).

Visie en (SMART-) doelen

- Zorg voor beter - Verschillende [tools](#) om je visie te bepalen.
- Zorg voor beter - [Tips](#) voor het ontwikkelen van een visie op diversiteit.
- Movisie - [Handreiking](#) richt zich op het sociaal domein. Deze is goed te vertalen naar je eigen organisatie.
- SER - [Handreiking](#) SMART-doelstellingen voor D&I.

Draagvlak creëren

- NIM - [Handreiking](#) voor het creëren van draagvlak voor D&I.
- KIS - Hoe creëer je [draagvlak](#) voor het tegengaan van discriminatie in jouw organisatie.
- [Workshop](#) voor het creëren van draagvlak.

Inclusieve norm

- Movisie - Het [belang van symbolen](#) zoals de regenboogvlag.
- Movisie - Wat werkt bij het verminderen van discriminatie (p32, [sociale norm veranderen](#)).

D&I-onderzoek

- SER - [Meten is weten](#).
- Organisaties die je kunnen ondersteunen bij het uitvoeren van [D&I-onderzoek](#).

Tip: Praat niet óver maar mét de doelgroep. Betrek lhbtqia+-personen (medewerkers en zw-vragers) bij het proces.

Tip: Ga op zoek naar je eigen stereotypen, vooroordelen en blinde vlekken. Op p. 8 vind je meer informatie.

"Ik zet de motor aan en collega's die wat willen betekenen voor de Regenboog community binnen Pluryn sluiten aan". Ze organiseren bijvoorbeeld een Regenboogcafé en maken een werkboek voor professionals en zw-vragers gericht op genderdiversiteit.

Sabrina Cuijten - Egberts (zij/haar), Pluryn

"Ik omarm de uitgangspunten van de positieve psychologie (eenvoudig gezegd: wat lukt er wél). Daarnaast ben ik pleitbezorger voor het ook (h)erkennen en (door cliënt) laten benoemen van de mooie kanten van bijvoorbeeld transgender zijn. Lhbtqia+ zijn mag gevierd worden."

Youri de Blok (hij/hem), RIBW

"Er is een toolbox gemaakt met lesmateriaal, spelvormen, boekjes over lhbtqia+-inclusie. Een fysieke doos met methodieken die werkers helpt om met hun doelgroepen in gesprek te gaan over inclusie."

Gemmie Teunissen (zij/haar), Bindkracht10

Praktische werkvormen Pluryn

Bekijk [de video](#) over het Regenboogcafé of ga aan de slag met het werkboek "Genderdiversiteit".

Bestel via jijleert@pluryn.nl

Lees de volledige interviews [hier!](#)





Praktische tips

Tip: [Hier](#) vind je geschikte trainingen en workshops per onderwerp.

Diversiteitsensitief werken

- Houd rekening met verschillende culturen en diversiteitskenmerken. Iedere zw-vrager heeft andere behoeftes. Doe onderzoek en vraag de persoon zelf wat diegene nodig heeft en prettig vindt.
- Verdiep je in de zw-vrager en diens achtergrond en leefwereld.
- Vraag je af hoe intersectionaliteit een rol speelt in de complexiteit van de zw-vraag. Een persoon is meer dan één enkele identiteit, kenmerk of achtergrond. De ene identiteit kan de ander beïnvloeden. (Bijv. uit de kast komen bij naasten is niet voor iedere lhbtqia+-persoon een doel of zelfs een optie, denk aan de invloed van een levensovertuiging. Neem dit in acht wanneer van toepassing.)
- Wees als professional onbevooroordeeld. Laat je eigen vanzelfsprekendheden en vooroordelen los.
- Wees je bewust van je eigen positie, stereotypen, vooroordelen en uitsluitingsmechanismen. Doe onderzoek naar jezelf en jouw gedachten. Wat voor gedachten brengt een persoon of een groep in je naar boven? Wat voor invloed heeft dit op jouw gedrag, beoordelingen en beslissingen?
- Basishouding: verbinding maken, respect en openheid, breed perspectief, oordeelvrij zijn en interesse tonen.
- Een divers team zorgt ervoor dat je beter kunt inspelen op verschillende vragen en behoeftes van zw-vragers. (Kijk in Afslag 3 hoe je een divers team samenstelt en behoudt.)

Lhbtqia+-inclusie vergroten

- Stap af van heteronormatief denken. De samenleving, systemen en processen zijn nu voornamelijk ingericht op de heteroseksuele witte man als standaard.
- Ontwikkel open sessies waarin bijv. onderwerpen als lhbtqia+, sociaal-culturele diversiteit en fysieke of psychische belemmeringen besproken worden. Geef hierin vooral ervaringsdeskundigen een stem (zorg voor een mogelijke vergoeding.)
- Faciliteer (het oprichten van) een lhbtqia+- (medewerkers)netwerk.
- Besteed in beleid aandacht aan lhbtqia+-werknemers en zw-vragers.
- In alle beleidsprocedures die zich richten op het garanderen van gelijkwaardige behandeling voor alle medewerkers, dienen ook expliciet lhbtqia+-werknemers benoemd te worden. Dat geldt niet alleen voor gedragscodes en klachtenregelingen, maar bijv. ook voor het (collectieve) arbeidsvoorwaardenbeleid.
- Investeer in kennis en bewustwording voor werknemers en zw-vragers (trainingen, boeken, films, theaterstukken). Bepaalde groepen (bti-personen) hebben meer specifieke aandacht nodig i.v.m. een grotere kans op discriminatie en bijkomende problemen.
- Zorg voor aandacht voor lhbtqia+-belangen bij het medezeggenschapsorgaan.

Omgaan met weerstand

- Laat merken dat je naar de ander luistert. Dit zorgt ervoor dat de ander zich gehoord voelt. Dat neemt vaak een deel van de weerstand al weg.
- Ga op zoek naar waar de weerstand vandaan komt (bijv. onduidelijkheid over het probleem, het doel of de procedure, ongemak of onbekendheid met het onderwerp, onvolledige informatie, angst om iets te verliezen, tijdsgebrek, of iets anders).
- Ga niet in discussie of proberen te overtuigen bij veel weerstand. Het is soms beter om te wachten tot felle weerstand weg is voor je verder gaat.
- Verwijs naar de professionele rol waarin eigen normen en waarden (voor zover dat kan) ondergeschikt zijn aan die van de zw-vrager.
- Speel in op het empathisch vermogen van de persoon in weerstand. Deel ervaringsverhalen, een echt gezicht doet vaak meer dan een abstracte groep.

Deskundigheidbevordering en -training

(Op pagina 7 staan verschillende (online) trainingen en aanbieders.)

- Geef professionals voldoende handvatten voor lhbtqia+-sensitieve kennis, bewustwording en deskundigheid.
- Verbind deze deskundigheidsbevordering aan je D&I-doelen.
- Laat deskundigheidsbevordering regelmatig terugkomen en geef tijd en middelen te beschikking.
- Zorg voor voldoende expertise en ervaringsdeskundigheid bij de trainer(s). Handig om te weten: externe personen als trainers heeft vaak meer impact.
- Onderzoek welke vraagstukken er spelen bij zw-vragers en werknemers en pas hier je deskundigheidsbevordering op aan.

Lhbtqia+-zorg- en welzijnsvragers

- Wees je ervan bewust dat de zw-vrager discriminatie en uitsluiting kan ervaren zowel op basis van diens seksekenmerken, gender of seksuele oriëntatie als op basis van diens mentale, psychische of lichamelijke beperking. Voor mensen met een biculturele achtergrond komen hier mogelijk nog meer diversiteitskenmerken bij.
- Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er onder mensen met een beperking relatief meer lhbtqia+-personen zijn dan onder mensen zonder beperking. Ook lijkt het dat autisme in verhouding meer voorkomt bij non-binaire en/of transgender personen dan bij cisgender personen.³
- Maak seksuele, sekse- en genderdiversiteit én beperkingen en chronische aandoeningen bespreekbaar. Leg geen druk op en ga niet uit van de hetero- en cisgendernorm.

³ Kallitsounaki, A. & Williams, D.M. (2022). Autism Spectrum Disorder and Gender Dysphoria/Incongruence. A systemic Literature Review and Meta-Analysis. *Journal of Autism and Developmental Disorders*.

² A long way to go for LGBTI equality: LGBTI Survey Data Explorer, (2020), European Union Agency for Fundamental Human Rights.

Feit: 16% van de Nederlandse lhbtqia+-personen komt op het werk niet openlijk uit voor hun seksuele oriëntatie en/of identiteit.²

Kijk voor meer informatie in de Verdiepingsronde op pagina 8. Hier zie je per onderwerp hoe je er verder mee aan de slag kunt.

Praktische tips

Tip: [Hier](#) vind je geschikte trainingen en workshops per onderwerp.

Voorbeeld: Eloise van Oranje [grijpt in](#) bij racisme

Zorg aan intersekse personen

- Geef de persoon zelfbeschikkingsrecht. Voorkom onnodige onderzoeken, medicalisering of ingrepen. Voldoende tijd, ruimte, begeleiding en informatie is hierbij belangrijk. Vind meer informatie op [NNID](#) en [Seksediversiteit](#).
- Veel intersekse personen kunnen zich onzeker voelen over hun lichaam en hebben diepgewortelde schaamte. Geef aandacht aan deze gevoelens en open het gesprek hierover (alleen indien gewenst door de zw-vrager).
- Er heerst een taboe op het onderwerp. Geef duurzame aandacht aan verhalen van intersekse personen, hun emoties en ondersteun bij het vinden van gelijkgestemden, bijv. via de [\(patiënten\)verenigingen](#).
- Binnen de intersekse groep zijn vele vormen van seksediversiteit. De ervaringen van personen kunnen sterk verschillen.
- Kijk bij de begeleiding van zw-vragers breder dan het binaire (man/vrouw) gender en sekse.
- Psychosociale begeleiding en lotgenotencontact kan helpen bij het accepteren van intersekse zijn.
- (On)vruchtbaarheid kan een belangrijke rol spelen voor intersekse personen.
- Intersekse personen kunnen pijnlijke traumatische ervaringen opgedaan hebben in een ziekenhuissetting. Dit kan leiden tot (toekomstig) zorgmijden.
- Stel alleen relevante vragen aan intersekse personen en voorkom te grote nieuwsgierigheid.

Zorg aan transgender personen

- Transgender personen ervaren meer gezondheidsklachten dan cisgender personen. Denk aan fysieke en psychische klachten door bijv. verminderde kansen op werk met financiële gevolgen, belemmeringen in de sport, discriminatie en uitsluiting in de maatschappij.
- Lang niet alle transgender personen willen een medische transitie met hormonen en/of operaties. Ongeveer de helft heeft hier behoefte aan.⁴
- Transgender personen hebben ook reguliere zorg nodig. Zij kunnen drempels ervaren in het aanvragen hiervan. Voorzie zorg- en welzijnspersoneel van voldoende kennis over transgender personen om deze drempels weg te nemen en te zorgen dat ze op een gepaste manier behandeld worden.
- Zorg dat iemands transgender-zijn bespreekbaar kan zijn als dat relevant is.

Lhbtqi+-ouderen

- Veel lhbtqi+-ouderen voelen zich gedwongen weer terug 'in de kast' te gaan wanneer ze zorgbehoevend worden.⁵
- Bij ouderen zijn lhbtqi+-onderwerpen vaak nog moeilijk bespreekbaar. Zorg dat er voldoende kennis gedeeld wordt en discriminatie gericht op lhbtqi+-bewoners niet wordt toegestaan.
- Faciliteer contacten tussen lhbtqi+-ouderen zodat ze ervaringen kunnen delen en om eenzaamheid te voorkomen.
- Vergroot met de [toolkit](#) Roze 50+ de lhbtqi+-inclusie bij ouderen.

Lhbtqi+-personen met een beperking

- De "[handreiking lhbtqi+-personen met een beperking](#)" geeft goede kennis, bewustwording en handvatten.
- De belemmeringen die worden ervaren zijn o.a.: toegankelijkheid, zichtbaarheid, negatieve ervaringen rondom het contact met zorg- en welzijnsprofessionals en barrières tot zorg.
- Creëer ontmoetingsmogelijkheden voor zw-vragers die gelijkgestemden willen ontmoeten.
- Met name neurodiverse personen komen nog vaak belemmeringen tegen om activiteiten te ondernemen in het reguliere lhbtqi+-circuit. Zorg voor een prikkelarme en toegankelijke omgeving bij lhbtqi+-activiteiten.

Lhbtqi+-personen met een migratieachtergrond

- Erken dat ervaringen van lhbtqi+-personen met een biculturele achtergrond anders kunnen zijn dan die van mensen met alleen een Nederlandse achtergrond. Personen met een biculturele achtergrond kunnen meer uitsluiting en discriminatie ervaren en op verschillende gronden.
- Verken samen met de zw-vrager de persoonlijke situatie. Bespreek verschillende keuzes en eventuele gevolgen. Bouw een ondersteunend netwerk: ga op zoek naar gelijkgestemden, een mentor of netwerken.

Lhbtqi+-personen met een religieuze achtergrond

- Voor lhbtqi+-personen met een religieuze achtergrond kan het lastig zijn om hier open voor uit te komen gezien de traditionele familiewaarden in veel religieuze gemeenschappen.
- Onderzoek waar mogelijke steun te vinden is bij vrienden of familie.
- Blijf praten over het onderwerp en volg het tempo van de zw-vrager.

Aanpak tegen of het voorkomen van stereotypen, vooroordelen en discriminatie

[Checklist](#) met antidiscriminatie interventies.

Wat werkt?

- Stel een duidelijke sociale norm (geef kennis over wetten en regels).
- Een positieve ontmoeting tussen mensen die vooroordelen hebben over elkaar. Houd rekening met de [voorwaarden](#) (p. 4) van de contacttheorie.
- Ervaringsverhalen van iemand die regelmatig wordt gediscrimineerd.
- Gebruikmaken van film, theater, boeken met het doel om inleving en empathie op te wekken.
- Inzetten van bondgenoten en rolmodellen: laat mensen met gezag pleiten voor acceptatie van lhbtqi+-personen.
- Omstanders stimuleren en leren ingrijpen (zie voorbeeld Eloise van Oranje).

Kijk voor meer informatie in de Verdiepingsronde op de volgende pagina. Hier zie je per onderwerp hoe je er verder mee aan de slag kunt.

⁴ Een wereld van verschil, (2014), Rutgers.

⁵ Leyerzapf et al. (2013), VU Medisch Centrum/ EMGO+.



Verdiepingsronde: Kennis

Maak voor de trainingen van Movisie en Rutgers een gratis account aan.

Diversiteits sensitief werken

- KIS - Leernetwerken [diversiteits sensitieve zorg](#).
- Movisie - [Training](#) intercultureel vakmanschap voor sociaal professionals.

Lhbtqi+-inclusie vergroten

- SER - "[Lhbtqi-werknemers](#), naar een inclusieve werkvloer" (vanaf p14, hoofdstuk 3).
- Movisie - Aan welke [voorwaarden](#) moet je voldoen als je werkt aan het vergroten van lhbtqi+-inclusie?
- Rutgers - [Online training](#) sekse, gender en seksuele diversiteit.

Omgaan met weerstand

- Zorg voor beter - [Tips](#) omgaan met weerstand.
- Leestip: [Hoe krijg je ze mee?](#) Annemarie Mars.

Deskundigheidbevordering en training

- Movisie - [Online trainingen](#) lhbtqi-emanipatie.
- Movisie - [Online training](#) "Jong en transgender".
- Komt een mens bij de dokter - [Tools en trainingen](#).
- Kijk [hier](#) voor meer trainingen en workshops.

Lhbtqi+ zorg- en welzijnsvragers

- Zorg voor beter - [Seksuele diversiteit en intimiteit](#) (kijk onderaan de pagina naar tips en tools).
- Verhaal non binair persoon: "[Sam vertelt over zichzelf als mens](#)".

Zorg aan intersekse personen

- Rutgers - "[Als seks\(e\) niet vanzelfsprekend is](#)"
- NNID - [Platform voor intersekse-vraagstukken](#).
- Seksediversiteit - [Platform voor seksediversiteit](#).
- Rutgers - [Online training](#) sekse, gender en seksuele diversiteit.

Zorg aan transgender personen

- Transgender Netwerk - Factsheet "[Transgender personen in zorg en welzijn](#)."
- Transgender Netwerk - "[Transgender ouderen](#)."
- Movisie - [Online training](#) "Hoe ondersteun je transgender cliënten bij hulpvragen?"
- Transtoegankelijk - [Hulpverlenersplatform](#).

Lhbtqi+-ouderen

- Zorg voor beter - [Omgaan met diversiteit](#) (kijk onderaan de pagina naar tips en tools).
- Movisie - "Hoe ondersteun je [ouderen met lhbt gevoelens](#)".
- Movisie - [Online training](#) "Hoe ondersteun je lhbt-ouderen bij hulpvragen?"
- Tips voor beleidsmedewerkers - [Transgender ouderen](#).
- Verhaal transgender persoon: "[Evelien treedt naar buiten](#)".

Lhbtqi+-personen met een beperking

- Transtoegankelijk - [Hulpverlenersplatform](#).
- Movisie - [Handreiking](#) lhbtqi+-personen met een beperking.
- Rozegebaar COC - Platform voor mensen die [doof of slechthorend](#) zijn.
- Zonderstempel COC - Platform voor lhbtqi+-personen met [een beperking](#).
- Autiroze COC - Platform voor [neurodiverse](#) lhbtqi+-personen.
- Movisie - [Online training](#) "Hoe ondersteun je lhbtqi-clienten bij hulpvragen".

Lhbtqi+-personen met een migratieachtergrond

- Movisie - Handreiking "[BIPOC en biculture lhbtqi+ personen](#)"
- Movisie - "Ondersteun [biculturele LHBT'S](#)".
- Movisie - [Online training](#) "Ondersteuning aan biculturele lhbt personen".

Lhbtqi+-personen met een religieuze achtergrond

- Movisie - [Christelijke LHBTIQA+-personen](#).
- Iedereen is anders - "[Religie en lhbtqi+](#)".
- Verhaal biseksueel persoon en religie: "[Nicole over biseksualiteit en het christendom](#)".
- Nieuw Wij - [Verhalen van religieuze personen](#).

Aanpak tegen of het voorkomen van stereotypen, vooroordelen en discriminatie

- KIS - [Checklist](#) met antidiscriminatie interventies.
- KIS - "Hoe creëer je draagvlak voor het tegengaan van [discriminatie](#) in jouw organisatie?"
- KIS - "Ingrijpen bij discriminatie als [omstander](#): het nut, de noodzaak en de tips".
- KIS - [Video](#) "vooroordelen en discriminatie verminderen: zo doe je dat".
- KIS - Het [verminderen van discriminatie](#).



Tip: Ontwikkel samen met andere zorg- en welzijnsorganisaties een evenement voor lhbtq+-zichtbaarheid. Organiseer bijvoorbeeld samen iets rondom Coming Out Dag, of bedenk een programma voor je zw-vragers tijdens de Roze Woensdag van de Vierdaagse. Een ander voorbeeld is de [Achterhoek Pride](#).

Praktische tips

Werving en selectie, behoud en doorstroom

- Gebruik een objectieve en wetenschappelijk onderbouwde werving- en selectiemethode. We zijn namelijk geneigd om bij het aannemen van een nieuwe werknemer (onbewust) op de klik af te gaan. Hierdoor worden mensen uitgesloten die niet op ons lijken terwijl zij wel aan de eisen voldoen.
- Ontwikkel inclusieve vacatureteksten. Dit spreekt een meer divers en breder publiek aan. Let hierbij goed op de woorden die je gebruikt.
- Vraag in je vacatureteksten alleen naar competenties, bij voorkeur 4 à 5 (maximaal 7).
- Gebruik geen woorden die stereotypen opwekken, zoals de woorden "assertief" (mannelijke associaties) en "zorgzaam" (vrouwelijke associaties).
- Zorg voor een inclusieve organisatie om de diversiteit die je hebt binnengehaald vast te houden. (Hoe doe je dit? Zie: de Regenboogrotonde!)
- Gebruik ook voor het doorstromen objectieve beoordelingscriteria. Hierdoor krijgt niet alleen het 'vriendje' van de manager een kans.
- Naast deze praktische tips zijn er nog veel meer mogelijkheden. Kijk [hier](#) voor organisaties die je kunnen ondersteunen.

Vertrouwenspersoon en sociale veiligheid

- Stel samen met je medewerkers gedragsregels op.
- Maak de weg naar de vertrouwenspersoon duidelijk en zichtbaar.
- Inventariseer of iedereen weet wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag.
- Zet een beslistafel op om meldingen samen op te pakken. Doe dit niet pas als zich een melding voordoet. Met goede voorbereiding en een duidelijk protocol kunnen meldingen snel, effectief en rechtvaardig opgepakt en afgehandeld worden. Deze beslistafel staat los van de vertrouwenspersoon.
- Zorg voor voorlichting en training om kennis en bewustwording te creëren. Zo is iedereen bekend met sociale veiligheid, wat het inhoudt voor jouw organisatie en hoe je kan bijdragen aan de waarborging ervan.
- Ontwikkel dialoogsessies over normen, waarden en wat grensoverschrijdend gedrag is. Iedereen ervaart grensoverschrijdend gedrag anders. In gesprek wordt dit duidelijk. Geef iedereen de mogelijkheid diens opvattingen te delen.
- Monitor en evalueer. Bijv. door middel van MTO's, gesprekken met leidinggevenden en het analyseren van procedures.
- Zorg voor gelijkwaardige arbeidsomstandigheden voor lhbtq+- personen, maar ook voor mensen met andere diversiteitskenmerken.

Zichtbaarheid

- Zichtbaarheid kan helpen een groeps- en saamhorigheidsgevoel te creëren. Stimuleer zichtbaarheid en ga niet uit van de witte cis-hetero norm. Focus niet op alleen lhbtq+ maar houd oog voor intersectionaliteit.
- Geef zichtbaarheid aan rolmodellen en verhalen.
- Hier vind je de [lhbtq+-themadagen](#) ("Charterdocument lhbt+...." op p34).

Inclusief leiderschap

- Personen met een leiderschapsfunctie hebben een cruciale rol in het inclusief maken van de organisatie en het creëren van sociale veiligheid.
- De macht van een leidinggevende kan zowel mensen in- als uitsluiten. Kennis en bewustzijn hierover is essentieel.

Voorbeelden van inclusief leiderschap

- Constante aandacht hebben voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.
- Je kwetsbaar opstellen.
- Het aankarten van en niet weggijken bij discriminatie en ongewenst gedrag.
- Onderzoeken van je eigen (onbewuste) stereotypen en vooroordelen.
- Openstaan voor andere perspectieven.
- Je menselijk opstellen, laten zien dat fouten gemaakt mogen worden om ervan te leren (uiteraard afhankelijk van de ernst van de situatie).

Inclusieve communicatie

- Gebruik genderinclusieve taal. Vermijd woorden die mannelijk of vrouwelijk zijn. I.p.v. "aan de papa en mama van..." gebruik "aan de ouder(s) van...". I.p.v. "heeft u een man/vriend?" zeg, "heeft u een partner?"
- Wees consistent in je woordgebruik. Voorbeeld hoe het niet moet: "minister Rutte en Sigrid Kaag." Hoe het wel moet: "minister Rutte en minister Kaag."
- Maak gebruik van inclusieve en neutrale termen: Wit i.p.v. blank, iemand met een migratieachtergrond i.p.v. allochtoon.
- Denk ook aan inclusief beeldgebruik. Voorkom stereotypen en bevorder zichtbaarheid en herkenning. Lhbtq+-mensen zijn heel divers. Laat dit zien.
- Noem je voornaamwoorden in een gesprek met een nieuwe zw-vrager of collega of zet ze in de handtekening van je mail (voor + achternaam: die/diens of zij/haar). Ook als je cisgender bent. Geef het goede voorbeeld.
- Gebruik sekserregistratie alleen wanneer dat wettelijk verplicht is of wanneer dit daadwerkelijk van belang is. Als je sekse/geslacht of gender registreert geef dan aan waarom het van belang is dat je ernaar vraagt.

Voorbeeld: Hoe wilt u dat wij u aanspreken + voornaamwoorden?

- Mevrouw (zij/haar)
 - Meneer (hij/hem)
 - Voor + achternaam (die/diens)
 - Voor + achternaam (hen/hun)
 - Voor + achternaam (hij/hem)
 - Voor + achternaam (zij/haar)
 - Roepnaam (geef ook uw voornaamwoorden aan)
- [bied een open tekstvak aan]

Tip: Op pagina 10 staat een communicatie handreiking. [Violet D&I](#) maakt ook handreikingen op maat voor bijvoorbeeld inclusieve communicatie of vacatureteksten.

Kijk voor meer informatie in de Verdiepingsronde op de volgende pagina. Hier zie je per onderwerp hoe je er verder mee aan de slag kunt.



Verdiepingsronde

Maak voor de trainingen van Movisie een gratis account aan.

Werving en selectie, behoud en doorstroom

- KIS - [Objectief werven en selecteren](#).
- SER - [Divers werven en selecteren](#).
- Movisie - [Online training "Het nieuwe werven en selecteren"](#).
- TNO - [Handreiking Behoud en Doorstroom](#).
- Kijk [hier](#) voor organisaties die je kunnen ondersteunen en trainen.

Vertrouwenspersoon en sociale veiligheid

- SER - "Handreiking [aanpak ongewenst gedrag op de werkvloer](#)"
- RCGOG - "Handreiking Meldingen van [seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer](#)".

Zichtbaarheid

- Movisie - "Het [belang van symbolen](#) zoals de regenboogvlag".
- Hier vind je de [lhbtq+-themadagen](#) ("Charterdocument lhbtq+ werknemers" op p34).
- Movisie - "Handreiking [zichtbaarheid lhbtq beleid](#)".

Inclusief leiderschap

- [Inclusieve leiderschapstraining](#).
- Workshop "[De kracht van het verschil](#)" - Breng mensen in je organisatie in verbinding dankzij hun verschillen.
- Universiteit Leiden - [Factsheet inclusief leiderschap](#)
- Leestip: De Inclusie Marathon, Kauthar Bouchallikht en Zoë Papaikonomou.

Inclusieve communicatie

- Women INC. - [De Incomplete Stijlgids](#)
- Training [inclusieve communicatie](#)

Tip: Ontdek ook de [Regenboogrouten](#) in de regio Nijmegen. Deze wandelroutes vertellen verhalen over de geschiedenis van vrouwen-emancipatie, transgenderemancipatie en de lokale regenboog community.

"Haal voldoening uit kleine successen en uit de wetenschap dat je cliënt er beter van wordt als je hiervoor blijft 'vechten'."

Youri de Blok (hij/hem), RIBW

"We bieden de medewerkers een theatervoorstelling aan (Theater AanZ): een mix van theater en interactie met het publiek waarin vragen worden gesteld om zo een gesprek op gang te brengen over gender- en seksuele diversiteit."

Gemmie Teunissen (zij/haar), Bindkracht10

"Om echt verschil te kunnen maken is het goed om een opdracht te krijgen van je management. Fantastisch als dat lukt."

Rebecca Kramer (zij/haar), GGD Gelderland Zuid

Lees de volledige interviews [hier!](#)



Tot slot

ZW-vragers met een lhbtq+-achtergrond hebben een kwetsbare positie in de samenleving omdat ze op meerdere vlakken bij de 'minderheid' behoren. Zowel op de as van gender, sekse of seksuele oriëntatie als op gezondheid. Houd hier rekening mee en werk diversiteitsgevoelig. Vermijd geïsoleerde acties voor specifieke groepen en heb oog voor meerdere diversiteitskenmerken en hoe deze elkaar beïnvloeden.

Diversiteit en inclusie vraagt om een investering van je organisatie. Zorg voor voldoende aandacht, geld, mandaat en tijd. Werken aan diversiteit en inclusie is nooit af. Vandaar dat deze routekaart een rotonde is. Wanneer je de rotonde één keer hebt doorlopen en hebt uitgevoerd in je organisatie is het belangrijk te kijken wat er gedaan en behaald is. Kijk waar verbeterpunten liggen en waar je verder kunt werken aan lhbtq+-inclusie. Misschien kom je onderweg ook nieuwe zaken tegen die in een volgende ronde opgepakt kunnen worden.



Colofon

Totstandkoming

Deze routekaart is ontwikkeld door Thessa Banning (die/diens) en Cas Maarse (hij/hem) van Violet Diversity & Inclusion in opdracht van de Regenboogwerkgroep zorg- en welzijn regio Nijmegen. De routekaart is mede mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van de gemeente Nijmegen.

Met dank aan

De Regenboogwerkgroep Zorg & Welzijn regio Nijmegen, bestaande uit; Gemmie Teunissen (zij/haar) Bindkracht10, Igor van der Vlist (hij/hem) DZN, Eduardo Hoogbruin (hij/hem) COC Nijmegen, Rebecca Kramer (zij/haar) GGD Gelderland Zuid, Koen van Aearde (hij/hem), Jurian Dijkhof (hij/hem) en Vera Nuiver (zij/haar) Radboud UMC, Youri de Blok (hij/hem) RIBW NR, Nick Fiskens (hij/hem) Waalboog.

We danken Movisie en de RegenboogRaad Nijmegen voor hun waardevolle adviezen.

Vormgeving

Violet Diversity & Inclusion

Violet Diversity & Inclusion

Violet Diversity & Inclusion ondersteunt organisaties die werken aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

info@violetdi.nl

www.violetdi.nl

[Instagram](#)

[LinkedIn](#)



© 2023 - Violet Diversity & Inclusion in samenwerking met Stedelijke werkgroep lhbtq+ Zorg & Welzijn Nijmegen. Verdere niet-commerciële verspreiding van dit document is toegestaan op voorwaarde dat de bestanden niet worden gewijzigd. Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding.

