

Gratis lhbtq+ beleid

Handreiking voor gemeenten



Handreiking lhbtq+ emancipatie



INLEIDING

Gemeenten hebben een belangrijke rol in het bevorderen van de veiligheid, weerbaarheid en sociale acceptatie van lesbische, homo-seksuele, bi+, transgender, intersekse, queer en asexuele personen (lhbtqia+ personen). Met gerichte inzet en activiteiten kunnen gemeenten ervoor zorgen dat vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen lhbtqia+ inwoners afnemen. Het doel is dat lhbtqia+ inwoners zich gesteund, veiliger en weerbaarder voelen:

op school, op straat, op het werk, in de zorg, thuis, in de sport en binnen hun sociale kring.

Deze handreiking biedt gemeenten handvatten om de acceptatie en het welzijn van lhbtqia+ inwoners te bevorderen. De tips en aanbevelingen uit de handreiking vragen wel om enige tijdsinvestering, maar brengen verder geen of nauwelijks extra kosten met zich mee.



Inleiding

Waarom aandacht lhbtqia+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

WAAROM AANDACHT VOOR LHBTQIA+ PERSONEN IN JOUW GEMEENTE?

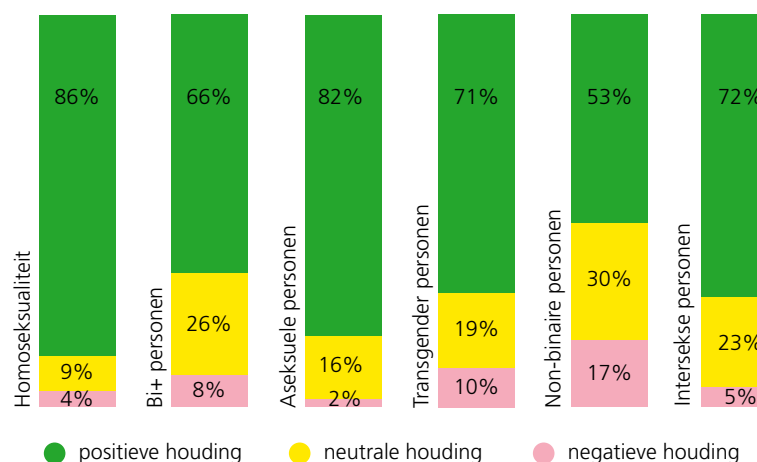
Naar schatting is het aantal lhbtqia+ personen 18% van de Nederlandse bevolking (CBS, 2024). Als gemeente maak je beleid voor alle inwoners, en daarom is het van belang ook aandacht te besteden aan de sekse-, seksuele en genderdiversiteit binnen deze groep. Daarnaast heb je als gemeente een aantal wettelijke verplichtingen tegenover lhbtqia+ inwoners. In directe zin gaat het om de plicht hen te beschermen tegen discriminatie. Daarnaast zijn er indirecte verplichtingen, die voortvloeien uit wetten op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp en participatie (Meijsen, 2022).

Veel gemeenten maken de beweging van doelgroepenbeleid naar een inclusiebreed beleid. Specifiek lhbtqia+ beleid en inclusief beleid kunnen elkaar mooi aanvullen. Het is namelijk geen kwestie van óf-óf, maar eerder én-én. Inclusief beleid sluit specifieke aandacht voor groepen, zoals lhbtqia+ personen, niet uit. Belangrijk is dat verschillende perspectieven geborgd blijven. Ook binnen onderwijs, zorg en welzijn, veiligheid en sport kan aandacht zijn voor de positie van lhbtqia+ inwoners.

Acceptatie van lhbtqia+ personen

De acceptatie van lhbtqia+ personen heeft zich door de jaren heen ontwikkeld. Over het algemeen zijn opvattingen over lhbtqia+ personen steeds positiever geworden. Maar toch worden zichtbare uitingen van seksuele of genderdiversiteit nog niet altijd geaccepteerd en blijft de acceptatie van genderdiversiteit achter op die van seksuele diversiteit (Panteia et al., 2024; SCP, 2022). De acceptatie van seksediversiteit is nog maar beperkt onderzocht.

Acceptatie lhbtqia+ in het algemeen



Bron: Panteia et al., 2024

Wettelijke verplichtingen

Voor meer informatie over de wettelijke verplichtingen richting lhbtqia+ inwoners, raadpleeg [de Regenbooggids](#) van Movisie. Deze gids brengt het beleid in beeld dat Nederlandse gemeenten voeren voor de verbetering van de positie van lhbtqia+ inwoners. Je kunt deze gids gebruiken om lhbtqia+ beleid te ontwikkelen en uit te voeren in je eigen gemeente, of het bestaande diversiteits- of inclusiebeleid uit te breiden.

Inleiding

Waarom aandacht lhbtqia+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

Opvallend is dat er duidelijke verschillen zijn in de houding tegenover verschillende groepen lhbtq+ personen. Bij de opvattingen over homoseksualiteit in brede zin (homoseksuele en lesbische personen) valt op dat de positieve trend in acceptatie van de afgelopen jaren zich doorzet. Uitingen van homoseksualiteit in de openbare ruimte, vooral door homoseksuele mannen, worden nog altijd minder geaccepteerd (Panteaia et al., 2024). Opvallend is ook dat het percentage van de Nederlandse bevolking met een positieve houding naar bi+ personen (66%) lager is dan naar homoseksuele personen. Ook vind nog steeds nog 27% dat bi+ een modeverschijnsel is (Panteaia et al., 2024). Een ruime meerderheid van de Nederlands bevolking heeft een positieve houding ten opzichte van asexualiteit. Ongeveer driekwart van de ondervraagden vindt dat er niets mis is met het niet willen van seks en dat een liefdesrelatie zonder seks nog steeds een echte liefdesrelatie is (Panteia et al., 2024). Het valt op dat relatief veel ondervraagden niet hebben nagedacht of geen antwoord konden geven op enkele stellingen over asexualiteit. Dat laat zien dat mogelijk veel mensen nog onvoldoende kennis hebben over wat asexualiteit inhoudt. Over genderdiversiteit bestaat nog steeds veel negatieve opvattingen. Zo vindt 32% van de respondenten dat het aantal transgender personen toeneemt en dat het een modeverschijnsel of rage is (Panteaia et al., 2024). De acceptatie van binaire trans personen (trans man, trans vrouw) lijkt groter dan de acceptatie van non-binaire personen (Panteia et al., 2024). Eén op de zes respondenten vindt dat er iets mis is met mensen

Feiten en cijfers

Meer feiten en cijfers over de veiligheid, het welzijn en de levenssituatie van lhbtq+ personen vind je in de handreiking Feiten en Cijfers over lhbtq+ personen op een rij.

Respondenten vinden zoenen in het openbaar aanstootgevend bij:



die geen man of vrouw zijn en één op de tien gaat liever niet om met mensen van wie het niet duidelijk is of ze man of vrouw zijn. De houding ten opzichte van intersekse personen is overwegend positief: 84% vindt dat zij zelf over hun lichaam moeten kunnen beslissen en 65% wil medische ingrepen bij een intersekse kind uitstellen totdat het kind daar zelf over kan beslissen.

Overkoepelend blijkt ook dat de percentages van de ondervraagden die aangeven geen relatie te willen met transgender personen (54%), non-binaire personen (45%), bi+ personen (42%), asexuele personen (42%) en intersekse personen (34%) erg hoog te zijn (Panteia et al., 2024). Dit kan het lastig maken voor personen uit deze groepen om een relatie aan te gaan als ze dat wel willen. En dat kan negatieve gevolgen hebben voor hun welzijn en levenssituatie.

Meer informatie over de verschillende groepen binnen de lhbtq+ gemeenschap vind je op www.movisie.nl/lhbtq-groepen.

Inleiding

Waarom aandacht lhbtq+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

COMMUNICATIE EN ZICHTBAARHEID

Door als gemeente uit te dragen dat lhbtq+ inwoners zichtbaar mogen zijn, geef je aan een breder publiek het signaal dat iedereen zichzelf kan en mag zijn. Via diverse communicatiekanalen en -middelen kan een gemeente laten zien oog te hebben voor lhbtq+ inwoners, hun behoeften en hun zichtbaarheid:

- **Zorg in je gemeentelijke communicatie voor lhbtq+ inclusief taalgebruik.** Zo voelen lhbtq+ inwoners in de gemeente zich echt aangesproken. De gemeente Amsterdam heeft [deze gids](#) met regenboogtaal tips ontwikkeld, samen met lhbtq+ belangenorganisaties. Hierin staan tips over hoe je via eenvoudige en toegankelijke aanpassingen je taalgebruik als gemeente lhbtq+ inclusiever kan maken. Door bijvoorbeeld 'beste inwoner' in plaats van 'best heer/mevrouw' te gebruiken. Bekijk in het kader hieronder 10 algemene taaltips.
- **Voeg aan de gemeentelijke website een aparte pagina toe met informatie voor lhbtq+ inwoners.** Zoals deze [Regenboogstad pagina](#) van de gemeente Amersfoort. Plaats op deze pagina verwijzingen naar lokale (belangen)organisaties waar lhbtq+ inwoners met vragen terecht kunnen, naar ontmoetingsplekken en naar lhbtq+-evenementen. Daarnaast kan de pagina verwijzen naar www.switchboard.nl, de vraagbaak van het COC, waar je anoniem informatie, steun of een luisterend oor kunt vinden. Op de site is ook een landelijk overzicht van relevante adressen en een activiteitenagenda beschikbaar.
- **Hijs op belangrijke lhbtq+-themedagen de regenboogvlag.** Soms is een aanpassing van het vlaggenprotocol nodig. Betrek bij het hijsen lokale lhbtq+-inwoners of organisaties, of laat een betrokken wethouder



of burgemeester de vlag hijsen om steun van de gemeente te tonen. De gemeente kan ook een faciliterende rol spelen, bijvoorbeeld door een ruimte beschikbaar te stellen voor evenementen van lokale lhbtq+-organisaties. De meest inclusieve vlag is de [intersekse progress pride-vlag](#). Deze combineert de klassieke regenboogkleuren met een gele punt en paarse cirkel (intersekse), wit, roze en blauw (transgender) en bruin en zwart (lhbtq+-personen van kleur).

- **Maak als gemeente gebruik van digitale kanalen zoals de website, social media en de digitale agenda.** Gebruik deze kanalen om relevante informatie te delen met lhbtq+ inwoners, bijvoorbeeld over lokale organisaties en activiteiten. Benut ook de kanalen van anderen, zoals uitvoerings- en belangenorganisaties, sportclubs, onderwijsinstellingen, culturele locaties, horeca en zorginstellingen. Veel van hen

Inleiding ➤

Waarom aandacht
lhbtq+ personen? ➤Communicatie en
zichtbaarheid ➤Monitoring en
burgerparticipatie ➤Zorg welzijn en
ondersteuning ➤Veiligheid en
discriminatie ➤

Onderwijs ➤

Sport ➤

Gemeentelijke
organisatie ➤Aanbod en onder-
steuning Movisie ➤

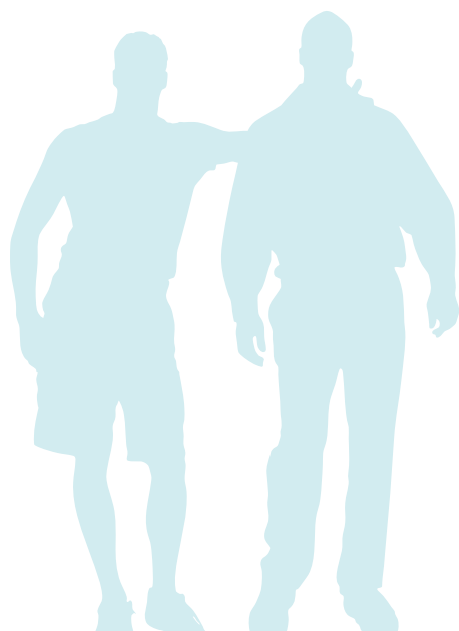
Bronnenlijst ➤

Communicatietips

Meer communicatietips vind je in onze handreiking Communicatie en Zichtbaarheid LHBTI-beleid.

hebben nieuwsbrieven of social media accounts waarop, wanneer relevant, ook berichten over gemeentelijk beleid en evenementen kunnen worden gedeeld.

- **Zorg voor inclusief beeldmateriaal op de gemeentelijke website, campagnes andere communicatiekanalen.** Gebruik beeldmateriaal dat een afspiegeling vormt van je inwoners, inclusief lhbtq+ inwoners. Plaats bijvoorbeeld op de pagina over het sluiten van een huwelijk een foto van een non-binair stel, en op de pagina over opvoedondersteuning een foto van een regenbooggezin. Door dit soort beelden te gebruiken, laat de gemeente zien dat zij aandacht heeft voor de diversiteit van haar inwoners en dat lhbtq+ inwoners zich erkend en welkom voelen.



Themadagen

Op verschillende nationale en internationale dagen wordt aandacht besteed aan lhbtq+-thema's en personen. Gemeenten kunnen hierbij aansluiten door de regenboogvlag uit te hangen of een evenement te organiseren. Hieronder staan enkele belangrijke dagen:

- 17 mei: International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia (IDAHOT), waarvoor internationaal veel aandacht bestaat
- Derde zaterdag van juni: Roze Zaterdag, ieder jaar in een andere stad in Nederland
- Begin augustus: Pride Amsterdam met de Canal Parade
- 11 oktober: Internationale Coming Out Dag

Coming Out Dag

Steeds meer gemeenten besteden aandacht aan Coming Out Dag op 11 oktober, een dag waarop wordt gevierd dat iedereen zichzelf mag zijn en eigen keuzes mag maken. Gemeenten hijsen de regenboogvlag of organiseren laagdrempelige activiteiten, zoals fototentoonstellingen. Het is ook een moment om te erkennen dat niet iedereen de behoefte voelt om 'uit de kast' te komen; iedereen bepaalt dat zelf.

Op 17 mei, de Internationale Dag tegen Homo, Lesbische-, Bi-, Trans- en Interseksefobie (IDAHOBIT), hijsen steeds meer gemeenten de regenboogvlag. In 2021 was Den Haag de eerste gemeente die de transgendervlag uithing op Transgender Zichtbaarheidsdag.

Inleiding

Waarom aandacht lhbtq+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

Acht taaltips

- 1 **Gebruik zoveel mogelijk taal die de binaire genderindeling (m/v) niet herhaalt en versterkt.** Als je spreekt over mannen en vrouwen of dames en heren sluit je mensen die niet in die categorieën passen, buiten. Ga voor het meest inclusieve alternatief, zo gebruiken steeds meer gemeenten de aanhef 'beste inwoners' of 'stadsgenoten' in hun communicatie.
- 2 **Gebruik geen paraplutermen als het specifieker kan.** Op het moment dat je homo-emancipatie schrijft of zegt, terwijl je lhbtq+ emancipatie bedoelt, heeft dat een uitsluitend effect.
- 3 **Zie en erken belangenorganisaties als taalkompas.** De affiniteit, expertise en sensitiviteit over 'regenboogtaal' zit met name bij lokale en landelijke belangenorganisaties en anderen die zich actief inzetten voor lhbtq+ emancipatie.
- 4 **Maak van de doelgroep geen homogeen geheel; meningsverschillen bestaan overal.** Ook binnen belangenverenigingen en organisaties, en onder activisten, bestaan verschillen in opvatting over wat het juiste is. Zo zijn er transpersonen die niet vinden dat zij bij de lesbische, homoseksuele en biseksuele gemeenschap horen, terwijl anderen dit juist vanzelfsprekend vinden.
- 5 **Wees je bewust van het feit dat taal continu aan verandering onderhevig is, en stel je open voor die verandering.** Verschuil je niet achter het groene boekje of de Van Dale, maar stel je open op voor taal die misschien nog niet bestaat. Op die manier is elk nieuw woord of elke nieuwe grammaticale regel ook ontstaan. Meer regenboogtaaltips vind je in [deze gids](#).

- 6 **Bedenk dat taal niet alleen dingen beschrijft, maar ook vormgeeft.** Taal is normatief en normerend. 'De wereld is nu eenmaal zoals die is, en taal is slechts een middel om die wereld te beschrijven'. Deze misvatting houdt veel stereotypen, ongelijkheden en discriminatie in stand. Door slim met taal om te gaan kun je juist ook positieve normen uitdragen en die daadwerkelijk versterken.
- 7 **Probeer in taaluitingen zo min mogelijk aannames naar voren te laten komen.** Neem niet aan dat je publiek cisgender en hetero is, maar ga uit van alle opties. Gebruik dus bijvoorbeeld het woord partner in plaats van man, vrouw, vriend of vriendin.
- 8 **Kies voor positief wanneer dat kan.** Onderzoek over sociale normen en hun invloed laat zien dat negatieve termen meestal niet werken om positieve sociale verandering teweeg te brengen. Zeg dus niet dat we de samenleving moeten veranderen omdat het zo slecht gesteld is met de veiligheid van lhbtq+ personen, maar benadruk dat het vanzelfsprekend moet zijn dat iedereen mag zijn wie die is en dat er soms extra inzet nodig is om dat te bereiken.

Meer informatie over zichtbaarheid en lhbtq+ emancipatie vind je op de themapagina www.movisie.nl/lhbtq-zichtbaarheid.

Inleiding

Waarom aandacht lhbtq+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

MONITORING EN BURGERPARTICIPATIE

Voor gemeenten is het belangrijk inzicht te krijgen in de leefsituatie, veiligheid, acceptatie en ondersteuningsbehoeften van lhbtqia+ inwoners. Monitoring, het systematisch verzamelen van gegevens, kan hierbij helpen. Monitoring kan worden ingezet voor verschillende doelen: het signaleren en volgen van beleidsontwikkelingen, het afleggen van verantwoording en het zichtbaar maken van de impact en resultaten van beleid en interventies.

Veel gemeenten gebruiken hiervoor burgerpeilingen, stadspeilingen of gemeentelijke monitoren om inwoners te bevragen. Het toevoegen van specifieke vragen over de leefsituatie, veiligheid en

acceptatie van lhbtqia+ personen levert waardevolle informatie op om lokaal beleid beter af te stemmen. Dit hoeft niet veel te kosten, omdat je kunt aansluiten bij bestaand regulier onderzoek.

- **Vraag het gemeentelijk onderzoeksbureau om vragen over sekse-, seksuele en genderdiversiteit op te nemen in regulier onderzoek.** Zo kun je als gemeente bijvoorbeeld lokaal extra vragen laten toevoegen aan de Veiligheidsmonitor van het CBS en aan de gezondheidsmonitors van de GGD. Meer informatie over relevante monitoren en voorbeeldvragen vind je in de handreiking '[Gemeentelijke monitoren en lhbtqia+](#)'.

Sociale norm stellen

De gemeente is er door en voor haar burgers. Dat betekent dat ambtenaren, politici en bestuurders een verantwoordelijkheid hebben bij het geven van het goede voorbeeld rond respect en burgerschap. Vooral de burgemeester, wethouders en raadsleden kunnen invloed uitoefenen op de sfeer in de gemeente. Zij kunnen een belangrijke sociale norm stellen rondom de acceptatie van sekse-, seksuele en genderdiversiteit. Benadruk in de gemeente het belang van samenleven in goede harmonie, respect en waardering van diversiteit.

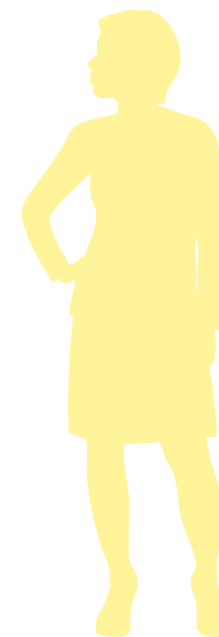
Tips voor leiderschap in gemeentelijke rolmodellen:

- Bezoek af en toe een lhbtqia+ organisatie of evenement. Laat de wethouder op bekende lhbtqia+ themadagen aanwezig zijn bij een activiteit en een speech verzorgen. Of verwijst ernaar als u op een themadag elders spreekt over burgerschap en tolerantie
- Besteed aandacht aan sekse-, seksuele en genderdiversiteit bij gemeentelijke contacten en bij de organisaties waarmee je samenwerkt.
- Stel in het College of de Raad geregeld aan de orde of en hoe er in beleidsvoorstellen rekening wordt gehouden met diversiteit, inclusief sekse-, seksuele en genderdiversiteit.
- Steun bijvoorbeeld de benoeming van lhbtqia+ inwoners in ereposities. Zo reikt de gemeente Schiedam sinds 2016 [Jillis Bruggeman Opstekers](#) uit aan een organisatie of persoon die zich inzet voor de acceptatie van sekse-, seksuele en genderdiversiteit in de regio Zuid-Holland-Zuid.

- **Voer (twee)jaarlijks een gesprek met de lokale lhbtqa+ organisatie(s).** Benader een regionale organisatie als er in jouw gemeente geen lhbtqa+ organisatie actief is. Vraag hen of zij signalen of suggesties hebben wat jouw gemeente voor haar lhbtqa+ inwoners kan doen.
- **Als jouw gemeente werkt met wijkpanels of buurtschouwen, vraag de organisatoren dan om (ook) lhbtqa+ inwoners te betrekken.** Stel sekse-, seksuele en genderdiversiteit in de wijk aan de orde. Vraag bijvoorbeeld of lhbtqa+ inwoners mensen zich veilig en geaccepteerd voelen in de wijk.
- Ga na of lhbtqa+ inwoners deelnemen aan formele vormen van participatie. Denk hierbij aan de Wmo-raad, Participatieraad of andere medezeggenschapsorganen. Hoe stellen adviesraden zich op de hoogte van de behoeften en meningen van de lhbtqa+ inwoners? Wijs hen de weg naar lokale of regionale belangenorganisaties.

Lhbtqa+ burgerparticipatie

Voor meer tips over het organiseren van lhbtqa+ burgerparticipatie, raadpleeg onze handreiking [Inpraak van burgers bij lokaal regenboogbeleid](#).



Gratis lhbtqa+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht
lhbtqa+ personen?

Communicatie en
zichtbaarheid

Monitoring en
burgerparticipatie

Zorg welzijn en
ondersteuning

Veiligheid en
discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke
organisatie

Aanbod en onder-
steuning Movisie

Bronnenlijst

ZORG, WELZIJN EN ONDERSTEUNING

Gemeenten kunnen binnen bestaand beleid veel betekenen voor het welzijn en de gezondheid van hun lhbtq+ inwoners. Welzijnsbeleid is vaak wijkgericht en generalistisch opgezet, waarbij in het wijkteam verschillende disciplines samenwerken. Hierdoor kunnen lhbtq+ inwoners met uiteenlopende levensvragen bij het wijkteam

terecht. Tegelijkertijd kan de generalistische aanpak een valkuil zijn, omdat er niet altijd voldoende specialistische kennis is over de positie van lhbtq+ inwoners en de gezondheidskwesties waarmee zij te maken hebben (Meijsen, 2022).



Gratis lhbtq+ beleid

[Inleiding](#)[Waarom aandacht
lhbtq+ personen?](#)[Communicatie en
zichtbaarheid](#)[Monitoring en
burgerparticipatie](#)[Zorg welzijn en
ondersteuning](#)[Veiligheid en
discriminatie](#)[Onderwijs](#)[Sport](#)[Gemeentelijke
organisatie](#)[Aanbod en onder-
steuning Movisie](#)[Bronnenlijst](#)

Lhbtqia+ personen hebben vaker psychische gezondheidsproblemen dan cis-hetero personen, zoals depressie en overspannenheid. Vooral non-binaire en queer personen geven vaak aan met depressie te worstelen, respectievelijk 49% en 36% (Panteia et al, 2024). Daarnaast geven alle groepen lhbtqia+ personen, behalve interseksuele personen, vaker aan ooit suïcidale gedachten te hebben gehad dan cis-hetero personen (Panteia et al., 2024). Onderzoek wijst uit dat transgender en non-binaire jongeren een sterk verhoogde kans op suïcide hebben (Vijlbrief & Bool, 2018).

Voor lhbtqia+ ouderen ligt het risico op eenzaamheid hoger, omdat zij niet altijd vanzelfsprekend over (familie)netwerken beschikken en soms afstand houden tot hun buurt (Meijsen, 2022). Omdat gemeenten al regulier beleid maken voor het sociaal domein, kan hierop worden ingezet om meer sensitiviteit te creëren voor de gezondheid en het welzijn van lhbtqia+ personen.

- **Maak instellingen die je inschakelt voor zorg en ondersteuning bewust van de positie van lhbtqia+ inwoners.** Vanuit Movisie zijn er verschillende gratis e-learningmodules ontwikkeld waarmee sociaal professionals hun kennis over lhbtqia+ personen kunnen leren. Bijvoorbeeld de module Hoe ondersteun je lhbtqia+ cliënten?
- **Zet via de Jeugdwet ook in op de ondersteuning van lhbtqia+ jongeren.** Het is belangrijk dat professionals en vrijwilligers in het jongerenwerk, buurtwerk en de sport open staan voor lhbtqia+ jongeren en bekend zijn met hun problematiek. Meer informatie en tips vind je in de brochure Hoe ondersteun je lhbtqia+ jongeren?
- **Heb via het wijkgericht werken oog voor de specifieke problematiek van lhbtqia+ ouderen.** Via de Wmo kan het wijkteam de netwerken van bewoners versterken om zelfredzaamheid te vergroten en eenzaamheid te voorkomen. Voor meer informatie en tips, raadpleeg de brochure Hoe ondersteun je lhbtqia+ ouderen?

- **Maak sociaal professionals en belangenorganisaties bewust van de behoeften van transgender en genderdiverse cliënten.** Meer informatie voor hen vind je in deze leaflet Hoe ondersteun je transgender en genderdiverse personen?
- **Gebruik de mogelijkheden van de GGD om de gezondheid van lhbtqia+ inwoners te bevorderen.** Bespreek met de GGD welke mogelijkheden er zijn om vragen over lhbtqia+ inwoners op te nemen in de gezondheidsmonitor, bijvoorbeeld zoals bij GGD Utrecht in de Gezondheidsmonitor Jeugd. Daarnaast verzorgt de GGD soms voorlichting over seksuele gezondheid op scholen en in asielzoekerscentra.
- **Stem met de GGD af hoe zij mannenontmoetingsplaatsen (MOP's) kunnen ondersteunen.** Denk bijvoorbeeld aan het verstrekken van gratis condooms en het plaatsen van informatie over seksuele gezondheid.
- **Vraag de Wmo-raad of Participatieraad om bij hun adviezen rekening te houden met sekse-, seksuele- en genderdiversiteit.** Laat dit als een vast aandachtspunt terugkomen in hun beleidssuggesties.
- **Zorg dat lokale opvangvoorzieningen oog hebben voor bedreigingen die te maken hebben met sekse-, seksuele- of genderidentiteit.** Hebben zij oog voor slachtoffers van huiselijk geweld of eerwraak op die gronden? En hebben de lokale opvangvoorzieningen oog voor de specifieke situaties van dak- en thuisloze lhbtqia+ personen? Voor meer informatie over de veiligheid van dak- en thuisloze lhbtqia+ jongeren, wijs de opvangvoorzieningen op deze gratis online training Veilige Opvang voor Regenboogjongeren en op dit onderzoek.

Meer informatie over lhbtqia+ en zorg en welzijn, vind je op de themapagina www.movisie.nl/lhbtqia-zorg-welzijn.

Gratis lhbtqia+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht lhbtqia+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

VEILIGHEID EN DISCRIMINATIE

Op het gebied van veiligheid en discriminatie bestaan nog altijd duidelijke verschillen tussen lhbtq+ personen en niet-lhbtq+ personen. Lhbtq+ personen voelen zich vaker onveilig, worden vaker slachtoffer van geweldsdelicten en ervaren meer discriminatie dan niet-lhbtq+ personen. Daarnaast hebben lhbtq+ personen vaker te maken met huiselijk geweld dan hetero-personen (Westerveld, 2022). Met name transgenderpersonen zijn vaak slachtoffer van huiselijk geweld (De Blank et al., 2021). En uit onderzoek blijkt dat bi+ personen veel vaker dan heteroseksuele, homoseksuele en lesbise mensen te maken krijgen met seksueel geweld (Verlee et al., 2025). Alle lhbtq+ groepen ontvangen vaker online haatreacties dan cis-hetero personen (Panteia et al., 2024).

De gemeente heeft de verantwoordelijkheid om de openbare veiligheid te waarborgen, inclusief het bestrijden van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Binnen de algemene middelen van de gemeente is veel mogelijk om lhbtq+ inwoners te beschermen tegen discriminatie en geweld in de openbare ruimte. Daarnaast heeft de gemeente de taak beleid te voeren dat seksueel en huiselijk geweld voorkomt. Er zijn verschillende manieren waarop de gemeente beleid kan inzetten om de veiligheid van lhbtq+ personen te verbeteren.

- **Zorg voor een nauwe samenwerking tussen politie, gemeente, antidiscriminatievoorziening en de lhbtq+ belangenorganisaties op het gebied van veiligheid.** Bespreek veiligheid van lhbtq+ personen in overleggen van de driehoek (burgemeester, OM en politie). Je kunt ervoor kiezen om de lokale antidiscriminatievoorziening en/of de lokale lhbtq+ belangenorganisatie ook uit te nodigen bij een driehoeksoverleg om toelichting te geven over de meldingen en veiligheidsgevoelens van lhbtq+ personen.

Roze in Blauw is te bereiken via het landelijke lhbtq+ nummer 088-1691234

- **Wijs burgers erop dat zij bij niet spoedeisende zaken rond lhbtq+ geweld contact op kunnen nemen met Roze in Blauw via hun landelijke LHBT nummer 088-1691234.** Roze in Blauw Nederland (RiB NL) is een landelijk samenwerkingsverband van alle Roze in Blauw-teams binnen de politie-eenheden en -diensten. Deze teams behartigen de belangen van lhbtq+ inwoners, zowel binnen als buiten de politie. Bij spoed bel je het noodnummer 112.
- **Breng de situatie van lhbtq+ personen met betrekking tot (huiselijk) geweld in kaart en weet wat er speelt.** Dit kan bijvoorbeeld door vragen op te nemen in monitorinstrumenten, zoals de jaarlijkse gezondheidsmonitor of leefbaarheids- en veiligheidsmonitoren. Voor meer informatie over huiselijk geweld tegen lhbtq+ personen, zie de handreiking Onzichtbaar geweld lhbtq+ en huiselijk geweld
- **Ga met de politie in gesprek over hoe ze om kunnen gaan met mannenontmoetingsplaatsen (MOP's).** Als er een MOP is in de gemeente, ga dan in gesprek met de politie of zij de veiligheids- en overlastrisico's van deze plekken op hun radar hebben. Betrek hierbij ook Roze in Blauw.
- **Bespreek met de lokale antidiscriminatievoorziening hoe zij omgaan met meldingen van lhbtq+ discriminatie.**

Meer informatie over lhbtq+ en veiligheid en discriminatie vind je op de themapagina www.movisie.nl/lhbtq+veiligheid.

Gratis lhbtq+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht lhbtq+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

ONDERWIJS

Het onderwijs is een belangrijke plek om lhbtq+ acceptatie te bevorderen. Sinds 2012 is aandacht voor seksuele en relationele diversiteit opgenomen in de kerndoelen van het onderwijs. Met de aanscherping van de burgerschapswet in 2021 zijn alle scholen in

het basis- en voortgezet onderwijs bovendien verplicht de veiligheid en acceptatie van lhbtq+ jongeren in de klas te waarborgen (Meijssen, 2022).



Gratis lhbtq+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht
lhbtq+ personen?

Communicatie en
zichtbaarheid

Monitoring en
burgerparticipatie

Zorg welzijn en
ondersteuning

Veiligheid en
discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke
organisatie

Aanbod en onder-
steuning Movisie

Bronnenlijst

Dit is nog steeds hard nodig. Onderzoeken laten zien dat lhbtqia+ jongeren relatief vaak gepest worden, zowel door medeleerlingen als door schoolpersoneel. Zo geeft 65% van de lhbtqia+ personen aan tijdens hun schooltijd te maken te hebben gehad met pestgedrag vanwege hun seksuele of genderidentiteit (FRA, 2024). Ook online worden lhbtqia+ leerlingen vaker gepest dan niet-lhbtqia+ leerlingen (Kaufman & Baams, 2022).

Er zijn verschillende manieren waarop gemeenten lhbtqia+ acceptatie op scholen kunnen bevorderen.

- **Stimuleer scholen om Gender & Sexuality Alliances (GSA's) op te zetten.** Dit zijn netwerken op middelbare scholen van leerlingen en soms leraren die vinden dat iedereen het recht heeft om zichzelf te zijn op school, ongeacht sekse, gender of seksuele oriëntatie. Zij organiseren activiteiten en zijn bijvoorbeeld actief op Paarse vrijdag. Het COC biedt GSA's ondersteuning. Wijs ook bestuurders, decanen en vertrouwenspersonen op de [GSA-website](#).
- **Stel scholen op de hoogte van partners zoals Stichting School & Veiligheid.** Deze stichting bevordert sociale veiligheid, ook via het ruimte geven aan sekse-, gender- en seksuele diversiteit. [Gendi](#) is een platform van Stichting School & Veiligheid om binnen het onderwijs ruimte te vragen voor een sociaal veilige omgeving voor gender- en seksuele diversiteit.
- **Wijs professionals in het onderwijs op de e-learning [Weet jij hoe het ècht gaat met je leerlingen?](#)** In deze online training krijgen professionals die werken met leerlingen kennis, inzichten en handvatten aangereikt om depressieve gevoelens of zelfmoordgedachten beter te signaleren en bespreekbaar te maken. Uit onderzoek blijkt dat lhbtqia+ jongeren veel vaker kampen met depressie dan hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. Daarom besteedt de module ook aandacht aan thema's als seksuele en genderdiversiteit.



- **Wijs professionals in het onderwijs op de site www.iedereenisanders.nl** Professionals kunnen deze site onder de aandacht brengen bij leerlingen. De site is erop gericht om jongeren informatie te geven over hoe zij op hun eigen tempo en manier zichzelf kunnen ontdekken op het gebied van hun sekse, seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Ook worden er veel verhalen van lhbtqia+ jongeren gedeeld.
- **Vraag de GGD in jouw regio om de landelijke aanbevolen vragen over sekse-, gender en seksuele diversiteit mee te nemen in de Jeugdmonitor.** Er zijn verschillende monitoren waarin deze vragen opgenomen kunnen worden. Denk aan de Gezondheidsmonitor en de Leefstijlmonitor van het RIVM.
- **Vraag de GGD naar de mogelijkheden om via hun afdeling Jeugdgezondheidszorg of preventie de monitorgegevens per school terug te koppelen.** Dit leidt tot meer bewustzijn van de lhbtqia+ specifieke (on)veiligheid van scholen.

Meer informatie over lhbtqia+ en onderwijs vind je op www.movisie.nl/lhbtqia-ondewijs.

Gratis lhbtqia+ beleid

Inleiding ➤

Waarom aandacht lhbtqia+ personen? ➤

Communicatie en zichtbaarheid ➤

Monitoring en burgerparticipatie ➤

Zorg welzijn en ondersteuning ➤

Veiligheid en discriminatie ➤

Onderwijs ➤

Sport ➤

Gemeentelijke organisatie ➤

Aanbod en ondersteuning Movisie ➤

Bronnenlijst ➤

SPORT

Aandacht voor een veilig sportklimaat voor lhbtq+ personen is nog altijd nodig. Een kwart van de homo- en biseksuele mannen en vrouwen geeft aan dat hun seksuele oriëntatie invloed heeft (gehad) op hun sportgedrag (Elling et al, 2020). Onder mannen is deze invloed het grootst. Homoseksuele en biseksuele mannen mijden bijvoorbeeld relatief vaak bepaalde sporten en vereniging met een machocultuur, zoals bij voetbal. Dit doen zij vaak uit de angst om niet geaccepteerd te worden binnen de vereniging (Elling et al, 2020). Ongeveer 80% van de transgender sporters geeft aan dat hun trans-zijn invloed heeft op hun sportgedrag (Cremers & Elling, 2021). Het meest genoemde gevolg van deze invloed is het kiezen van een individuele sport en niet bij een vereniging. Dit geldt ook voor interseksue personen (Greeven et al, 2025). Hoewel de meeste transgender sporters die bij een vereniging sporten zich overwegend veilig voelen, geeft bijna de helft aan onbegrip te ervaren, en één op de vijf heeft te maken met uitschelden of naroeppen (Cremers & Elling, 2021). Voor transgender personen en non-binaire personen geldt dat zij zich soms moeten aanpassen, bijvoorbeeld door thuis om te kleden of een individuele kleedkamer te vragen, omdat zij zich niet prettig voelen in gemeenschappelijke kleedkamers (Greeven et al., 2025).

Voor sport en recreatie bestaan doorgaans reguliere budgetten en regelingen. Als gemeente kun je hierin aandacht besteden aan sekse-, seksuele- en genderdiversiteit. Hieronder volgen tips om een inclusieve sportomgeving voor lhbtq+ personen te bevorderen.

- **Zet in op het borgen van aandacht voor lhbtq+ inclusie in het bredere sportbeleid en antidiscriminatiebeleid van de gemeente.** Zoek hiervoor de samenwerking op met de beleidsmedewerker die verantwoordelijk is voor de afdeling sport en het antidiscriminatiebeleid. Vraag in samenwerking met deze afdelingen bij lokale sportclubs naar hun antidiscriminatiecode



Lhbtq+ beleid en sport

Voor meer informatie en tips over lhbtq+ beleid en sport, raadpleeg [de handreiking Naar een gelijk speelveld voor lhbtq+ sporters](#). Wijs ook lokale sportverenigingen op de [handreiking van NOC*NSF over gender- en seksediverse personen](#) en op het [onderzoek van het Mulier Instituut naar sportervaringen van jonge lhbtq+ personen](#).

Gratis lhbtq+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht lhbtq+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

en de aandacht voor lhbtq+ inclusie in het lokale sportakkoord.

- **Werk samen met lokale sportverenigingen, sportscholen en andere sportorganisaties om lhbtq+ inclusie in de sport te bevorderen.** Breng samen met hen de situatie in kaart, om een beeld te krijgen waar lokale knelpunten en mogelijkheden liggen. Indien de vereniging een vertrouwenscontactpersoon heeft kan deze bijvoorbeeld als aanspreekpunt dienen om nare ervaringen van lhbtq+ sporters bespreekbaar te maken en tevens een signaleringsfunctie vervullen voor lhbtq+ sporters in de vereniging.
- **Neem aandacht voor lhbtq+ discriminatie op in subsidie-eisen.** Geef bijvoorbeeld aan dat sportclubs en gemeentelijke sportbedrijven aandacht moeten besteden aan de preventie en aanpak van (lhbtq+) discriminatie.
- **Treed op tegen anti-lhbtq+ schelden bij sportwedstrijden.** Onveiligheid kan zich uiten in spreekkoren of schelden langs de lijn. Ga hierover in gesprek met sportverenigingen en bespreek bijvoorbeeld dat in hun gedragscode wordt opgenomen dat anti-lhbtq+ gescheld niet wordt geaccepteerd en actief wordt aangepakt.
- **Steun lokale initiatieven voor lhbtq+ sportclubs.** Bijvoorbeeld door sportlocaties beschikbaar te stellen of te delen.

Meer informatie over lhbtq+ en sport vind je op de themapagina www.movisie.nl/lhbtq-sport.

Goed voorbeeld: Osse Sport Awards

In 2020 werd tijdens de Osse Sportawards een Regenbooga-ward uitgereikt. Dit initiatief kwam van het Sport Expertise Centrum, het COC en Regenboogstad Oss. De award ging naar de sportaanbieder die zich het meest inzette voor de acceptatie van lhbtq+ sporters of een goed idee had om hieraan te werken. Het doel was sportverenigingen te stimuleren aandacht te besteden aan lhbtq+ inclusie in de sport. In 2020 won de korfbalvereniging KV DOT, omdat zij een commissie oprichtte die zich richtte op de sociale veiligheid binnen de vereniging.

Gratis lhbtq+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht lhbtq+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

GEMEENTELIJKE ORGANISATIE: WERKGEVERSCHAP EN HET GOEDE VOORBEELD GEVEN

Naast dat je als gemeente lhbtq+ beleid kunt maken voor je lhbtq+ inwoners, ben je zelf ook werkgever, aanspreekpunt en opdrachtgever. Er zijn verschillende manieren waarop je als gemeentelijke werkgever ervoor kan zorgen om een lhbtq+ vriendelijke werkvloer te creëren.



Gratis lhbtq+ beleid

Inleiding



Waarom aandacht
lhbtq+ personen?



Communicatie en
zichtbaarheid



Monitoring en
burgerparticipatie



Zorg welzijn en
ondersteuning



Veiligheid en
discriminatie



Onderwijs



Sport



Gemeentelijke
organisatie

Aanbod en onder-
steuning Movisie



Bronnenlijst



- **Teken als gemeente een verklaring om je te committeren aan lhbtqia+ inclusief werkgeverschap.** Zo geef je via het tekenen van de [Verklaring van Dordrecht](#) aan dat je gaat werken aan een transgender vriendelijke arbeidsmarkt. In de verklaring staan tien punten die bijdragen aan goed werkgeverschap voor transgender werknemers. En via de [Intersekse Verklaring](#) verklaar je als gemeente om aan intersekse emancipatie te gaan werken en de bredere acceptatie van seksediversiteit.
- **Als werkgever kan de gemeente rekening houden met de behoeften van lhbtqia+ medewerkers door onnodige seksregistratie terug te dringen.** In sommige gevallen is registratie verplicht, bijvoorbeeld op paspoorten, of nodig voor identificatie of communicatie. Vaak zijn er echter alternatieven. Het terugdringen van onnodige seksregistratie draagt bij aan efficiëntere dataverwerking en biedt erkenning aan medewerkers die zich niet in de binaire indeling van 'man' en 'vrouw' plaatsen, zoals sommige transgender-, intersekse- en non-binaire personen. Voor meer informatie en tips, raadpleeg [deze toolkit van Atria](#).
- **Faciliteer interne lhbtqia+ netwerken.** Activiteiten kunnen variëren van borrelmomenten tot het leveren van input op HRM-zaken en beleid. Deze netwerken dragen bij aan de zichtbaarheid en sociale acceptatie van lhbtqia+ collega's.
- **Gemeentelijke medewerkers die in gendertransitie zijn of gaan, hebben vanaf 1 oktober 2025 recht op betaald transitieverlof,** volgens de nieuwe CAO voor gemeenten.
- **Het recht op ouderschapsverlof wordt vanaf 1 januari 2026 uitgebreid voor gemeentelijke medewerkers in een meeroudergezin,** eveneens [volgens de nieuwe CAO voor gemeenten](#).

Naast het werkgeverschap richting je eigen medewerkers, kan een gemeentelijke organisatie ook op andere manieren het goede voorbeeld geven richting samenwerkingspartners:

- **Bij subsidieaanvragen,** bijvoorbeeld voor culturele of sportevenementen, kun je in de voorwaarden opnemen dat er een antidiscriminatiecode geldt of dat samenwerking plaatsvindt met lokale lhbtqia+ organisaties.
- **Breng seksuele diversiteit onder de aandacht in steden waarmee je een stedenband onderhoudt.** Neem vertegenwoordigers van de lokale lhbtqia+ beweging mee tijdens uitwisselingsbezoeken, of vraag hen een discussie over seksuele diversiteit te organiseren wanneer je gemeente bezoek ontvangt in het kader van de stedenband.

Inclusieve werkvloer faciliteren

Wil je als gemeente een lhbtqia+ inclusieve werkvloer realiseren? Lees dan de artikelen:

- [Hoe agendeert u als gemeente intern LHBTI-emancipatie?](#)
- [LHBTI+ op de werkvloer](#)

Gratis lhbtqia+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht lhbtqia+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

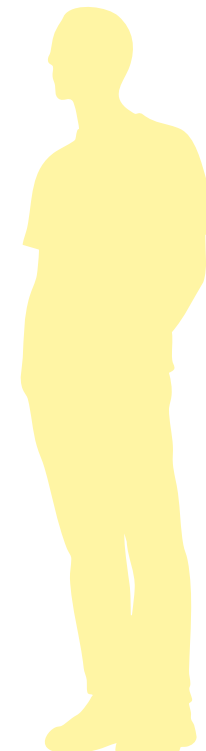
Bronnenlijst

AANBOD EN ONDERSTEUNING MOVISIE

Vanuit Movisie is er voor gemeenten een grote hoeveelheid gratis kennis beschikbaar over het opstellen, uitvoeren en monitoren van lhbtq+ beleid. Daarnaast organiseren we ook verschillende informatiemomenten door het jaar heen die gratis toegankelijk zijn.

- **Overzicht van handreikingen, publicaties en artikelen.** Alle lhbtq+ handreikingen en publicaties vind je op onze [website](#).
- **De Regenbooggids.** Deze gids brengt in beeld welk beleid Nederlandse gemeenten voeren om de positie van lhbtq+ inwoners te verbeteren. Je kunt de gids gebruiken om lhbtq+ beleid in je eigen gemeente te ontwikkelen, uit te voeren of het bestaande diversiteits- en inclusiebeleid uit te breiden.
- **Regenboogupdate.** Wil je op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen? Meld je aan voor [de gratis digitale nieuwsbrief Regenboogupdate](#). Movisie verstuurt deze zes keer per jaar, gericht op beleidsmakers en belangenbehartigers rond lhbtq+ beleid. De nieuwsbrief behandelt landelijk nieuws, lokaal beleid, nieuwe Movisie-publicaties en inspirerende initiatieven.
- **Contact met Movisie voor lokale ervaringen.** Benieuwd hoe gemeenten in de buurt aan de slag gaan met lhbtq+ beleid? Stuur een mail naar lhbtqa@movisie.nl. Wij kunnen je koppelen aan een Regenbooggemeente bij jou in de buurt. Movisie biedt momenteel 56 gemeenten individuele ondersteuning bij hun lokale lhbtq+ beleid. Op [onze landkaart](#) zie je een overzicht van deze gemeenten en van gemeenten [die zichzelf tot Regenbooggemeente hebben uitgeroepen](#).

- **Inloopvragenuurtje.** Voor korte vragen over lhbtq+ beleid organiseert Movisie elke maand een inloopvragenuurtje voor gemeenten. Wil je de uitnodiging ontvangen? Stuur dan een mail naar lhbtqa@movisie.nl.



Gratis lhbtq+ beleid

Inleiding



Waarom aandacht
lhbtq+ personen?



Communicatie en
zichtbaarheid



Monitoring en
burgerparticipatie



Zorg welzijn en
ondersteuning



Veiligheid en
discriminatie



Onderwijs



Sport



Gemeentelijke
organisatie



Aanbod en onder-
steuning Movisie

Bronnenlijst



BRONNENLIJST

CBS. (2024). *Hoeveel LHBTQIA personen telt Nederland?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek

Cremers, R. & Elling, A. (2021). *Sportdeelname en ervaringen van transgender personen*. Utrecht: Mulier Instituut

De Blank, M., Naezer, M., Krebbekx, W., & Gashi, G. (2021). *Onzichtbaar in twee werelden: Hulpverlening voor transgender slachtoffers van huiselijk geweld en kindermishandeling*. Amsterdam: Atria

Elling, A., Cremers, R., & Hoeijmakers, R. (2020). *'Grappig bedoelde opmerkingen die benadrukken dat ik als homo toch minder ben': sportgedrag en ervaren homo-acceptatie door homo- en biseksuele mannen en vrouwen*. Utrecht: Mulier instituut

FRA. (2024). *LGBTIQ equality at a crossroads: Progress and challenges*. Wenen: European Union Agency for Fundamental Rights

Greeven, A., Cremers, R., Visser, T., & Elling, A. (2025). *Sportdeelname en -ervaringen van transgender en interseksuele personen*. Utrecht: Mulier Instituut

Kaufman, T. M., & Baams, L. (2022). *Disparities in perpetrators, locations, and reports of victimization for sexual and gender minority adolescents*. *Journal of Adolescent Health*, 70(1), 99-107

Meijssen, E. (2022). *Regenbooggids voor gemeenten: Gemeentelijk beleid voor lhbt+ personen*. Utrecht: Movisie

Panteia, Movisie & Ipsos I&O. (2024). *Lhbtq+-monitor 2024*. Zoetermeer: Panteia

SCP. (2022). *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Verlee, S., Kraan, Y., de Graaf, H., van Berlo, W., & van Lisdonk, J. (2025). *Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld bij bi+ mensen: Een verkenning van hun ervaringen en de hulpverlening*. Utrecht: Rutgers

Westerveld, N. (2022). *Onzichtbaar Geweld Lhbt+ en huiselijk geweld*. Utrecht: Movisie

Vijlbrief, A., & Bool, M. (2018). *Suicidepreventie lhbt-jongeren: Wat kunnen ouders en professionals doen volgens de literatuur*. Utrecht: Movisie

Gratis lhbtq+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht lhbtq+ personen?

Communicatie en zichtbaarheid

Monitoring en burgerparticipatie

Zorg welzijn en ondersteuning

Veiligheid en discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke organisatie

Aanbod en ondersteuning Movisie

Bronnenlijst

Colofon

Auteurs: Clous Holleman en Charlot Pierik

Eindredactie: Communicatie Movisie

Fotografie: 123RF

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & Illusie

Downloaden: www.movisie.nl/lhbtqa

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie, september 2025

Postbus 19129 * 3501 DC Utrecht

T 030 789 20 00 * info@movisie.nl



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Deze publicatie is mogelijk gemaakt door financiering van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap.

Gratis lhbtqa+ beleid

Inleiding

Waarom aandacht
lhbtqa+ personen?

Communicatie en
zichtbaarheid

Monitoring en
burgerparticipatie

Zorg welzijn en
ondersteuning

Veiligheid en
discriminatie

Onderwijs

Sport

Gemeentelijke
organisatie

Aanbod en onder-
steuning Movisie

Bronnenlijst