



REGENBOOGCHECKLIST VOOR CAO'S

NETWERK REGENBOOG FNV



INHOUDSOPGAVE

REGENBOOGCHECKLIST VOOR CAO'S	4
1. Algemeen	5
2. Diversiteitskeurmerken, charters e.d.	5
3. Werving en selectie	6
4. Genderidentiteit en sekse	8
5. Werknemers en hun relaties	9
6. Werknemers en hun kinderen (meerouderschap)	9
7. Zorg	10
8. Pensioen	11
9. Omgang met derden	12
10. Sociale veiligheid en ongewenst gedrag	12
11. Expats	13
12. Kwaliteitsbewaking, monitoring en evaluatie	14
13. Ik als werkende	15
13.1 Buiten de checklist om, wat kan ik doen als werknemer?	15
13.2 Het opzetten van een werkgroep of netwerk	15
13.3 Informele ontmoetingen en zichtbaarheid	15
13.4 Inclusie bespreekbaar maken in het dagelijks werk	16
13.5 Zichtbaarheid en steun tonen	16
13.6 Signalen en knelpunten aankaarten	16
13.7 Blijven leren en kennis delen	17
14. Eindnoten	17
15. Met dank aan	18

REGENBOOGCHECKLIST VOOR CAO'S

Deze Regenboog Checklist is een initiatief van Netwerk Regenboog FNV en biedt een overzicht van mogelijkheden om cao's en andere arbeidsvoorwaarden zo vorm te geven dat zij recht doen aan de diversiteit van werknemers. Het gaat daarbij niet alleen om verschillen in leefstijlen en relatievormen, maar ook om uiteenlopende ervaringen en uitingen op het gebied van seksuele gerichtheid, genderidentiteit, genderexpressie en sekse-kenmerken. Het doel is om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie, uitsluiting en ongelijkwaardige behandeling van LHBTI+ personen - waaronder lesbische, homoseksuele, bi+, asexuele, transgender, queer en interseks mensen - te voorkomen en actief tegen te gaan.

De checklist is primair ontwikkeld voor twee doelgroepen. In de eerste plaats richt zij zich op vakbondsleden, kaderleden en leden van ondernemingsraden en medezeggenschapsraden. Zij kunnen met behulp van deze checklist analyseren in hoeverre de cao of interne regelingen binnen hun organisatie bijdragen aan inclusie en gelijke behandeling. In de tweede plaats is de checklist bedoeld voor cao-onderhandelaars. Zij kunnen de opgenomen punten gebruiken om voorstellen te formuleren voor verbetering van arbeidsvoorwaarden, en om voorstellen van werkgeverszijde kritisch te toetsen op hun effecten voor LHBTI+ werknemers.

Met deze checklist wordt beoogd om concrete en direct toepasbare bouwstenen aan te reiken voor het versterken van inclusief arbeidsvoorwaardenbeleid. Vakbonden en medezeggenschapsorganen vervullen daarbij een belangrijke rol. Een goed doordacht diversiteits- en inclusiebeleid draagt niet alleen bij aan de rechtspositie, veiligheid en het welzijn van werknemers, maar komt ook de organisatie als geheel ten goede. Het kan bijdragen aan een betere werksfeer, hogere betrokkenheid van medewerkers en een grotere productiviteit. Tegelijkertijd geldt dat het opnemen van bepalingen in een cao slechts een eerste stap is: de daadwerkelijke naleving en uitvoering zijn minstens zo belangrijk.

Om die reden richt de checklist zich niet alleen op de inhoud van cao-bepalingen, maar ook op de manier waarop deze in de praktijk worden toegepast en geborgd. Er wordt expliciet aandacht besteed aan de vraag welke inspanningen werkgevers leveren om afspraken daadwerkelijk uit te voeren, welke middelen daarvoor beschikbaar worden gesteld, en op welke wijze monitoring en evaluatie plaatsvinden. Alleen wanneer beleid structureel wordt gevolgd en waar nodig wordt bijgesteld, kan sprake zijn van duurzame verbetering.

In de afgelopen periode is deze checklist onder meer toegepast bij de herziening van cao-bepalingen binnen het Gemeentelijk Vervoersbedrijf in Amsterdam. De ervaringen die daarbij zijn opgedaan, hebben bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van de checklist. De verwachting is dat meer organisaties en sectoren hiervan gebruik zullen maken.

De checklist is recent uitgebreid en geactualiseerd met nieuwe thema's en aandachtspunten, waaronder meerouderschap, inclusieve zorgrelaties en de positie van LHBTI+ werknemers in internationale contexten (bijvoorbeeld bij uitzending naar het buitenland). Hiermee sluit de checklist aan bij maatschappelijke en juridische ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie.

Aangezien inzichten en regelgeving voortdurend in ontwikkeling zijn, is deze checklist nadrukkelijk geen statisch document. Het is de bedoeling dat deze regelmatig wordt herzien en aangescherpt. Feedback uit de praktijk is daarbij van groot belang. Suggesties voor verbetering, verduidelijking of aanvulling zijn dan ook zeer welkom.

Netwerk Regenboog FNV

Netwerk Regenboog FNV is het sectoroverstijgende LHBTI+ netwerk van FNV. Het netwerk is actief binnen alle sectoren en aangesloten bonden en zet zich in voor de belangen van LHBTI+ werknemers en een inclusieve werkvloer.

FNV-leden kunnen zich kosteloos aansluiten via de website van **Netwerk Regenboog FNV**.

1. ALGEMEEN

Artikel 1 van de Grondwet bepaalt dat discriminatie op geen enkele grond is toegestaan en noemt daarbij expliciet onder meer godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid. Deze bepaling vormt een fundamenteel uitgangspunt voor gelijke behandeling binnen arbeidsverhoudingen. De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) vormt een nadere uitwerking van deze grondwettelijke norm en verbiedt discriminatie in onder meer arbeidssituaties.

Hoewel genderidentiteit en genderexpressie niet expliciet als afzonderlijke gronden in de AWGB zijn opgenomen, volgt uit jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie dat discriminatie op deze gronden onder het begrip “geslacht” valt.^{1 2} Tegelijkertijd bestaan er beleidsmatige en maatschappelijke ontwikkelingen gericht op expliciete erkenning van deze gronden binnen wet- en regelgeving.

Daarnaast is er toenemende aandacht voor de positie en emancipatie van intersekse personen, hetgeen onder meer tot uitdrukking komt in nationale beleidsagenda's.³

Het is van belang dat cao's en interne regelingen deze ontwikkelingen weerspiegelen en verder gaan dan het wettelijk minimum door expliciet inclusief en beschermend te zijn.



CHECK:

- ☐ Wordt in de cao of andere regelingen duidelijk gemaakt dat onderscheid op grond van ras, afkomst, nationale of etnische afstamming, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, seksuele gerichtheid, genderidentiteit of genderexpressie niet zal worden toegestaan, en dat daarnaast ook ongelijke behandeling wegens intersekse-gesteldheid ook voorkomen en bestreden dient te worden?
- ☐ Staat in de cao expliciet dat discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, genderidentiteit, genderexpressie en (inter)sekse-kenmerken verboden is, naast de bestaande wettelijke gronden?
- ☐ Is de tekst genderneutraal geformuleerd (gebruik van 'hen', 'die', 'partner(s)', 'ouder(s)/verzorger(s)')?
- ☐ Zijn er meetbare doelen opgenomen, zoals jaarlijkse rapportage van diversiteitscijfers en beleidsevaluatie?
- ☐ Is er een procedure voor het melden en aanpakken van discriminatie met gegarandeerde vertrouwelijkheid?
- ☐ Wordt bij (intern) onderzoek gebruikgemaakt van een juiste en eenduidige manier van uitvragen van diversiteitskenmerken voor zover toegestaan binnen de AVG?

2. DIVERSITEITSKEURMERKEN, CHARTERS E.D.

In toenemende mate committeren organisaties zich aan diversiteits- en inclusiebeleid via charters, keurmerken en andere publieke verklaringen. Deze instrumenten fungeren als een vorm van maatschappelijk commitment en maken zichtbaar dat organisaties actief willen bijdragen aan het voorkomen van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling.

Een belangrijk voorbeeld hiervan is het **Charter Diversiteit**, dat is ontwikkeld naar aanleiding van het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) over arbeidsmarktdiscriminatie.⁵ Organisaties die dit charter ondertekenen, verbinden zich aan concrete doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie en rapporteren periodiek over de voortgang.

Daarnaast bestaan er diverse andere initiatieven en verklaringen die gericht zijn op specifieke groepen of thema's, zoals:

- de **Verklaring van Dordrecht** (gericht op transgender inclusie)

- de **Nederlandse Intersekse Verklaring**
- sectorale keurmerken zoals de **Roze Loper**⁶ (zorg en welzijn)

Hoewel dergelijke initiatieven waardevol zijn, geldt dat zij alleen effectief zijn wanneer zij gepaard gaan met concrete maatregelen, duidelijke doelstellingen en structurele monitoring. Het louter ondertekenen van een charter is onvoldoende; het moet worden vertaald naar beleid en praktijk.

Daarnaast is zichtbaarheid van belang. Actieve deelname aan initiatieven zoals Coming Out Day, Bi Visibility Day of Pride-evenementen kan bijdragen aan een inclusieve organisatiecultuur, mits dit wordt ondersteund door inhoudelijk beleid en niet slechts symbolisch is.

Tenslotte is het van belang dat organisaties consistent handelen: diversiteitsbeleid dient ook van toepassing te zijn op internationale vestigingen en samenwerkingsrelaties, zodat werknemers overal op vergelijkbare bescherming kunnen rekenen.

CHECK:

-
- ☐ Heeft de werkgever een keurmerk of charter diversiteit getekend? (zoals Charter Diversiteit, Roze Loper, Verklaring van Dordrecht, Nederlandse Intersekse Verklaring)
-
- ☐ Zijn daarin duidelijke en meetbare criteria afgesproken in dat charter?
-
- ☐ Wordt het keurmerk zichtbaar uitgedragen? (jaarverslag, evenementen, website)
-
- ☐ Als de werkgever zo'n keurmerk of charter heeft getekend, is dat ook vermeld in de cao?
-
- ☐ Zijn er naast inspanningsverplichtingen ook resultaatverplichtingen afgesproken?
-
- ☐ In hoeverre bestaan er procedures binnen de organisatie die niet direct de werknemers zelf betreffen, maar die indirect wel normstellend zijn ten aanzien van relaties bijvoorbeeld van patiënten (bijv.: als bezoek voor een ernstig zieke patiënt wordt wel diens broer, maar niet diens relatiepartner(s) of meer dan twee ouders toegelaten)?
-
- ☐ In hoeverre draagt de organisatie ook zichtbaar uit dat het waarde hecht aan bestrijding van discriminatie en aan (seksuele) diversiteit, bijvoorbeeld door het faciliteren van een LHBTI+ bedrijfsgroep, door inhoudelijke deelname aan zichtbaarheidsdagen ook voor de minder bekende groepen, zoals Bi-visibility day, of door deelname aan evenementen zoals Roze Zaterdag, Canal Pride, o.i.d.
-
- ☐ Indien de organisatie internationaal actief is, in hoeverre gelden dan dezelfde regels ter bescherming van werknemers tegen discriminatie en voor seksuele, sekse en genderdiversiteit, ook in de buitenlandse vestigingen?
-
- ☐ Heeft de organisatie een LHBTI+ werknemers netwerk met faciliteiten en budget?
-
- ☐ Geldt hetzelfde diversiteitsbeleid voor internationale vestigingen?
-

3. WERVING EN SELECTIE

Werving en selectie vormen een cruciale fase waarin inclusie of juist uitsluiting begint. Onderzoek laat zien dat LHBTI+ personen nog steeds vaker te maken krijgen met ongelijke behandeling, zowel expliciet als impliciet, bijvoorbeeld door stereotypering, onbewuste bias of het niet herkennen van specifieke levensomstandigheden. Dit kan zich onder meer uiten in verschillen in contractvormen, doorstroommogelijkheden of beoordeling van cv's.

Een inclusieve wervingspraktijk vereist daarom een actieve, bewuste aanpak. Dit begint bij vacatureteksten en doorlopende communicatie: taalgebruik moet inclusief zijn en expliciet ruimte bieden aan kandidaten uit gemarginaliseerde groepen.⁷ Daarnaast is het van belang dat selectieprocedures zo objectief mogelijk worden ingericht, bijvoorbeeld door het hanteren van vaste criteria en gestandaardiseerde interviewmethoden.

Ook training speelt hierbij een belangrijke rol. Wervingspersoneel dient kennis te hebben van uiteenlopende ervaringen, zoals onderbrekingen in loopbanen als gevolg van medische trajecten of sociale omstandigheden, waaronder transitieprocessen. Inclusieve werving vraagt daarmee niet alleen om beleid, maar ook om vaardigheden en bewustzijn.



CHECK:

- ☐ Is er bij werving van personeel aandacht voor werving via “regenboog kanalen” en buiten eigen kringen?
- ☐ In hoeverre draagt de vacaturetekst bij aan inclusieve werving door expliciet ruimte en aandacht te bieden aan sollicitanten uit gemarginaliseerde groepen, waaronder LHBTI+ personen?
- ☐ Wordt er in de vacaturetekst neutraal geformuleerd rondom gender en voornaamwoorden en vrij van impliciete voorkeuren?
- ☐ Wordt sekse/gender van een kandidaat buiten beschouwing gelaten bij het opslaan van informatie over kandidaten?
- ☐ Wordt tijdens sollicitatiegesprekken een vragenlijst gehanteerd die bij iedere sollicitant gebruikt wordt zodat vergelijken tussen sollicitanten gebaseerd is op dezelfde competenties? Wordt er in de vacaturetekst aangegeven dat het bedrijf/organisatie inclusie en diversiteit nastreeft?
- ☐ Het is een feit dat LHBTI+ werknemers vaker tijdelijke contracten aangeboden krijgen. Ondernemen OR of MR actie, als er signalen binnenkomen over een scheve verhouding van tijdelijke en vaste contracten (vorm en omvang) bij aanname of contractverlenging van LHBTI+ werknemers?
- ☐ Zijn er afspraken om te voorkomen dat bij reorganisaties of fusies LHBTI+ werknemers extra zwaar worden getroffen?
- ☐ Onderzoekt de OR of MR bij uitstroom, bijvoorbeeld via exitgesprekken, of sprake is (geweest) van mogelijke ongelijke behandeling of omstandigheden die LHBTI+ werknemers onevenredig raken?
- ☐ Worden in medewerkerstevredenheidsonderzoeken vragenlijst vragen gesteld over het welbevinden en de positie van LHBTI+ personen op de werkvloer?⁸
- ☐ Als psychologische tests deel uitmaken van de selectieprocedure, zijn deze dan genderneutraal?
- ☐ Is er training voor wervingspersoneel over inclusieve beoordeling van kandidaten, inclusief aandacht voor LHBTI+ gerelateerde omstandigheden zoals cv-onderbrekingen door transitie of medische zorg?
- ☐ Worden kandidaten tijdens de werving- en selectieprocedure actief geïnformeerd over het inclusie- en diversiteitsbeleid van de organisatie?

4. GENDERIDENTITEIT EN SEKSE

Administratieve systemen zijn vaak gebaseerd op traditionele en binaire aannames over geslacht en identiteit. Dit kan leiden tot knelpunten voor transgender, non-binaire en interseks werknemers, bijvoorbeeld wanneer naam- en geslachtswijzigingen moeilijk door te voeren zijn of wanneer oude gegevens zichtbaar blijven in systemen.

Uitgangspunt moet zijn dat registratie alleen plaatsvindt wanneer dit noodzakelijk is, en dat deze registratie aansluit bij de zelfidentificatie van de werknemer. Dit betekent dat werknemers eenvoudig hun naam, geslacht en voornaamwoorden moeten kunnen aanpassen, zonder onnodige administratieve lasten. Daarnaast is bescherming van privacy essentieel: oude gegevens mogen niet onbedoeld zichtbaar of herleidbaar zijn.

Verder is het van belang dat organisaties beleid ontwikkelen voor begeleiding en ondersteuning bij transitieprocessen. Dit betreft niet alleen de betreffende werknemer, maar ook leidinggevend en collega's, zodat de werkomgeving veilig, respectvol en goed geïnformeerd is.

CHECK:

-
- ☐ Gebruikt de personeelsadministratie een geslachtsaanduiding, of is er een sekseneutrale registratie? Is er wellicht een vrije invuloptie?
 - ☐ Wordt in beleid en praktijk voorkomen dat sekse wordt geregistreerd wanneer dit niet nodig is?
 - ☐ Is de personeelsadministratie gebaseerd op het juridisch geslacht van de werknemer, of de gender zoals de werknemer dat zelf aangeeft?
 - ☐ Is het mogelijk om naam, geslacht/gender en voornaamwoorden aan te passen in de personeelsadministratie?
 - ☐ Kan de medewerker deze wijziging eenvoudig en zonder onnodige procedurele lasten doorvoeren? Wordt de medewerker actief ondersteund bij dit proces?
 - ☐ Als de gender van een werknemer in de personeelsadministratie is gewijzigd, geldt dat dan vanaf de datum waarop de wijziging is aangebracht of vanaf aanvang van de dienstbetrekking? (Denk bijvoorbeeld aan een achteraf afgegeven getuigschrift of referentie waarin ineens het "oude geslacht" van de werknemers zou kunnen opduiken)?
 - ☐ Als er toch een getuigschrift of referentie met een "oud geslacht" zou worden afgegeven door de organisatie, kan de betreffende werknemer dit dan makkelijk laten omzetten?
 - ☐ Borgt de werkgever veiligheid en discretie voor transgender en interseks werknemers? Wordt de genderidentiteit van een werknemer vertrouwelijk behandeld en alleen gedeeld met expliciete toestemming? Zijn er daarnaast aanvullende maatregelen om privacy, veiligheid en een inclusieve werkomgeving te waarborgen?
 - ☐ Krijgt de transgender of interseks werknemer de mogelijkheid om gedurende of na een transitie om zowel diens functie te behouden én om overgeplaatst te worden?
 - ☐ Biedt de organisatie ondersteuning voor de collega's en leidinggevende bij transitieperioden van transgender werknemers, met voorlichting?
 - ☐ Is er voldoende betaald transitieverlof beschikbaar voor de transgender/interseks werknemer gedurende de transitie?
 - ☐ In hoeverre stelt de organisatie zich flexibel op bij bijvoorbeeld een kledingvoorschrift of het gebruik van sanitaire voorzieningen?
-

5. WERKNEMERS EN HUN RELATIES

Cao's koppelen vaak rechten aan het bestaan van een partnerrelatie. Traditioneel zijn deze definities gebaseerd op beperkte en normatieve uitgangspunten, zoals heteroseksuele relaties, samenwoonvereisten of juridische formaliteiten. Dit sluit niet aan bij de werkelijkheid van diverse relatievormen.

Een inclusieve benadering gaat uit van de autonomie van de werknemer om diens relatie(s) te definiëren. De feitelijke zorg- en affectieve relatie dient centraal te staan, in plaats van formele criteria. Dit voorkomt uitsluiting van bijvoorbeeld niet-samenwonende partners, polyamoreuze relaties of relaties die niet juridisch zijn vastgelegd.

Daarbij is het van belang dat alle erkende partnerrelaties gelijk behandeld worden in arbeidsvoorwaarden, waaronder verlof en pensioen.



CHECK:

- ☐ de werknemer geeft aan bij de werkgever wie als partner(s) beschouwd dient te worden, en kan dat desgewenst wijzigen als de situatie is gewijzigd. Er gelden geen criteria omtrent al dan niet samenwonen, duurzaamheid of notariële aktes.
- ☐ Hoeveel vrijheid biedt de cao in het partnerbegrip?
- ☐ Worden partners gelijk behandeld bij alle verlof en pensioenrechten?
- ☐ Worden partners uit het buitenland zonder discriminatie erkend?

6. WERKNEMERS EN HUN KINDEREN (MEERROUDERSCHAP)

Cao's houden in hun huidige vorm doorgaans rekening met de mogelijkheid dat werknemers kinderen hebben of krijgen, en dat de zorg voor kinderen aanvullende faciliteiten kan vereisen. Deze regelingen zijn echter veelal gebaseerd op traditionele opvattingen over ouderschap en gezinsvorming. In de praktijk bestaan er uiteenlopende gezinsvormen die niet altijd (volledig) onder de huidige definities vallen.

In cao's worden verschillende definities gehanteerd van kinderen van werknemers. Het is van belang dat deze definities ruim en inclusief zijn geformuleerd en niet uitsluitend gebaseerd zijn op biologische of juridische verwantschap. Dit betekent dat ook pleegkinderen, adoptiekinderen en kinderen die opgroeien in meeroudergezinnen expliciet onder de reikwijdte van cao-bepalingen dienen te vallen. Daarbij dient het uitgangspunt te zijn dat de feitelijke zorg- en opvoedrelatie centraal staat, ongeacht woonsituatie, leeftijd van het kind of de juridische status van de relatie.

In toenemende mate wordt in beleid en wetgeving aandacht besteed aan meerouderschap en meerpersoonsgezag. De Staatscommissie herijking ouderschap heeft hierover voorstellen gedaan, die momenteel onderwerp zijn van politieke besluitvorming. Indien dergelijke voorstellen in wetgeving worden omgezet, zal dit leiden tot een bredere juridische erkenning van ouderschap. Totdat deze ontwikkeling is afgerond, ligt er een belangrijke rol voor cao-partijen om hierop vooruit te lopen en te voorkomen dat werknemers in diverse gezinsvormen tussen wal en schip vallen. Cao's kunnen daarmee bijdragen aan gelijke behandeling en het voorkomen van indirecte discriminatie. Daarnaast is het van belang dat verlofregelingen rondom geboorte, adoptie en verzorging genderneutraal zijn geformuleerd. Dit geldt temeer in situaties waarin genderidentiteit en biologische functies niet samenvallen, zoals bij transgender werknemers. Door regelingen te baseren op rollen en verantwoordelijkheden in plaats van op geslacht, wordt beter aangesloten bij de realiteit van werknemers.



CHECK:

- ☐ Hoeveel vrijheid biedt de cao in het kinder begrip? (inclusief pleeg-, adoptie- en meeroudergezinnen)
- ☐ Voorziet de cao in ouderschapsverlof voor alle zorgrelaties, inclusief niet-biologische en niet-wettelijke kinderen (zoals pleegkinderen, stiefkinderen of kinderen in meeroudergezinnen)?
- ☐ Kan een werknemer beroep doen op bijvoorbeeld calamiteitenverlof, ook als het niet een biologisch en/of wettelijk erkend kind betreft?
- ☐ Het is sinds kort wettelijk mogelijk dat transgender werknemers die een transitie doorlopen, van een kind bevallen.¹⁰ Zijn de regelingen in de cao voor zwangerschaps- en bevallingsverlof sekseneutraal geformuleerd?

7. ZORG

Werknemers vervullen in toenemende mate zorgtaken naast hun werk, bijvoorbeeld voor kinderen, partners, familieleden of anderen binnen hun sociale netwerk. Deze zorgtaken zijn divers en laten zich niet altijd vangen binnen de bestaande wettelijke kaders, die vaak uitgaan van een beperkte definitie van familie- of gezinsrelaties. Dit kan ertoe leiden dat werknemers geen aanspraak kunnen maken op benodigde verlofvoorzieningen, of dat zij genoodzaakt zijn om hun persoonlijke situatie uitgebreid te verantwoorden.

In verschillende landen bestaan uiteenlopende modellen voor zorgverlof, variërend van flexibele “personal days” tot uitgebreide wettelijke ouderschapsregelingen. Ook binnen Nederland bestaan wettelijke minimumregelingen, zoals kortdurend en langdurend zorgverlof, maar deze zijn niet in alle gevallen toereikend om aan de behoeften van werknemers te voldoen. Cao’s kunnen daarom een belangrijke aanvullende rol vervullen door ruimere en flexibelere regelingen te bieden.

Een belangrijk uitgangspunt is dat werknemers zo min mogelijk drempels moeten ervaren bij het opnemen van verlof voor zorgsituaties. Dit betekent onder meer dat zij niet gedwongen moeten worden om hun relatie tot de zorgbehoevende uitgebreid te verantwoorden. Tegelijkertijd dient aandacht te bestaan voor de financiële gevolgen van zorgverlof. Langdurige zorg kan leiden tot inkomensverlies en onderbreking van pensioenopbouw, wat vooral op langere termijn aanzienlijke impact kan hebben op de bestaanszekerheid van werknemers.

Daarom is het wenselijk dat cao’s voorzien in aanvullende regelingen, zoals (gedeeltelijke) loondervingsvoorzieningen en continuering van pensioenopbouw tijdens perioden van onbetaald verlof. Op deze manier wordt voorkomen dat zorgtaken leiden tot ongelijkheid of financiële kwetsbaarheid, en wordt recht gedaan aan de maatschappelijke waarde van zorgarbeid.

CHECK:

- ☐ Kunnen werknemers zelf bepalen bij welke omstandigheden ze bijzonder verlof opnemen? Kunnen werknemers vrij nemen bij feestelijkheden, treurige of andere gebeurtenissen die voor hen relevant zijn (gemaximeerd aantal per jaar)?
- ☐ Als duidelijk is dat er een ernstige situatie speelt waarbij de inzet van de werknemers voor mantelzorg is vereist, welke voorzieningen biedt de cao om werkende mantelzorgers te ondersteunen bovenop de Wet Arbeid en Zorg (te weten 70% 2 weken betaald kortdurend zorgverlof en 6 weken onbetaald langdurend zorgverlof)?
- ☐ Zijn de mogelijkheden voor betaalde verlofregelingen, waaronder ouderschapsverlof en geboorteverlof voor de partner, ruimer dan het wettelijk minimum? Het geboorteverlof voor de partner bedraagt één week volledig betaald verlof en vijf weken 70% aanvullend betaald verlof. Ouders hebben recht op 26 weken ouderschapsverlof: 9 van de 26 weken zijn betaald (70%) als ze worden opgenomen binnen 1 jaar na de geboorte, dag van de adoptie of plaatsing.
- ☐ Ook adoptie- en pleegouders hebben recht op ouderschapsverlof. Helaas kunnen kinderen volgens de wet slechts twee ouders hebben, waardoor in het geval van meeroudergezinnen niet alle ouders gebruik kunnen maken van deze verlofvormen. In de cao kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden om ouderschapsverlof, geboorteverlof en adoptie- en pleegzorgverlof voor alle ouders open te stellen.
- ☐ Voorziet de organisatie in een loondervingsregeling voor werknemers die vanwege intensieve mantelzorg (tijdelijk) onbetaald verlof opnemen, en zijn er voorzieningen getroffen voor (voortzetting van) pensioenopbouw gedurende deze periode?



8. PENSIOEN

Pensioenregelingen sluiten vaak aan bij traditionele definities van partnerschap en gezinsrelaties. Hierdoor kunnen werknemers met afwijkende of minder formeel vastgelegde relaties worden benadeeld, bijvoorbeeld doordat partnerpensioen niet toegankelijk is.

Een inclusieve pensioenregeling biedt ruimte voor zelfdefinitie van relaties en hanteert proportionele bewijsvereisten. Daarbij kan gewerkt worden met eigen verklaringen of eenvoudige registraties, in plaats van formele juridische documenten.

Ook dient rekening te worden gehouden met veranderende relaties over de tijd. De mogelijkheid om relaties met terugwerkende kracht te erkennen kan bijdragen aan een eerlijker verdeling van rechten.

CHECK:

- ☐ Hoe makkelijk of moeilijk is het voor werknemers om hun partners als zodanig te laten erkennen bij de voor hun geldende pensioenregeling? Volstaan eigen verklaringen, of moeten huwelijkspapieren, samenlevingsregisters of notariële contracten worden gekopieerd als bewijs? Is samenwonen een vereiste?
- ☐ Is het mogelijk om verzwegen relaties eventueel achteraf alsnog (met eerdere ingangsdatum) voor partnerpensioen te laten erkennen?
- ☐ Conform de realiteit bij enkele pensioenfondsen, is het mogelijk dat iemand meerdere partners heeft die als partner (deel-)pensioenrechten opbouwen.

9. OMGANG MET DERDEN

Werknemers kunnen in hun werk te maken krijgen met klanten, patiënten, reizigers of andere derden die zich discriminerend of respectloos uitlaten. Werkgevers hebben op grond van de Arbowet de verplichting om werknemers te beschermen tegen psychosociale belasting, waaronder discriminatie en intimidatie.

Dit vraagt om duidelijke protocollen en een actieve houding van de organisatie. Werknemers moeten weten wat zij kunnen doen in dergelijke situaties en erop kunnen vertrouwen dat zij worden gesteund wanneer zij grenzen aangeven.

Daarbij is het van belang dat beleid niet alleen bestaat op papier, maar ook daadwerkelijk wordt toegepast en geëvalueerd.

CHECK:

- ☐ Heeft de organisatie een regeling voor situaties waarin één of meerdere van hun klanten, passagiers, (bezoek van) patiënten, leerlingen of ouders zich respectloos, beledigend of discriminerend uit jegens werknemers?
 - ☐ Wordt hierin expliciet aandacht besteed aan beledigingen e.d. op grond van seksuele gerichtheid, sekse of genderidentiteit? Is deze regeling ook bij alle werknemers bekend? Wordt er geïnventariseerd of de regeling wordt gebruikt en tot welke resultaten dat leidt? Is er sanctiebeleid?
-
- ☐ Wordt personeel hierin (terugkerend) getraind?
-
- ☐ Is er bescherming tegen repercussies wanneer een medewerker zich verzet tegen discriminerend gedrag van derden?
-

10. SOCIALE VEILIGHEID EN ONGEWENST GEDRAG

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht werkgevers om zorg te dragen voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Dit omvat ook bescherming tegen psychosociale arbeidsbelasting, waaronder pesten, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, sociale uitsluiting en discriminatie. Werkgevers zijn verplicht om hiervoor beleid op te stellen en dit ook daadwerkelijk te implementeren.

In de praktijk blijkt dat dergelijke vormen van ongewenst gedrag niet alle groepen in gelijke mate treffen. LHBTI+ personen hebben aantoonbaar vaker te maken met uitsluiting, micro-agressies en discriminerend gedrag op de werkvloer. Deze ervaringen zijn bovendien divers en afhankelijk van onder meer genderidentiteit, seksuele gerichtheid en andere intersecties. Het is daarom van belang dat beleid expliciet aandacht besteedt aan deze verschillen en dat risico's voor specifieke groepen zichtbaar worden gemaakt.

Inclusief onderzoek speelt hierbij een centrale rol. Door in medewerkerstevredenheidsonderzoeken, risico-inventarisaties en andere meetinstrumenten expliciet en zorgvuldig aandacht te besteden aan diversiteitskenmerken (binnen de kaders van privacywetgeving), kan inzicht worden verkregen in waar knelpunten zich voordoen. Daarbij is het essentieel dat dit onderzoek zorgvuldig, vertrouwelijk en met waarborging van anonimiteit plaatsvindt, zodat werknemers zich veilig voelen om hun ervaringen te delen. De uitkomsten van dergelijke onderzoeken dienen niet alleen te worden geregistreerd, maar ook actief opgevolgd met concrete maatregelen.

Een belangrijk onderdeel van het beleid is de aanwezigheid van een onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon. Deze dient voldoende kennis te hebben van discriminatie en uitsluitingsmechanismen, inclusief die welke specifiek spelen bij LHBTI+ personen. Daarnaast is het van belang dat er duidelijke gedragscodes zijn, dat werknemers hierover worden voorgelicht en dat er laagdrempelige meldmogelijkheden bestaan. Alleen wanneer beleid, kennis en praktijk samenkomen, kan sprake zijn van een daadwerkelijk veilige werkomgeving.

CHECK:

- ☐ Bevat de cao zo'n regeling of is zo'n regeling aan de cao verbonden?
- ☐ Is in deze regeling specifieke aandacht voor ongewenst gedrag op grond van (vermeende) genderidentiteit, sekse, genderexpressie of seksuele gerichtheid?
- ☐ Zijn de risico's op ongewenst gedrag geïnventariseerd in de RI&E en is daarbij ook meegenomen of LHBTI+ mensen extra risico lopen? Is er een plan van aanpak gemaakt waar de risico's bij de bron worden aangepakt? Is er aandacht voor en kennis (gedeeld) over de verschillende ervaringen en behoeften van de verschillende doelgroepen onder de paraplu-terme?
- ☐ Is er een onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon? Bezit de vertrouwenspersoon voldoende kennis en kunde om discriminerende en uitsluitende mechanismen te herkennen en klachten goed af te handelen?
- ☐ Is er een gedragscode gemaakt in nauw overleg met de werkvloer, waarin staat hoe mensen gewenst met elkaar omgaan en is er sanctiebeleid voor mensen die zich niet aan de gedragscode houden?
- ☐ Wordt er voorlichting gegeven over het beleid, sociale veiligheid en de maatregelen die genomen zijn?
- ☐ Is er een vertrouwelijk en laagdrempelig meldpunt?
- ☐ Wordt er periodiek onderzoek gedaan naar ervaren sociale veiligheid onder LHBTI+ werknemers?
- ☐ Is er specifieke aandacht voor micro-agressies en uitsluiting op basis van genderidentiteit, sekse en seksuele gerichtheid?^{11 12 13}



11. EXPATS

Veel Nederlandse organisaties hebben vestigingen in het buitenland. Ook de overheid beschikt over een uitgebreid netwerk van ambassades en consulaten wereldwijd. Werknemers kunnen in het kader van hun functie worden uitgezonden naar dergelijke locaties. Dit kan echter tot specifieke knelpunten leiden, met name wanneer een vestiging zich bevindt in een land waar seksuele gerichtheid, genderidentiteit of genderexpressie niet worden erkend, strafbaar zijn gesteld of maatschappelijk sterk worden afgekeurd.

Voor LHBTI+ werknemers - waaronder transgender en non-binaire personen - kan uitzending naar dergelijke landen leiden tot reële risico's op discriminatie, uitsluiting of zelfs strafrechtelijke vervolging. In dat kader is het van groot belang dat werkgevers deze risico's erkennen en hier actief beleid op voeren. Dit begint bij het recht van werknemers om een dergelijke uitzending te weigeren zonder dat dit leidt tot arbeidsrechtelijke nadelige gevolgen, zoals gemiste promotiekansen of negatieve beoordeling.

Indien werknemers wel bereid zijn om uitgezonden te worden, dient de werkgever passende maatregelen te treffen om de veiligheid en het welzijn van de werknemer en diens partner(s) te waarborgen. Dit omvat onder meer het faciliteren van veilige verblijfsomstandigheden, het bieden van ondersteuning bij visumaanvragen en verblijf van partner(s) en gezin, en het voorkomen dat werknemers worden blootgesteld aan onaanvaardbare risico's vanwege hun identiteit of relatievorm.

Het recht op privé-, familie- en gezinsleven, zoals beschermd door artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), vormt hierbij een belangrijk uitgangspunt. Dit recht omvat de mogelijkheid om relaties te onderhouden en de eigen identiteit te beleven zonder ongerechtvaardigde inmenging. Werkgevers dienen dit recht zoveel mogelijk te respecteren en te faciliteren, ook in internationale contexten.

Daarnaast mag van werkgevers worden verwacht dat zij zich inspannen om discriminatie van LHBTI+ werknemers in internationale contexten tegen te gaan, bijvoorbeeld door beleid, training, en waar mogelijk diplomatieke of organisatorische maatregelen. Dit vereist een actieve, niet-afwachtende houding.

CHECK:

-
- ☐ Biedt de cao de mogelijkheid aan werknemers van internationale bedrijven om vestiging in een land waar 'homoseksualiteit' verboden of gecriminaliseerd wordt te weigeren?
 - ☐ Biedt de cao de werknemer en werkgever de mogelijkheid om op flexibele wijze invulling te geven aan bezoeken van de partner(s), waarbij veiligheid van werknemer en partner(s) voorop staat?
 - ☐ Wordt er vooraf een risicoanalyse gedaan voor LHBTI+ werknemers die naar het buitenland gaan?
 - ☐ Wordt er noodhulp en ondersteuning aangeboden bij incidenten in het buitenland?
-

12. KWALITEITSBEWAKING, MONITORING EN EVALUATIE

Beleid is alleen effectief wanneer het structureel wordt uitgevoerd, gemonitord en bijgesteld. Zonder actieve opvolging bestaat het risico dat afspraken in de praktijk onvoldoende effect hebben.

Monitoring omvat zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens, waaronder onderzoek naar ervaringen van werknemers. Evaluatie betekent dat deze gegevens worden gebruikt om beleid te verbeteren. Scholing is essentieel om ervoor te zorgen dat betrokken functionarissen beschikken over de juiste kennis en vaardigheden.

Daarbij is het belangrijk dat inclusie niet wordt gezien als een eenmalige inspanning, maar als een continu proces van leren en verbeteren.

CHECK:

-
- ☐ Worden de voor discriminatiebestrijding en diversiteitsbeleid bestemde middelen toegekend én ingezet?
 - ☐ Worden de gemaakte afspraken ook nagekomen? Wordt gecontroleerd of ze zijn uitgevoerd?
 - ☐ Wordt er periodiek scholing aangeboden aan leidinggevendenden, de ondernemingsraad, HRM-functionarissen en vertrouwenspersonen, gebaseerd op actuele inzichten en met expliciete aandacht voor de diverse ervaringen, posities en behoeften van verschillende groepen binnen de LHBTI+ gemeenschap?
 - ☐ Worden (voor zover bekend) LHBTI+ werknemers betrokken bij enquêtes of ander onderzoek naar het welbevinden binnen de werkorganisatie?
 - ☐ Treft de organisatie ook tijdig actie op basis van signalen die worden geuit?
 - ☐ Wordt er bijvoorbeeld melding gemaakt van inspanningen en resultaten van het beleid rond seksuele diversiteit en discriminatiebestrijding bij de informatieverstrekking naar OR of MR? Wordt er melding van gemaakt in het sociaal jaarverslag?
 - ☐ Is er budget en training voor blijvende deskundigheidsbevordering?
 - ☐ Is het beleid ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad?
 - ☐ Worden leidinggevendenden opgeleid en beoordeeld op inclusief leiderschap?
-

13. IK ALS WERKENDE

13.1 Buiten de checklist om, wat kan ik doen als werknemer?

Een inclusieve werkvloer ontstaat niet alleen door formeel beleid en cao-afspraken, maar juist ook door het dagelijks handelen van werknemers. Individuele medewerkers, ongeacht hun positie binnen de organisatie, spelen een belangrijke rol in het bevorderen van een veilige, open en respectvolle werkomgeving voor LHBTI+ collega's. Dit betekent dat inclusie niet uitsluitend een verantwoordelijkheid is van leidinggevers of HR, maar een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de organisatie.

Bijdragen aan inclusie begint vaak met kleine, praktische stappen. Door bewust taalgebruik, het bespreekbaar maken van knelpunten en het tonen van steun kan een verschil worden gemaakt in de ervaren veiligheid van collega's. Tegelijkertijd is het belangrijk om rekening te houden met verschillen tussen werknemers: niet iedereen wil zichtbaar zijn of persoonlijke ervaringen delen. Inclusief handelen vraagt daarom om respect voor grenzen, vrijwilligheid en verschillende vormen van betrokkenheid.

Daarnaast kan collectief handelen bijdragen aan structurele verandering. Door signalen te bundelen, ervaringen te delen en samen op te trekken met bijvoorbeeld de ondernemingsraad, HR, vertrouwenspersonen of bondgenoten, kunnen knelpunten effectiever worden aangepakt. Het versterken van inclusie is daarmee zowel een individueel als een gezamenlijk proces.

13.2 Het opzetten van een werkgroep of netwerk

Het oprichten van een LHBTI+ netwerk of diversiteitswerkgroep kan bijdragen aan structurele aandacht voor inclusie binnen de organisatie. Een dergelijke groep kan fungeren als platform voor het delen van ervaringen, het signaleren van knelpunten en het ontwikkelen van initiatieven. Daarnaast kan de groep optreden als gesprekspartner voor HR, management en medezeggenschap.

Het is van belang dat deelname aan dergelijke groepen vrijwillig is en dat rekening wordt gehouden met privacy en veiligheid. Niet alle werknemers willen of kunnen zich zichtbaar verbinden aan een netwerk. Tegelijkertijd kan het actief betrekken van bondgenoten bijdragen aan draagvlak, normalisering en bredere verankering van inclusie binnen de organisatie.

Do

- Begin met een kleine, gemotiveerde groep
- Zoek aansluiting bij OR, HR of andere gremia
- Betrek zowel LHBTI+ personen als bondgenoten
- Zorg voor vrijwillige en veilige deelname

Don't

- Verwachten dat één persoon het voortouw neemt
- Te groot beginnen zonder draagvlak
- Aannemen dat iedereen zichtbaar wil deelnemen

13.3 Informele ontmoetingen en zichtbaarheid

Informele bijeenkomsten, zoals lunches of themasessies, kunnen bijdragen aan herkenning, vertrouwen en openheid. Zulke momenten maken het mogelijk om ervaringen te delen en het gesprek over inclusie laagdrempelig te voeren. Ook werknemers die zich niet identificeren als LHBTI+ kunnen hierbij een belangrijke rol spelen als bondgenoten.

Zichtbaarheid kan bijdragen aan sociale veiligheid, maar dient altijd een persoonlijke keuze te blijven. Het is belangrijk dat organisaties en collega's geen druk uitoefenen om ervaringen te delen of zichtbaar te zijn. Inclusie betekent ook het respecteren van anonimiteit en persoonlijke grenzen.

Do

- Nodig expliciet ook bondgenoten uit
- Zorg voor een veilige en respectvolle setting
- Houd deelname vrijwillig

Don't

- Deelname als verplicht presenteren
- Verwachten dat iedereen persoonlijke ervaringen deelt
- Inclusie beperken tot symbolische momenten

13.4 Inclusie bespreekbaar maken in het dagelijks werk

Inclusie wordt versterkt wanneer het onderwerp onderdeel wordt van het dagelijks werk en reguliere gesprekken. Dit kan gaan over taalgebruik, omgangsvormen of beleidskeuzes. Door vragen te stellen en observaties te delen, kunnen werknemers bijdragen aan bewustwording en verandering.

Het is daarbij effectief om aan te sluiten bij gezamenlijke waarden, zoals respect en gelijkwaardigheid, en om het gesprek open en constructief te voeren. Bondgenoten kunnen hierin een belangrijke rol spelen door inclusieve normen actief te ondersteunen en zichtbaar te maken.

Do	Don't
<ul style="list-style-type: none">• Stel open vragen en ga het gesprek aan• Verwijs naar gezamenlijke waarden en afspraken• Zoek steun bij collega's of bondgenoten	<ul style="list-style-type: none">• Collega's publiekelijk corrigeren of beschamen• Discussies persoonlijk maken• Stil blijven uit angst voor ongemak

13.5 Zichtbaarheid en steun tonen

Werknemers kunnen op verschillende manieren steun tonen aan LHBTI+ collega's. Dit hoeft niet altijd expliciet zichtbaar te zijn; ook subtiele vormen van solidariteit dragen bij aan een inclusieve werkomgeving. Het gebruik van inclusieve taal, het respecteren van naam en voornaamwoorden en het reageren op uitsluiting zijn voorbeelden hiervan.

Bondgenoten spelen hierin een belangrijke rol. Door steun uit te spreken en inclusieve normen te bevestigen, dragen zij bij aan een werkomgeving waarin iedereen zich erkend en veilig kan voelen.

Do	Don't
<ul style="list-style-type: none">• Toon steun als bondgenoot• Respecteer verschillende vormen van zichtbaarheid• Maak ruimte voor anderen	<ul style="list-style-type: none">• Anderen aansporen om zich te uiten of 'uit te komen'• Zichtbaarheid als norm opleggen• Aannames doen over iemands identiteit

13.6 Signalen en knelpunten aankaarten

Werknemers bevinden zich vaak in een positie waarin zij als eerste signaleren waar knelpunten ontstaan. Dit kan gaan om discriminerende opmerkingen, uitsluiting of onveilige situaties. Het bespreekbaar maken van deze signalen is belangrijk, maar vraagt zorgvuldigheid.

Het bundelen van signalen (bijvoorbeeld samen met collega's, OR-leden of bondgenoten) kan de impact vergroten en bijdragen aan een effectieve opvolging. Het gebruik van bestaande structuren, zoals vertrouwenspersonen, kan daarnaast zorgen voor ondersteuning en veiligheid.

Do	Don't
<ul style="list-style-type: none">• Verzamel signalen samen met collega's en bondgenoten• Maak gebruik van bestaande kanalen• Draag bij aan oplossingen	<ul style="list-style-type: none">• Problemen alleen dragen• Onveilige situaties zonder ondersteuning aangaan• Verwachten dat verandering direct plaatsvindt

13.7 Blijven leren en kennis delen

Inclusie is een doorlopend proces. Door kennis te blijven ontwikkelen en delen, blijven werknemers en organisaties in staat om zich aan te passen aan nieuwe inzichten en ontwikkelingen. Dit kan via trainingen, publicaties, gesprekken of deelname aan netwerken.

Het is belangrijk om daarbij open te staan voor feedback en te erkennen dat ervaringen binnen de LHBTI+ gemeenschap divers zijn. Zowel betrokken werknemers als bondgenoten spelen een rol in het levend houden van dit proces.

Do	Don't
<ul style="list-style-type: none">• Blijf leren en stel vragen• Deel kennis, ook samen met bondgenoten• Erken diversiteit binnen groepen	<ul style="list-style-type: none">• Denken dat inclusie 'af' is• Spreken namens anderen zonder afstemming• Inclusie beperken tot één moment of thema

14. EINDNOTEN

¹Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen inzake het emancipatiebeleid. Tweede Kamer 30 420 nr. 180, 10 mei 2013.

²Arrest van 30 april 1996 in de zaak van P tegen S en de Cornwall City Council.

³Tweede voortgangsrapportage emancipatiebeleid, Tweede Kamer 30 420, nr. 177, 26 november 2012

⁴Bij de parlementaire behandeling van het wetsontwerp AWGB lichtte minister Dales toe dat onder de discriminatiegrond "homo- of heteroseksuele gerichtheid" ook biseksuele gerichtheid moet worden begrepen (Handelingen Tweede Kamer 10 februari 1993).

⁵SER-advies 2014/03: 17 april 2014 (Commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken) Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid.

⁶Een aanvankelijk Nijmeegs initiatief (na 2008 landelijk uitgerold) om de LHBTI+-vriendelijkheid in instellingen in de ouderenzorg en welzijnssector te beoordelen. ANBO, COC Nederland, Movisie en Viland hebben de tolerantiescan ontwikkeld in samenwerking met de certificerende instelling KIWA en met steun van het Ministerie van VWS.

⁷Bi+ Nederland, Inclusieve taalwijzer, geraadpleegd op 10 juli 2026, <https://biplus.nl/biplus-inclusieve-taalwijzer/>

⁸Bi+ Nederland, Handreiking Bi+ inclusief onderzoek, geraadpleegd op 10 juli 2026, <https://biplus.nl/handreiking-biplus-inclusief-onderzoek/>

⁹Transgender Netwerk, Voorbeeldbeleid transitieverlof, geraadpleegd op 10 juli 2026, <https://www.transgender-netwerk.nl/kennis/toolkit/voorbeeldbeleid-transitieverlof/>

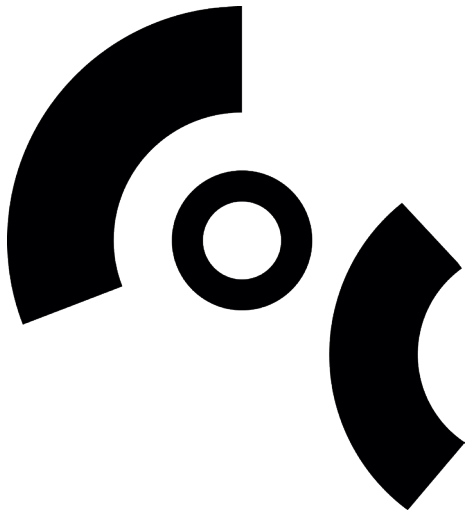
¹⁰Na instemming van de Eerste Kamer met wetsvoorstel 33 351 (Wijziging van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens in verband met het wijzigen van de voorwaarden voor en de bevoegdheid ter zake van wijziging van de vermelding van het geslacht in de akte van geboorte) is sinds juli 2014 is het voorschrift vervallen dat transgenders, voordat zij een transitie ondergaan, zich moeten laten steriliseren.

¹¹Bi+ Nederland, Onderzoek: SGSGG - Alsof je geen grenzen hebt, geraadpleegd op 10 juli 2026, <https://biplus.nl/onderzoek-sgsgg-alsof-je-geen-grenzen-hebt/>

¹²Bi+ Nederland, Verkenning seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld bij bi+ mensen, geraadpleegd op 10 juli 2026, <https://biplus.nl/verkenning-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-en-seksueel-geweld-bij-biplus-mensen/>

¹³Stichting Seksediversiteit, Mirjam Abe, Marinus Britt Myren, Welke fcking grenzen had ik nog moeten hebben?*, geraadpleegd op 10 juli 2026, https://www.seksediversiteit.nl/wp-content/uploads/2025/08/20250725-Mir-Abe-Marinus-Britt-Myren-Welke-f_cking-grenzen-had-ik-nog-moeten-hebben.pdf

15. MET DANK AAN



NNID

trans
gender
netwerk



COLOFON

Uitgave FNV

Druk Repro

Vormgeving Studio FNV

Afbeelding Magnific

Order 260764

Versie 2026 - 07

