



College van burgemeester en wethouders
Postbus 9105
6500 HG Nijmegen

Betreft: gevraagd advies Uitvoeringsagenda regenboog 2026 - 2030

Nijmegen, 13 juli 2026

Geacht college,

Met veel interesse hebben wij het concept voor de nieuwe Regenboogagenda 2026-2029 gelezen. Wij waarderen het dat wij opnieuw worden gevraagd om hierover advies te geven. Allereerst verheugt het ons dat het budget voor de uitvoering van de Regenboogagenda minder sterk is verlaagd dan eerder werd voorgenomen. Gezien de ambities van de Regenboogagenda en de afnemende acceptatie van LHBTIQa+'ers vinden wij dit een belangrijke keuze die laat zien dat de gemeente inclusie en gelijke kansen voor LHBTIQa+ inwoners serieus blijft nemen. Wij vinden het daarnaast positief dat er ook deze keer is gekeken naar het betrekken van inwoners en organisaties bij het opstellen van de Regenboogagenda. Juist op een thema als LHBTIQa+ is samenwerking tussen gemeente, maatschappelijke organisaties en inwoners onmisbaar. Tegelijkertijd zien wij een aantal belangrijke aandachtspunten die de agenda kunnen versterken. Daarom geven we u graag de volgende adviespunten mee:

1. Algemeen

Advies 1.1: Evalueer jaarlijks en maak doelen meetbaar

Wij adviseren om de uitvoering van de Regenboogagenda structureel jaarlijks te evalueren om tussentijds bij te kunnen sturen, bijvoorbeeld door jaarlijks een voortgangsrapportage aan te bieden in een vast format: per doelstelling wordt aangegeven wat is bereikt, wat niet en waarom. Daarnaast is het nodig om veel doelen concreter en meetbaar te maken, bijvoorbeeld een streefgetal voor de wachttijd van genderbevestigende zorg, waardoor het makkelijker is om bij te sturen en om te bepalen wanneer een bepaald effect is behaald. Dit versterkt ook de transparantie en uitvoerbaarheid van de agenda.

Advies 1.2: Zorg voor een herkenbare vertegenwoordiging van de volle breedte van de LHBTIQ+-gemeenschap

We zien dat de Regenboogagenda gelukkig veel aandacht besteedt aan groepen die extra kwetsbaar zijn binnen onze community, zoals trans-, non-binaire - en interseksuele personen. Wij vinden helaas dat de zichtbaarheid van andere delen van de LHBTIQa+-gemeenschap minder expliciet terugkomen in de agenda. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om lesbische -, homoseksuele-, biseksuele- en queer personen, maar ook om LHBTIQa+ inwoners met een vluchtelingenachtergrond, of met een beperking, of dak- of thuislozen. Deze groepen vallen in de praktijk vaak wel onder het bredere beleid, maar worden niet altijd expliciet benoemd of teruggezien in concrete maatregelen.

Het is belangrijk dat de Regenboogagenda herkenbaar blijft als agenda voor de volle breedte van de roze gemeenschap. Wij adviseren daarom om bij de verdere uitwerking explicieter aandacht te besteden aan de breedte van de community, zodat zowel de diversiteit binnen de gemeenschap als de gedeelde opgave zichtbaar blijven.

2. Veiligheid

Advies 2.1: Wacht niet op onderzoek maar ga over tot actie, waarbij er wordt gestuurd op data die al beschikbaar is

De beschikbare cijfers uit verschillende onderzoeken ^{1,2,3,4} laten al jaren zien dat LHBTIQA+ inwoners vaker te maken krijgen met discriminatie en dat de ervaren gevoelens van onveiligheid de laatste jaren verder zijn toegenomen. Zo komt uit de meest recente Nijmeegse Veiligheidsmonitor naar voren dat slechts 19,5 % van de Nijmeegse roze gemeenschap die te maken krijgt met (ernstige) mishandeling aangifte doet en slechts één op de drie een melding maakt. De onderzoeken laten ook zien waar zij zich het meest onveilig voelen ^{5,6}. Meldingsbereidheid blijft landelijk (en internationaal) structureel laag. Hoewel het belangrijk is om beter te begrijpen wat zou kunnen helpen om de meldingsbereidheid te verhogen, is hier ook al veel over bekend. Vanuit verschillende onderzoeken ^{7,8,9,10,11,12,13,14} komt onder andere het volgende advies naar voren voor wat betreft het verhogen van de meldingsbereidheid:

1. Zorg voor meer zichtbaarheid van de organisaties waar discriminatie kan worden gemeld en verhoog het vertrouwen in deze organisatie. Maak zichtbaar wat er gebeurt wanneer je een melding maakt of aangifte doet.
2. Standaardisering in het rapporteren van incidenten. Het is te persoonsafhankelijk hoe er met LHBTIQA+’ers wordt omgegaan wanneer zij wel iets melden of aangifte doen en hoe dit wordt vastgelegd.
3. Zorg voor de juiste bejegening en neem mensen serieus wanneer zij aangifte komen doen of een melding willen maken. Daarbij hoort ook het scholen van personeel zodat zij handelingsbekwaam worden of blijven.
4. De-normaliseren van discriminatie tegen LHBTIQA+’ers. Voor veel inwoners voelt het ‘normaal’ dat zij te maken kunnen krijgen met discriminatie vanwege hun seksuele gerichtheid of gender identiteit.
5. Stimuleer meer samenwerking tussen LHBTIQA+ belangenorganisaties en organisaties waar discriminatie gemeld kan worden.
6. Geef een terugkoppeling na het doen van een melding of aangifte.
7. Verbeter de registratiemogelijkheden van organisaties waar discriminatie wordt geregistreerd, zodat sneller cijfers op te halen zijn.
8. Versterk de positie van de LHBTIQA+ gemeenschap.

Een veelgehoord argument is dat er onvoldoende data beschikbaar is om tot gedegen actie over te gaan vanwege de lage meldingsbereidheid. Wij zijn van mening dat er meer dan voldoende data beschikbaar is om tot actie over te gaan. Daarnaast pleiten wij ervoor om meldingen via de traditionele weg (zoals via Vizier of de politie) niet als enige of leidende databron te hanteren bij het opstellen en uitvoeren van beleid. Het onderzoek dat vanuit Onderzoek & Statistiek wordt gedaan, biedt bijvoorbeeld al veel waardevolle informatie.

Hoewel wij denken dat aanvullend onderzoek waardevol is, raden we aan om niet te wachten met het overgaan tot actie maar gebruik te maken van de cijfers en geluiden die al bekend zijn. Een aanvullend onderzoek kan worden gebruikt om beleid bij te sturen en aan te vullen waar nodig. Ons inziens is er met de onderzoeken die de afgelopen jaren zijn gedaan, voldoende inzichten opgehaald om nu al extra maatregelen te treffen en bijvoorbeeld te investeren in preventie, zichtbaarheid van meldpunten en de ondersteuning van slachtoffers.

Advies 2.2: Onderzoek niet alleen het gedrag van het slachtoffer bij het onderzoek naar de meldingsbereidheid

We vinden het belangrijk dat de nadruk niet enkel komt te liggen op het gedrag van de slachtoffers, omdat een lage meldingsbereidheid een breder vraagstuk is waarbij een bredere aanpak nodig is. De verantwoordelijkheid voor een veilige samenleving ligt immers niet in de eerste plaats bij degenen die discriminatie ervaren. We adviseren daarom een onderzoek in de breedte waarbij verschillende partijen worden ondervraagd naar het feit waarom zij de slachtoffers niet kunnen bereiken, dan wel kunnen bedienen. Wat kunnen zij, en niet de slachtoffers, doen om de meldingsbereidheid te verhogen?

Advies 2.3: Breid de vragenlijst van O&S uit voor meer kennis

De gemeente voert elke twee jaar de LHBTIQA+ monitor uit waarbij een grote groep roze inwoners wordt bereikt. Een groot deel van de respondenten geeft aan discriminatie en onveiligheid te ervaren. We zien een kans om de bestaande monitor beter te benutten. Wij adviseren om deze respondenten aan het einde van de monitor te vragen of zij een aanvullende, verdiepende (anonieme) vragenlijst willen invullen, waarbij O&S samenwerkt met bijvoorbeeld Vizier en/of de politie. Zo kan er meer gerichte kennis worden verzameld zoals over de locatie, aard en ernst van de incidenten en de context waarin deze hebben plaatsgevonden. Er kan ook worden uitgevraagd wat de reden was om dit wel of niet te melden en of er behoefte is aan ondersteuning of opvolging.

Dit zorgt niet alleen voor een structurele inbedding van kennis, maar ook concreter inzicht waardoor beleid beter kan aansluiten op de praktijk.

Advies 2.4: Blijf aandacht houden voor online veiligheid en discriminatie op de werkvloer

Wij adviseren om online veiligheid en discriminatie op de werkvloer expliciet als aandachtsgebieden te benoemen in de Regenboogagenda. Beide gebieden hebben een grote impact op de ervaren veiligheid van onze roze inwoners. Wij adviseren om acties te ondernemen op het gebied van voorlichting over online veiligheid en dit terug te laten komen in de aanpak van SchoolsOut om op die manier ook veel jongeren te bereiken. Bij het aandachtsgebied discriminatie op de werkvloer raden we aan om inclusie en veiligheid verder te verankeren in gemeentelijk HR-beleid (bijvoorbeeld door het invoeren van een transverlof en een roze netwerk) én aanbestedingsbeleid door het stellen van expliciete inclusie-eisen.

3. Zorg en welzijn

Advies 3.1: Geef mentale gezondheid een expliciete plaats in de Regenboogagenda

De monitor en andere onderzoeken laten zien dat de regenbooggemeenschap gemiddeld laag scoort op levensgeluk en mentaal welzijn. Ons advies is daarom om aandacht te schenken aan mentale gezondheid, het tegengaan van eenzaamheid en ondersteuning bij lange zorgwachttijden. Verken mogelijkheden met GGD, GGZ, praktijkondersteuners (POH-GGZ), sociaal werkers of peer-support groepen/netwerken en zorg dat lokale zorgverleners voldoende zijn geïnformeerd of bijgeschoold over LHBTIQ+ onderwerpen. Daarnaast adviseren wij ook om te gaan werken met een symbool op websites van zorgverleners (bijvoorbeeld een regenboogvlag) om inzichtelijk te krijgen welke zorgverleners zich inclusief opstellen, waardoor het makkelijker en veiliger wordt om gepaste mentale zorg te vinden.

Advies 3.2: Erken de breedte van zorg & welzijn

Naast het betrekken van mentale gezondheidszorg kan fysieke zorg ook breder getrokken worden in de Regenboogagenda. Het huidige Zorg & Welzijn hoofdstuk richt zich vooral op genderbevestigende zorg voor trans- en intersekse personen, wat als een positief punt wordt beschouwd, maar er zijn meer doelgroepen en soorten zorg die aandacht vereisen¹⁵. Denk aan inclusieve verpleeghuizen of thuiszorg voor ouderen, of zorg voor minderjarigen met een niet-accepterende thuissituatie. Ook in de monitor komt naar voren dat huisartsen onvoldoende op de hoogte zijn van de wensen en behoeftes van LHBTIQ+ inwoners. Er is onvoldoende kennis beschikbaar bij huisartsen over o.a. seksuele gezondheid bij bijvoorbeeld lesbische- of homostellen en over het realiseren van een kinderwens bij LHBTIQ+ personen.

Zorg daarnaast ook voor specifieke aandacht voor kwetsbare groepen zoals jongeren, ouderen, vluchtelingen, dak- en thuislozen en mensen met meervoudige identiteiten op basis van etnische afkomst of religie.

Advies 3.3: Geef intersekse een eigen positie binnen het zorgbeleid

Voeg allereerst “intersekse” (en “queer”) toe aan de begrippenlijst in bijlage 1. Hopelijk kan naar aanleiding hiervan het onderscheid tussen trans- en intersekse groepen ook genuanceerder gemaakt worden in de rest van het document, want dit zijn twee verschillende groepen die verschillende aandacht en zorg nodig hebben. Betrek gespecialiseerde organisaties zoals NNID, TGN, TransZorgNu en de Regenboogrotonde voor deskundigheidsbevordering van zorgprofessionals.

Advies 3.4: Voeg roze ouders toe aan het speerpunt zorg en welzijn

Roze ouderschap wordt nog niet meegenomen in de Regenboogagenda. Wij raden aan om dit wel te doen en expliciet te benoemen. Er is vraag naar meer ondersteuning en handelsbekwaamheid, bijvoorbeeld bij consultatiebureaus. Tegelijkertijd is er nog onvoldoende inzicht in de problemen waar deze ouders tegenaan lopen. Wij adviseren om deze groep te benaderen en te bevragen over hoe zij het huidige zorgsysteem ervaren en te kijken op welke manier deze ouders en hun kinderen kunnen worden ondersteund.

4. Sport

De cijfers onderstrepen de urgentie: 8% van alle LHBTIQA+ personen en zelfs 18% van trans- en non-binaire personen sport niet vanwege hun identiteit of oriëntatie¹⁶.

Advies 4.1: Evalueer het traject SportsOUT

Wij adviseren om eerst in kaart te brengen wat er in Nijmegen al is gedaan aan interventies en wat wel en niet goed werkt. Dit geldt zeker voor de eerdere pilot SportsOUT: wat is hiermee gebeurd, waar gaat het bijbehorende budget nu naartoe en wat zijn de geleerde lessen? Hoe bouwen we hierop voort?

Advies 4.2: Zet het inclusieve sportnetwerk in voor begeleiding van andere clubs

De bestaande LHBTIQA+-gerichte sportorganisaties kunnen andere sportaanbieders adviseren over inclusieve inrichting. Faciliteer dit door één tot twee keer per jaar een symposium te organiseren waarbij verschillende sportclubs worden uitgenodigd om (ook) hierover met elkaar in contact te komen en van elkaar te leren.

Advies 4.3: Verbind subsidie aan inclusie

Onderzoek of inclusie een voorwaarde kan worden bij het verstrekken van subsidie aan sportclubs, of dat clubs juist subsidie kunnen aanvragen om hun inclusiviteit te versterken. Verduidelijk ook hoe subsidieregelingen onder de aandacht worden gebracht bij sportorganisaties buiten het regenboognetwerk.

De voorgestelde subsidieregeling via buurtsportcoaches (Ontwikkelfase) is een goede stap, maar mist een dwingender norm richting reguliere sportclubs zonder eigen initiatief of betrokkenheid.

5. Onderwijs

Advies 5.1: Blijf betrokken bij SchoolsOUT

SchoolsOUT wordt breed gewaardeerd. Wij adviseren om bij de verdere uitrol van het programma ook de volgende punten in beeld te brengen: hoeveel scholen op dit moment meedoen, binnen welke termijn volledige dekking wordt beoogd en of dat een realistisch tijdspad is, welke vorm het programma concreet krijgt in de les (bijvoorbeeld voorlichting, workshops of gesprekken) en wat de ervaringen tot nu toe zijn over wat wel en niet goed werkt.

Advies 5.2: Kijk ook naar lesmateriaal aanwezig in scholen

Wij adviseren om te onderzoeken of de gemeente ook invloed kan uitoefenen op het bredere inclusiebeleid van scholen zelf en op het gebruikte lesmateriaal, dat nu vaak nog heteronormatief is.

Advies 5.3: Benoem de nieuwe GSA's bij ROC's, HAN en Radboud Universiteit

Wij adviseren om de recent gestarte Gender- en Sexuality Alliances (GSA's) bij de ROC's (tevens ontvanger van de Dalesprijs 2025), de HAN en de Radboud Universiteit te benoemen onder 'Wat gebeurt er al in Nijmegen?' en deze als betrokken partij toe te voegen voor LHBTIQ+ inclusie in het onderwijs.

Advies 5.4: Plaats (een deel van) dit dossier in de Ontwikkelfase

Wij adviseren om te heroverwegen of het onderwijsprogramma volledig in de Beheerfase moet blijven staan. De welzijnsmonitor laat namelijk zien dat de acceptatie van met name genderdiversiteit sterk afneemt en dat biculturele jongeren nog beperkt in beeld zijn. Daarnaast neemt acceptatie over de linie sterk af en is daar een dalende trend in te zien. Gezien deze urgentie geven wij in overweging om in ieder geval een deel van dit dossier in de Ontwikkelfase te plaatsen.

6. Culturele diversiteit

Advies 6.1: Vermijd het lijnrecht tegenover elkaar zetten van groepen

Op sommige punten in dit hoofdstuk wordt de indruk gewekt dat cultureel diverse groepen lijnrecht tegenover de LHBTIQ+ gemeenschap staan. Deze verhouding is in werkelijkheid genuanceerder en overlappend, wat duidelijk naar voren mag komen.

Advies 6.2: Geef voorlichting aan alle ouders

In de Regenboogagenda wordt vermeld dat er extra aandacht zal zijn voor ouders uit gemeenschappen waarbij gesprekken hierover minder vanzelfsprekend zijn. Dit neigt naar een stigmatiserende aanpak - het richten op alle ouders zou voldoende moeten zijn. In dat geval zou het ook geschikt zijn om het voorlichten van ouders naar het hoofdstuk over onderwijs te verplaatsen. Daarnaast zijn wij benieuwd op welke andere manieren mensen worden benaderd. Hoewel het voorlichten van ouders op ouderbijeenkomsten een interessante maatregel is waar veel mensen van verschillende achtergronden bereikt kunnen worden, is het wellicht niet breed genoeg, omdat alleen mensen met kinderen van een bepaalde leeftijd worden bereikt.

Advies 6.3: Verbindt LHBTIQ+ mensen met verschillende culturele achtergronden aan elkaar

Besteed, naast het bespreekbaar maken bij de cis- en heterogemeenschap, ook ruimte en middelen aan queer mensen met diverse achtergronden om zichzelf meer zichtbaar te maken. Denk aan extra subsidies verlenen aan kunstprojecten, optredens bij festivals of exposities in openbare ruimten. Hiermee kunnen mensen met elkaar in verbinding raken en zijn er mogelijkheden voor een cultureel divers netwerk, dat tot nu toe lastig te creëren is gebleken. Ook zorgt het ervoor dat intersectionele queerheid een fysieke plek krijgt in de ruimte. Blijf werken aan een representatieve uitvoering van governance, met structurele betrekking van LHBTIQ+ bewoners.

Advies 6.4: Definieer ambassadeurs en sleutelfiguren

Kunnen deze personen concreet genoemd worden? Op welke manier zijn deze mensen sleutelfiguren (wie? rol?)? Verken extra partijen en initiatieven met expertise op intersectionaliteit en diverse achtergronden, zoals Cocktail regio Nijmegen en Respect2Love, en versterk de rol hiermee.

7. Betekenisvolle zichtbaarheid en inclusieve communicatie

We zien dat er in de afgelopen jaren goede stappen zijn gemaakt op het gebied van inclusieve communicatie en zichtbaarheid. Personeel dat regelmatig in contact staat met inwoners volgt trainingen over inclusief taalgebruik en inclusieve bejegening. We zien ook dat er meer LHBTIQ+ zichtbaarheid is tijdens verschillende activiteiten, waaronder de campagnes 'Zie mij zoals ik mezelf zie' (2025) en 'Ze leefden nog warm en gelukkig' (2026). We willen daar onze waardering voor uitspreken. Om deze positieve lijn voort te zetten adviseren wij om de volgende punten toe te voegen aan bestaand beleid:

Advies 7.1: Verspreid zichtbaarheid over alle wijken

Uit de Nijmeegse LHBTIQ+ Monitor (2024) komt naar voren dat inwoners graag meer LHBTIQ+ zichtbaarheid zien in hun wijken, denk daarbij aan LHBTIQ+ activiteiten in wijkcentra, lokale verhalen van inwoners in wijkbladen, samenwerking met verenigingen en buurthuizen, of tijdelijke exposities in andere stadswijken.

Advies 7.2: Versterk de zichtbaarheid van LHBTIQ+ inwoners in gemeentelijke communicatie

Maak de zichtbaarheid van LHBTIQ+-inwoners een vast onderdeel van de reguliere communicatie van de gemeente Nijmegen. Gebruik vaker en bewust afbeeldingen van LHBTIQ+-personen, ook in de dagelijkse communicatie met inwoners. Een mooi voorbeeld hiervan is 'Ze leefden nog warm en gelukkig'.

De gemeente communiceert op heel veel verschillende manieren en over veel verschillende onderwerpen met haar inwoners (wijkontwikkelingen, participatietrajecten, gezondheid, gebiedsontwikkelingen, evenementen, duurzaamheid, armoede, wonen, sport en nog veel meer). Door LHBTIQ+ personen op een natuurlijke manier terug te laten komen in online en offline campagnes en informatiemateriaal, laat de gemeente zien dat zij al haar inwoners vertegenwoordigt en draagt zij bij aan een inclusieve samenleving.

Advies 7.3: Zorg ervoor dat elke medewerker van gemeente Nijmegen scholing ontvangt

Om ervoor te zorgen dat elke medewerker even inclusief communiceert, is het nodig dat iedereen een training ontvangt over inclusief taalgebruik en inclusieve bejegening. Een voorbeeld is de Allyship training¹⁷ van De Inclusieve Organisatie die door diverse universiteiten wordt aangeboden aan hun personeel.

Advies 7.4: Zichtbare inclusiviteit in gemeentelijke communicatie

Wij adviseren om in gemeentelijke correspondentie een genderneutrale aanhef als standaard te hanteren, in plaats van standaard "meneer" of "mevrouw" te gebruiken. Nu ligt



de verantwoordelijkheid vaak bij de inwoner zelf om aan te geven dat een bepaalde aanspreekvorm of voornaamwoorden gewenst zijn. Wij adviseren dit om te draaien: bied vanuit een open houding standaard ruimte aan iedereen, in plaats van dat mensen dit zelf moeten aangeven.

8. Gemeenschapsofbouw

Advies 8.1: In de hoofdstukken Sport en Zorg & Welzijn wordt gesignaleerd dat inclusieve initiatieven vaak afhankelijk zijn van een klein aantal vrijwilligers, die daardoor worden overvraagd. Wij adviseren om eerst te inventariseren wat hiervan de oorzaak is (bijvoorbeeld werving, behoud, of onvoldoende ondersteuning vanuit organisaties), voordat wordt bepaald welke vorm van ondersteuning het meest passend is. Op basis hiervan adviseren wij te onderzoeken of de gemeente hierin een rol kan spelen, bijvoorbeeld met menskracht of expertise en hoe bestaande vrijwilligers kunnen worden ontzien.

Ondanks dat we veel adviezen hebben geformuleerd voor de nieuwste editie van de Regenboogagenda willen we ook benadrukken dat wij zien dat er veel mooie stappen zijn gezet in de afgelopen jaren. Wij zijn blij dat gemeente Nijmegen zich blijft inzetten voor haar LHBTIQ+ inwoners en ervoor heeft gekozen om specifiek inclusiebeleid te maken voor deze doelgroep.

Met vriendelijke groet,

Roy Vranken
voorzitter RegenboogRaad nijmegen

RegenboogRaad nijmegen
ambtelijk secretaris Femke Morel, MO10
regenboograad@nijmegen.nl

BRONVERMELDING

- ¹ Movisie: [Lokaal veiligheidsbeleid voor lhbtq+ personen](#)
- ² Movisie: [handreiking lhbt+ van regenbooggemeente naar veilige wijk.pdf](#)
- ³ 10208 - Ontwerp - Veiligheidsmonitor Nijmegen 2022 v4.indd
- ⁴ [Richten op de Regenboog, een onderzoek naar daders en de prevalentie van geweld tegen LHTBQ-persoon, 2024](#)
- ⁵ [Enquête Pointer en AD: LHBTQIA+-personen voelen zich het meest onveilig op straat | Pointer | KRO-NCRV](#)
- ⁶ [Nijmeegse LHBTQ+ Monitor, 2024](#)
- ⁷ <https://www.movisie.nl/en/node/8755>
- ⁸ [Lhbtq+ monitor 2024 | Movisie](#)
- ⁹ [Understanding and addressing hate crimes towards LGBTQ communities: results from a scoping review: Evidence Base: Vol 1, No 2](#)
- ¹⁰ [Slachtofferschap en veiligheidsbeleving LHBTQIA personen | CBS](#)
- ¹¹ [LGBTQ equality at a crossroads – Progress and challenges](#)
- ¹² [\(PDF\) Reporting Anti-LGBTQI Hate Crime to the Police: First-Hand Experiences and Reasons for not Reporting](#)
- ¹³ [Herkennen en registreren discriminatie kan beter | politie.nl](#)
- ¹⁴ [Associations Between Dutch LGBT Hate Crime Experience, Well-Being, Trust in the Police and Future Hate Crime Reporting - Maastricht University](#)
- ¹⁵ [De Regenboogrotonde: Werken aan lhbtq+ inclusie in zorg en welzijn | Movisie](#)
- ¹⁶ [Vizier: Welzijnsmonitor LHBTQIA+ 2025 Gelderland en Overijssel https://vizieroost.nl/onderzoek/monitor-lhbtqia-2025/](#)
- ¹⁷ <https://deinclusieveorganisatie.nl/incompany-allyship/>