

Handreiking lhbti+ emancipatie

# BIPOC en biculturele lhbti+ personen

Seksuele, sekse- en genderdiversiteit in divers Nederland





# In deze handreiking

Inleiding	2
Terminologie	3
Waar kunnen BIPOC en biculturele lhbti+ personen tegenaan lopen?	4
Uitgelicht: BIPOC ouderen	10
Uitgelicht: lhbti+ vluchtelingen	11
Uitgelicht: BIPOC en biculturele transgender personen	12
Ondersteuning van BIPOC en biculturele lhbti+ personen in de praktijk	14
Tips voor gemeenten	14
Tips voor sociaal professionals	17
Tips voor belangen- en zelforganisaties	19
belangenorganisaties en hulpverlenende organisaties in overzicht	20
Literatuurlijst	21



## Inleiding

Deze handreiking is gemaakt voor gemeenten, belangenorganisaties en professionals in sociaal werk, zorg en welzijn, en voor iedereen die zich bezighoudt met dit intersectionele thema, die bij willen dragen aan de verbetering van de positie van BIPOC en biculturele lhbti+ personen. BIPOC en biculturele

lhbti+ personen hebben te maken met de opgaves van zowel lhbti+ zijn als het hebben van een migratieachtergrond. Ze bevinden zich dan ook in een specifieke situatie met bijbehorende uitdagingen en behoeften. Daarom is ook specifieke aandacht en ondersteuning nodig voor deze groep.

In deze handreiking wordt beschreven tegen welke uitdagingen BIPOC en biculturele lhbti+ personen aan kunnen lopen. Drie specifieke groepen worden uitgelicht: lhbti+ vluchtelingen, biculturele transgender personen en biculturele lhbti+ ouderen. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de ondersteuning van BIPOC en biculturele lhbti+ personen in de praktijk. Hier worden tips gegeven voor gemeenten, sociaal professionals en belangen- en zelforganisaties. De handreiking sluit af met een overzicht van belangenorganisaties en hulpverlenende organisaties met betrekking tot BIPOC en biculturele lhbti+ personen. Ook wordt een overzicht gegeven van de gebruikte literatuur. In kaders door de handreiking heen worden daarnaast praktijkvoorbeelden, tools en inzichten in zelf- en belangenorganisaties beschreven.



## Terminologie

Er zijn verschillende termen die gebruikt worden als we het hebben over seksuele, sekse- en genderdiversiteit en culturele- en migratieachtergronden. Dit kan soms tot verwarring leiden. Daarom worden een aantal van deze termen in dit kader onderscheiden en uitgelegd.

### Inclusief taalgebruik verandert

Taal staat niet vast, maar is steeds onderhevig aan aanpassing en verandering – het ontwikkelt zich voortdurend. Termen die eerst gangbaar waren, kunnen nu ouderwets, niet inclusief of zelfs problematisch zijn. Dit geldt ook voor de taal rondom genderdiversiteit en termen rondom culturele achtergronden en huidskleur en hoe mensen daarmee zichzelf identificeren. In deze handreiking gebruiken we de termen volgens het jaar 2023, maar de terminologie kan over een jaar deels veranderd zijn. Raadpleeg daarom ook altijd recente bronnen om je kennis hierover te checken. Door inclusieve taal te gebruiken (1) benader je mensen op de juiste manier; (2) erken de diversiteit aan mensen en (sub)culturen en de veranderlijkheid ervan; (3) ben je in staat om met meer mensen te (effectief) communiceren; (4) inspireer je anderen om ook inclusief taalgebruik te hanteren.

- **Lhbt+** is een afkorting van lesbische, homoseksuele, bi+, transgender en intersekse personen. De + staat daarbij voor alle categorieën die niet worden inbegrepen in lhbt, zoals bijvoorbeeld asexuele, queer en non-binaire personen. Lees [in dit artikel](#) meer over de manier waarop Movisie de regenbooggemeenschap aanduidt.
- De term **bicultureel** is een breed begrip. Kortgezegd geeft het aan dat iemand zich met twee of meer culturen, etniciteiten of nationaliteiten identificeert, verbonden is of gecategoriseerd wordt. Het kan zijn dat iemands ouders of grootouders vanuit het herkomstland naar Nederland zijn gekomen, of dat zij zelf naar Nederland geëmigreerd of gevlucht zijn. Iemand met een biculturele achtergrond kan bijvoorbeeld ook opgegroeid zijn in een religieuze omgeving, wat een extra dimensie met zich meebrengt. De relatie en mate van verbondenheid die zij hebben met Nederland, de Nederlandse cultuur en met (de cultuur uit) het land van herkomst kan verschillen. Deze personen kunnen te maken krijgen met vooroordelen, stereotyperingen, racisme en discriminatie wat betreft hun culturele achtergrond, hun huidskleur en hun huidskleur.
- De term **BIPOC** en **biculturele lhbt+ personen** wordt gebruikt voor personen die zichzelf identificeren als deel van de lhbt+ gemeenschap en een biculturele identiteit hebben.
- **BIPOC** is een acroniem uit het Engels en staat voor Black, Indigenous en People of Color. Er wordt ook gebruik gemaakt van het acroniem BPOC, dat staat voor Black people en People of Color. De gangbare Nederlandse versie van BIPOC/BPOC is de term 'mensen van kleur'. Binnen deze term worden zwarte en inheemse personen gecentreerd om zo te benadrukken dat niet alle personen van kleur dezelfde mate van discriminatie en racisme ervaren, maar dat daar verschillen in zitten. Zo hebben zwarte en inheemse personen in vergelijking met andere groepen meer of in andere vormen met discriminatie en racisme te maken.
- De term **mensen van kleur** wordt primair gebruikt om een onderscheid te maken tussen witte en niet-witte personen.
- De term **intersectionaliteit**, ofwel kruispuntdenken, houdt in dat verschillende factoren - zoals gender, sociaaleconomische status, huidskleur of seksuele oriëntatie - iemands positie in de maatschappij mede bepalen en vormen. Het gaat gepaard met verschillen in en de interactie tussen verschillende factoren. De interactie tussen verschillende factoren kan iets zeggen over de mate van discriminatie die iemand ervaart. BIPOC en biculturele lhbt+ personen hebben bijvoorbeeld te maken met de uitdagingen van zowel lhbt+ zijn als het hebben van een migratieachtergrond. Uitsluiting kan dus worden ervaren op meerdere gronden tegelijkertijd. Lhbt+ personen ervaren door hun sekse, genderidentiteit of seksuele oriëntatie uitsluiting. Dit maakt dat een lhbt+ persoon van kleur of met een biculturele achtergrond, door de factor huidskleur of nationaliteit, meer uitsluiting ervaart dan een lhbt+ persoon die wit is. Zo zijn intersecties met elkaar verweven. De term 'intersectionaliteit' is in 1989 geïntroduceerd door Kimberlé Crenshaw, hoogleraar Rechten aan Columbia Law School en University of Californië.
- **Cisgender** betekent dat een persoon zich prettig voelt bij het geslacht dat aan diegene werd toegekend bij de geboorte.
- **Transgender** is een paraplueterm voor mensen wiens genderidentiteit en/of -expressie anders is dan het geslacht dat bij hun geboorte werd toegekend. De gemene deler is dat het geslacht dat bij de geboorte werd toegekend niet (helemaal) overeenkomt met de eigen beleving of gewenste uiting van geslacht. De term transgender omvat een spectrum aan genderdiverse mensen, waaronder transgender mannen, transgender vrouwen, non-binaire personen en vele anderen die zich niet (alleen) als man of vrouw identificeren.

In deze handreiking gebruiken we de verschillende hierboven beschreven terminologieën. In verwijzingen naar onderzoeken of publicaties door derden hanteren we de door hen gebruikte terminologie.



# Waar kunnen BIPOC en biculturele lhbti+ personen tegenaan lopen?

De landelijke cijfers die er op dit moment zijn richten zich op de gehele lhbti+ gemeenschap of op kwesties rondom alle BIPOC en biculturele personen of personen met een migratieachtergrond. Over de cijfers met betrekking tot de intersectie tussen deze twee identiteiten is echter nog weinig bekend. In deze handreiking zal daarom aandacht besteed worden aan de kennis die wel beschikbaar is over de problematiek waar BIPOC en biculturele lhbti+ personen tegenaan kunnen lopen. We willen benadrukken dat de kennis die beschikbaar is nog te weinig vertelt over de ervaring van BIPOC en biculturele lhbti+ personen zelf. Hoewel data te vinden is over de houding van anderen tegenover BIPOC en biculturele lhbti+ personen, mist er data over de ervaringen, behoeftes en verhalen van BIPOC en biculturele lhbti+ personen die zelf leven met deze intersectionele identiteit.

Wanneer BIPOC en biculturele personen open zijn over hun lhbti+ gevoelens, kan het voorkomen dat hun gevoelens slecht of niet geaccepteerd worden door hun directe omgeving, zoals familie, vrienden en kennissen. Uit een [recent SCP-onderzoek](#) (Huijnk e.a., 2022) komt bijvoorbeeld naar voren dat 56% van de Nederlandse ouders

met een Marokkaanse en Turkse achtergrond er problemen mee zou hebben als hun kind een vaste partner zou hebben van hetzelfde geslacht. Bij Caribische en Surinaamse Nederlanders ligt dit cijfers op 22%. Deze mate van acceptatie van lhbti+ personen, of bijvoorbeeld een eigen kind met lhbti+ gevoelens, verschilt sterk tus-

sen verschillende migrantengroepen, zoals te zien in de onderstaande tabel

Dit gebrek aan acceptatie kan diverse redenen hebben, bijvoorbeeld een gebrek aan kennis over de diversiteit in seksuele oriëntatie, taboes over lhbti+, vanwege religie of vanwege schaamte gegrond in cultuur (Pierik e.a., 2015).

Ondanks de lage lhbti+ acceptatie, lijkt de houding van migrantengroepen/ en -ouders tegenover lhbti+ personen met de tijd te verbeteren. In het [SCP-onderzoek uit 2016](#) (Kuyper, 2016) is bijvoorbeeld te zien dat bijna driekwart van de Nederlanders ouders met een Marokkaanse of Turkse achtergrond het problematisch vindt als hun kind met iemand van dezelfde sekse zou trouwen. In het rapport uit 2022 is dit gedaald naar 56%, wat een behoorlijke stijging in de acceptatie van lhbti+ gevoelens aangeeft. Daarnaast komt ook uit het SCP-onderzoek uit 2022 naar voren dat een overgrote hoeveelheid van personen met een migranten- en vluchtelingenafkomst vinden dat homo-seksuele en lesbische personen hun eigen leven moeten kunnen leiden zoals zij dat zelf willen (Huijnk e.a., 2022).



## BIPOC EN BICULTURELE LHBTI+ PERSONEN

Opvattingen over homo- en biseksualiteit, naar herkomst, bevolking van 15 jaar en ouder, 2020 (in procenten)\*

	Caribisch		Geen migratieachtergrond		Iraans		Marokkaans	
	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens
Homoseksuele mannen en lesbisch vrouwen moeten hun leven kunnen leiden zoals zij dat willen	87	5	92	4	91	3	80	8
Het is goed dat homoseksuelen met elkaar mogen trouwen	73	15	85	7	76	6	40	30
Ik vind het een probleem als mijn kind een vaste partner heeft van hetzelfde geslacht	22	62	11	77	25	50	56	26
Ik vind het aanstootgevend als twee mannen op straat hand in hand lopen	12	74	9	77	6	75	14	69

	Pools		Somalisch		Surinaams		Turks	
	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens
Homoseksuele mannen en lesbische vrouwen moeten hun leven kunnen leiden zoals zij dat willen	78	7	66	18	89	5	70	13
Het is goed dat homoseksuelen met elkaar mogen trouwen	51	22	33	42	76	10	40	33
Ik vind het een probleem als mijn kind een vaste partner heeft van hetzelfde geslacht	23	38	53	33	22	61	56	28
Ik vind het aanstootgevend als twee mannen op straat hand in hand lopen	15	66	25	49	10	77	23	55

\* Om de inpasbaarheid in de tabel en de leesbaarheid ervan te vergroten, zijn de percentages eens en helemaal eens samengevoegd, net als de percentages oneens en helemaal mee oneens.

\* Deze cijfers representeren niet alle personen met een migratieachtergrond of van kleur, maar zijn gedaan onder verschillende groepen Nederlanders uit een aantal gemeenschappen

Bron: scp/cbs (sim'20)



## Iedereenisanders.nl

Iedereenisanders.nl is een website voor jongeren met lhbt+ gevoelens. Op de site staat informatie, tips, ervaringsverhalen, mogelijkheden voor (online) contact en ontmoeting met andere lhbt+ personen en info over doorverwijzing naar hulp. Op Iedereenisanders.nl is ook een pagina speciaal voor ondersteuners van biculturele en BIPOC lhbt+ jongeren. Jongeren vinden er bijvoorbeeld ook tips voor het omgaan met hun omgeving of de verhouding tussen hun lhbt+ gevoelens en religie.

Meer informatie: [www.iedereenisanders.nl](http://www.iedereenisanders.nl)

Daarnaast is onder groepen met een migratieachtergrond ook sprake van een steeds groter wordende 'tegenbeweging'. Steeds meer mensen spreken zich uit tegen lhbt+ fobie en afkeuring of komen openlijk uit voor hun genderidentiteit of seksuele oriëntatie. Ze zetten zich in om de mate van kennis, zichtbaarheid en acceptatie te vergroten binnen hun eigen gemeenschappen (Felten en Bakker, 2020).

Duidelijk is dat BIPOC en biculturele personen tegenover unieke uitdagingen kunnen komen te staan wanneer zij hun lhbt+ gevoelens kenbaar maken. Wat zijn de gevolgen van dit gebrek aan acceptatie voor BIPOC en biculturele lhbt+ personen? En welke complexe problematieken ervaren zij?

### Uitsluitingsmechanismen in persoonlijke kringen

Nog vaak hebben lhbt+ personen te maken met (een vorm van) (tijdelijke) afwijzing door bijvoorbeeld familie of vrienden. Zo ook BIPOC en biculturele

lhbt+ personen (Westerveld, 2022; Bakker & Felten, 2019). Als iemand dit overkomt, verliest diegene niet alleen (een deel van de) familie, maar misschien ook het contact met burens, vrienden en kennissen. Diegene kan er dan alleen voor komen te staan. Dat kan leiden tot psychische of financiële problemen en zelfs tot dak- of thuisloosheid met alle gevolgen van dien. Als een professional te maken krijgt met iemand met deze multiproblematiek, is het goed om een vertrouwensband te creëren en de oorzaak te achterhalen. Op de website van Movisie zijn diverse [e-learnings](#) te vinden speciaal voor sociaal professionals die in contact staan met lhbt+ personen en onderwerpen.

### Dubbelbinding

BIPOC en biculturele lhbt+ personen kunnen terecht komen in een loyaliteitsconflict. De loyaliteit naar hun familie en vrienden en het verlangen uiting te geven aan hun lhbt+ gevoelens gaan niet altijd samen. Dit wordt ook wel dubbelbinding genoemd. Juist in families die lhbt+ ge-

voelens sterk afkeuren kan dat veel stress opleveren. Bijvoorbeeld vanwege de angst dat de lhbt+ gevoelens ontdekt worden, waardoor mensen dierbaren in hun directe omgeving kunnen kwijt raken en er alleen voor komen te staan. Ook is het stressvol wanneer zij hun gevoelens proberen weg te stoppen of een afkeer van zichzelf krijgen vanwege die gevoelens. Dit kan ook gelden voor lhbt+ personen die zich begeven in diverse religieuze contexten.

### Coming in en coming out

In Nederland is het openlijk vertellen over je seksuele oriëntatie of genderidentiteit doorgaans de norm. Hieromtrent worden ook landelijke en lokale activiteiten en beleid georganiseerd. Pride, Paarse Vrijdag en de jaarlijkse herdenking op 4 mei zijn een aantal voorbeelden. Het is natuurlijk vreemd dat iemand voor de seksuele oriëntatie of genderidentiteit 'uit moet komen'. Maar omdat cisgender en heteroseksualiteit nog steeds de norm is, is deze groep vrijgesteld van een open-

lijke bekendmaking. Van lhbt+ personen wordt daarentegen veelal verwacht dat zij hun lhbt+ gevoelens openlijk delen met hun omgeving wanneer zij hier klaar voor zijn.

Voor veel lhbt+ personen is het 'uit de kast komen' dan ook geen eenmalige mededeling en geen eindstation. Het is een proces van vertellen aan bijvoorbeeld verschillende mensen op school, aan vrienden, collega's, familie of kennissen. Maar ook het wel of niet vertellen aan de personen die ze gedurende hun (hele) leven nog zullen ontmoeten. Het is hiermee een doorlopend denk- en vertelproces. De reacties van mensen kunnen uiteenlopen. Voor sommige BIPOC en biculturele lhbt+ personen kan het extra moeilijk zijn om te vertellen dat ze bijvoorbeeld op iemand van hetzelfde geslacht vallen wanneer ze vermoeden dat hun omgeving daar negatief tegenover staat. Of erger, wanneer ze bang zijn dat ze hun familie kwijt kunnen raken of zelfs gevaar lopen als hun omgeving erachter komt. Daarom kiezen BIPOC en biculturele lhbt+ personen er soms voor om het bijvoorbeeld alleen te vertellen aan goede vrienden, maar niet aan hun familie.

In de loop der tijd is daarnaast het besef gegroeid dat 'uit de kast komen' niet de norm hoeft te zijn. Lhbt+ gevoelens wel of niet delen met anderen is een individuele keuze; het hoeft niet. Er is ruimte

gekomen voor meer vormen, meer concepten. Het proces van 'coming in', waarin met name zelfacceptatie centraal staat, krijgt daarom meer aandacht.

### Intersectionele problematiek

BIPOC en biculturele lhbt+ personen krijgen op meerdere manieren te maken met discriminatie. Ze ervaren maatschappelijke ongelijkheid op grond van twee of meer factoren. BIPOC en biculturele lhbt+ personen kunnen bijvoorbeeld negatieve reacties of gedragingen ervaren op basis van hun culturele achtergrond, religie of huidskleur. Ook kunnen ze te maken krijgen met vijandigheid of discriminatie vanwege hun lhbt+ gevoelens. Daarnaast kunnen zij binnen de lhbt+ gemeenschap zelf discriminatie ervaren op basis van hun culturele achtergrond, en binnen migrantengemeenschappen discriminatie ervaren op basis van hun lhbt+ gevoelens.

De factoren 'lhbt+ zijn' en 'bicultureel zijn' doorkruisen elkaar dus. Daarnaast kan de mate van discriminatie op basis van de ene factor ook worden beïnvloed door de andere factor. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de LHBT-monitor (SCP, 2022). Op het gebied van veiligheid nemen lesbische, homoseksuele en bi+ (lhb) personen een kwetsbare positie in. Lhb personen zijn bijvoorbeeld vaker slachtoffer van geweldsdelicten, respectloos gedrag en cyberpesten dan heteroseksuele personen.

Gevoelens van onveiligheid zijn dan ook sterker aanwezig bij lhb personen dan bij heteroseksuele personen; respectievelijk 40% en 33% voelt zich wel eens of vaak onveilig. Lhb personen met een migratieachtergrond nemen volgens de monitor een extra kwetsbare positie in. Van hen voelt bijvoorbeeld bijna een kwart zich onveilig in de buurt en bijna één op de acht (12%) is slachtoffer geweest van een geweldsmisdrijf. Dit staat tegenover een lager getal van geweldsmisdrijven onder witte homoseksuele, lesbische en biculturele personen (9 tot 11%) en heteroseksuele personen (7%). De mate waarin personen lhbt+ discriminatie ervaren wordt dus beïnvloed door hun biculturele-/migratieachtergrond.

BIPOC en biculturele lhbt+ personen kunnen op vormen van discriminatie stuiten op school, thuis, in migrantengemeenschappen, in zelforganisaties én in lhbt+ gemeenschappen en -organisaties. Het feit dat er weinig plekken zijn waar ze zichzelf kunnen zijn en ze in verschillende groepen of gemeenschappen op hun hoede moeten zijn, kan veel stress opleveren.

'Dat er meer en meer aandacht is voor de kast en de mensen die de kasten bouwen stemt me optimistisch, want hoe zou het zijn als die kasten niet meer om mensen heen gebouwd worden en iedereen kan zijn wie men is, zonder dat expliciet aandacht wordt besteed aan seksuele oriëntatie? Vind een vorm die bij je past, je mag er hoe dan ook zijn.'

- Charlot Pierik, projectleider Regenboogbeleid, over 'coming in'





## The Hang-Out 070: Queer safe(r) space

The Hang-Out 070 is een huiskamerproject opgericht om een *safer space* te bieden aan de LHBTQIAP+ (Lesbisch, Homo, Bi, Trans, Queer, Intersekse, Aseksueel, Panseksueel) gemeenschap in de regio Haaglanden. The Hang-Out 070 is een veilige ontmoetingsplek waar iedereen zichzelf kan zijn, zichzelf kan ontplooiën, en andere mensen uit de gemeenschap kan ontmoeten. Daarnaast organiseren ze evenementen met centrale thema's die aansluiten op de belangen van de gemeenschap. Hierin richten zij zich specifiek op de leefwereld en de behoeften van LHBTQIAP+ mensen van kleur en mensen met een migratieachtergrond. The Hang-Out 070 richt zich op activisme en educatie en ze organiseren activiteiten die de gemeenschap sterker maken.

Meer informatie: [www.thehang-out070.nl](http://www.thehang-out070.nl)

## House of Vineyard: Safe(r) spaces en empowerment

House of Vineyard is het eerste Nederlandse ballroom-house. Voguing, de dansstijl die hoort bij ballroom-cultuur, is een dansvorm die is ontstaan in de zwarte en Latin lhbt+ gemeenschap in New York. Voor lhbt+ personen vormen deze 'houses' een veilige haven, in het bijzonder voor zwarte mensen en mensen van kleur. House of Vineyard biedt een veilige plek en werkt aan empowerment van mensen die niet in de maatschappelijke verwachting passen van gender en seksuele gerichtheid. 'Ballroom is een omgeving waar kunst en activisme elkaar ontmoeten. Ballroom is in die zin een vorm van protest, van verzet, en het is een radicale viering van ons bestaan en ons recht om ruimte in te nemen', aldus 'moeder' Amber Vineyard.

Meer informatie: [www.facebook.com/houseofvineyard](http://www.facebook.com/houseofvineyard)

## Mentale en lichamelijke gezondheid

De meeste mensen die erachter komen dat ze homoseksuele, lesbische, bi+ of transgender gevoelens hebben, ervaren stress of spanning doordat ze bijvoorbeeld piekeren, bang zijn dat anderen 'erachter komen', of zich eenzaam voelen, omdat ze denken dat ze de enige zijn die zich zo voelt. Wanneer hun omgeving het mogelijk moeilijk zal accepteren, maken zij zich vaak nog meer zorgen. Hierdoor kunnen (biculturele en BIPOC) lhbt+ personen lastkrijgen van allerlei gezondheidsklachten: lichamelijke klachten zoals buikpijn of hoofdpijn maar ook psychische klachten zoals depressie.

In een SCP-rapport uit 2021 (van Beusekom & Huijnk, 2022) is terug te zien hoeveel invloed deze stress kan hebben op lhbt+ jongeren. Uit antwoorden op de vraag hoe vaak jongeren zich ongelukkig voelen, blijkt dat lhb jongeren zich 3 keer

vaker ongelukkig voelen (32%) dan heteroseksuele leeftijdsgenoten (10%). Lesbische, homoseksuele en biseksuele scholieren geven hun leven gemiddeld een 6,8, waar heteroseksuele scholieren hun leven een 7,7 geven. Daarnaast blijkt – net als in het onderzoek uit 2013 – dat lhb jongeren

hun gezondheid op alle terreinen slechter ervaren dan heteroseksuele jongeren. Om een beeld te schetsen: 37% van de lhb jongeren zegt hun gezondheid als redelijk of slecht te ervaren tegenover 18% van de heteroseksuele jongeren. Onder de klachten vallen: hoofdpijn, maagpijn,





rugpijn, slecht humeur, zenuwachtig en duizelig. Ook op het gebied van psychische problemen zijn verschillen te zien tussen lhb jongeren en hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. 40% van de lesbische, homoseksuele of biseksuele jongeren heeft emotionele problemen, tegenover 18% van de heteroseksuele jongeren. Ook als het gaat om gedragsproblemen (41% tegenover 27%) en hyperactiviteit (41% tegenover 27%) zijn grote verschillen geconstateerd.

### (On)zichtbare personen

Wanneer (biculturele en BIPOC) personen hun lhbti+ gevoelens niet willen delen met hun directe omgeving, zoals familie, vrienden en kennisse, kan het voorkomen dat zij een dubbelleven gaan leiden. Het gevolg is dat ze kwetsbaarder zijn en met persoonlijke vraagstukken worstelen waar ze nergens mee naartoe durven of kunnen te gaan, waardoor zichzelf en hun problematieken onzichtbaar zijn bijvoorbeeld voor sociaal professionals, op school of in de wijk. Als zij om hulp vragen bij een reguliere instelling, wordt hun problematiek op lhbti+ gebied niet altijd gesignaleerd. Door hun onzichtbaarheid en hun soms complexe multi-problematiek is het niet eenvoudig voor reguliere hulpverleningsinstellingen om in hun aanbod op deze personen aan te sluiten. In grote steden zijn deze personen zichtbaarder. Dit is onder andere het gevolg van diverse pro-

jecten waarin ontmoeting en de inzet van rolmodellen uit de 'eigen groep' centraal staan. In de hulpverlening zijn enkele specifieke initiatieven voor BIPOC en biculturele lhbti+ personen, zoals Stichting Colored Qollective en Stichting Maruf.

### Microagressies

Microagressies zijn kleine, min of meer subtiele, (on)opzettelijke en alledaagse interacties en gedragingen waaruit vooringenomenheid richting historisch gemarginaliseerde groepen blijkt. Het kan bij lhbti+ personen bijvoorbeeld gaan om ongepaste grappen, uitsluiting, het afwijzen of negeren van personen, de namen van mensen niet leren, misgendering of stereotypering. Microagressies worden vaak makkelijk weggewuifd. De zijlingse opmerkingen, 'grapjes' en aannames lijken klein maar vormen een constante aanslag op iemands zelfbeeld en de sociale veiligheid. BIPOC en biculturele lhbti+ personen hebben regelmatig te maken met microagressies, bijvoorbeeld op basis van hun seksuele identiteit, genderidentiteit, culturele achtergrond, huidskleur en religie.

### Ontstaan (zelf) organisaties

BIPOC en biculturele lhbti+ personen voelen zich niet altijd prettig of veilig bij 'reguliere' organisaties. Dit kan zowel gelden voor formele organisaties als

### Stichting Colored Qollective: voor en door lhbtqia+ personen van kleur

Colored Qollective is in 2018 opgericht als een organisatie die zich specifiek richt op de positie en veiligheid van lesbische, homoseksuele, bi+, transgender, queer, intersexe en aseksuele personen van kleur (lhbtqia+ personen). Het team bestaat uit lhbtqia+ personen van kleur die vanuit ervaringsdeskundigheid werken. In 2020 is de stichting een samenwerking aangegaan met de gemeente Utrecht, in het project genaamd 'POCQUnity'. Dit dienstverlenende project heeft als doel een veilige, anonieme en laagdrempelige omgeving te bieden voor lhbtqia+ bezoekers en gevluchte medemensen van kleur. Betrokken personen worden begeleid bij het vinden van de juiste ondersteuningstrajecten.

Meer informatie:  
[www.coloredqollective.org](http://www.coloredqollective.org)

### Stichting Maruf: platform voor queer moslims

Stichting Maruf is een kenniscentrum voor islam en seksuele diversiteit. Het doel is om het bewustzijn rondom islam, gender en seksuele diversiteit te vergroten. Maruf heeft als visie een samenleving die vrij is van elke vorm van discriminatie op grond van seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Daarbij ondersteunt Maruf moslims in het acceptatieproces van hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Queer moslims hebben te maken met meervoudige discriminatie. Maruf helpt hen bij zelfacceptatie en persoonlijke empowerment; ze bieden ruimte om seksuele en genderdiversiteit te verenigen met geloof. Verder organiseert Maruf bijeenkomsten, conferenties en themadagen en is daarnaast ook initiatiefnemer van het Global en European Queer Muslim Network.

Meer informatie: [www.maruf.eu](http://www.maruf.eu)



zelf- en belangenorganisaties. Hiernaast sluit bestaande zorg- en hulpverlening regelmatig niet aan bij de behoeften van BIPOC en biculturele lhbt+ personen. Hun specifieke positie wordt niet altijd herkend en erkend, waardoor bestaand aanbod niet aansluit bij bestaande behoeften. Vanuit die behoefte wordt specifiek aanbod ontwikkeld door personen uit de gemeenschap zelf. Bijvoorbeeld het oprichten van een eigen organisatie, het creëren van een safe space, het organiseren van activiteiten of het bieden van professionele ondersteuning of hulpverlening. Voorbeelden hiervan zijn Stichting Colored Qollective, Trans United en House of Vineyard. Lees meer over deze initiatieven in de kaders in deze handreiking.



## Uitgelicht: BIPOC lhbt+ ouderen

De perspectieven en ervaringen van personen van kleur (BIPOC) en biculturele personen zijn in onderzoeken nog vaak ondervertegenwoordigd. Dat geldt ook als gaat over BIPOC lhbt+ personen van 50 jaar en ouder. Roze 50+ heeft samen met Movisie een peiling verricht onder BIPOC lhbt+ personen van 50 jaar en ouder. Uit deze peiling blijkt dat meer specifieke aandacht nodig is voor deze groep op het gebied van ontmoeting, zichtbaarheid en binnen zorg en welzijn. Met dank aan deze verkenning is zo meer inzicht verkregen in de uitdagingen en behoeftes van BIPOC en biculturele lhbt+ personen en lhbt+ personen van kleur boven de 50 jaar oud.

‘Weinig diversiteit in aanbod waar ik mij echt op mijn gemak voel’

### De belangrijkste punten op een rij:

In Nederland worden veel ontmoetingsactiviteiten georganiseerd voor de lhbt+ gemeenschap. Uit de peiling blijkt onder de respondenten ook een grote behoefte aan ontmoeting. Veel van deze respondenten (52%) laten echter weten dat het aanbod in ontmoetingsactiviteiten ontoereikend is voor hen. Dan bedoelen respondenten specifiek aanbod voor oudere BIPOC lhbt+ personen. Ook zouden ze zich meer op hun gemak willen voelen. Bij veel activiteiten is ‘het merendeel van de bezoekers nog steeds wit’, terwijl BIPOC lhbt+ personen van 50 jaar en ouder ook aangeven in contact te willen komen met andere BIPOC personen.

### Onvoldoende zichtbaar

De respondenten hechten veel waarde aan zichtbaarheid. Meer dan de helft (52,5%) van hen vindt het belangrijk dat andere mensen weten dat ze zich identificeren als lhbt+ persoon. BIPOC lhbt+ personen zijn momenteel niet voldoende zichtbaar, geeft een grote meerderheid (72,7%) van de

respondenten aan. Dit kan beter bijvoorbeeld door bekende rolmodellen en meer aandacht in media. ‘Er zijn mensen die ook bang zijn om zichtbaar te worden, de Nederlandse samenleving is toch niet zo tolerant als gezegd wordt’, aldus een respondent.

‘Het moet niet uitmaken dat ik een kleur heb en dat ik lesbisch ben’

Veel respondenten (60,8%) zijn bekend met de Roze Loper, een certificaat voor lhbt+ vriendelijke zorg. Uit vragen over zorg werd duidelijk dat respondenten veel behoefte hebben aan aandacht voor het lhbt+ zijn en de etnische/culturele achtergrond binnen zorg en welzijn. Dat respondenten zich nog niet altijd erkend en gezien voelen blijkt uit de toelichtingen. ‘Ik wil bij hulpverleners ook graag mezelf kunnen zijn, maar merk dat dit vaak niet kan’, aldus een respondent.

## Aanbevelingen

In het slot van de publicatie worden aanbevelingen gedaan om een uitgebreider vervolgonderzoek te doen naar de situatie van BIPOC lhbt+ personen van 50 jaar en ouder. Ook kan werk worden gemaakt van het uitbreiden en/of inclusiever maken van het aanbod van ontmoetingsactiviteiten, het inzetten op meer zichtbaarheid en meer specifieke aandacht binnen zorg en welzijn.

Meer informatie: [www.movisie.nl/lhbt-bipoc-ouderen](http://www.movisie.nl/lhbt-bipoc-ouderen)



## Uitgelicht: lhbt+ vluchtelingen

Een specifieke groep BIPOC en biculturele lhbt+ personen zijn vluchtelingen. Vervolg vanwege bijvoorbeeld seksuele oriëntatie of genderidentiteit uit hun land van herkomst kan voor lhbt+ personen reden zijn om asiel aan te vragen in Nederland. Tegen welke unieke uitdagingen lopen lhbt+ personen met een vluchtelingachtergrond aan? En welke ondersteuning kan hen worden gegeven?

### Opvang in Nederland

Tijdens de asielpcedure heeft iemand recht op opvang in Nederland. Opvanglocaties zijn te vinden in verschillende gemeenten verspreid over heel Nederland. Het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers is verantwoordelijk voor de opvang. Wonen in een asielzoekerscentrum is echter niet makkelijk, zeker niet als je alleen gevlucht bent, zoals veel lhbt+ vluchtelingen. Veel mensen zijn er niet open over hun lhbt+ gevoelens en dus ook niet over de reden van hun vlucht. Als het toch bekend wordt, kunnen ze te maken krijgen met

vooroordelen, pesterijen en geweld van andere asielzoekers vanwege hun seksuele oriëntatie of genderdiversiteit. Juist omdat er mensen uit allerlei landen en culturen dicht op elkaar wonen, kan de spanning oplopen. Onder lhbt+ asielzoekers is een behoorlijk percentage transgender. Voor hen is het belangrijk dat zij in een opvangcentrum op de juiste afdeling (mannen of vrouwen) terecht komen: daar waar ze zichzelf het meeste thuis voelen. Dat komt in de meeste gevallen niet overeen met het

gender dat aan hen is toegewezen bij de geboorte.

### Strenge wetgeving

In het land van herkomst van sommige vluchtelingen is het strafbaar om seks of relaties te hebben met iemand van hetzelfde geslacht, waardoor zij het risico lopen op ernstige straffen van geldboetes tot in sommige gevallen levenslange opsluiting of zelfs de doodstraf. Het hebben van lhbt+ gevoelens is dan ook een grond voor een verblijfsvergunning, wanneer het

### Een maatje van Cocktail

Cocktail is een maatjesproject om het isolement van asielzoekers en vluchtelingen met een lhbt+ oriëntatie te doorbreken en hen op een veilige manier te introduceren in de Nederlandse samenleving. In dit maatjesproject wordt de nieuwkomer één-op-één gekoppeld aan een Cocktailmaatje, die indien mogelijk dezelfde taal spreekt.

Meer informatie: [www.cocktailonline.nl](http://www.cocktailonline.nl)



land van herkomst wetten kent die het leven van lhbt+ personen in onveiligheid brengen. Of mensen daadwerkelijk legaal in Nederland kunnen blijven, bepaalt de Immigratie- en Naturalisatie Dienst (IND).

In Nederland zijn er signalen dat het aantal asielaanvragen met lhbt+ motief toeneemt. Dat geldt in ieder geval voor personen uit landen waar recent strenge anti-lhbt+ wetten zijn ingevoerd en voor

landen waar de wetgeving al streng is (COC Nederland, 2019). Ook uit landen waar de samenleving zeer negatief staat ten opzichte van lhbt+ personen en anti-lhbt+ geweld aan de orde van de dag is, komen asielerzoekers binnen.

### Asielprocedure

In de asielprocedure is het volgens de huidige richtlijnen belangrijk dat een vluchteling direct vertelt wat de reden

van de vlucht was. Mocht iemand dat niet onmiddellijk doen, dan kan dat gevolgen hebben voor de toekenning van een verblijfsvergunning. Juist omdat de lhbt+ identiteit in het land van herkomst zo gevoelig ligt, kan het zijn dat iemand in de procedure juist niet zomaar vertelt over diens privéleven.

### Methodiek 'levensverhalen'

Voor vluchtelingen uit landen waar anti-lhbt+ wetgeving is en dit soms ook strafbaar is, kan het lastig zijn om tijdens de asielprocedure en bij hulpverleners open en gedetailleerd hun verhaal te vertellen. Om lhbt+ personen met een vluchtelingenachtergrond hierin te ondersteunen, ontwikkelde Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) een nieuwe methodiek voor vrijwilligers en (sociaal) professionals. De methodiek is gebaseerd op praktijkgericht onderzoek. In de publicatie voor deze methodiek 'levensverhalen' zijn ook trainingen en voorbeeldvragenlijsten te vinden.

Bekijk de methodiek op [www.kis.nl/methodieklevensverhalen](http://www.kis.nl/methodieklevensverhalen)



## Uitgelicht: biculturele en BIPOC transgender personen

BIPOC en biculturele transgender personen bevinden zich in een unieke en soms complexe positie, waarbij ze te maken hebben met uitdagingen die specifiek zijn voor hun identiteit. Transgender personen kunnen worstelen met discriminatie en uitsluiting in de samenleving wegens hun genderidentiteit. Voor BIPOC en biculturele transgender personen is deze ervaring vaak nog ingrijpender en uitdagender. Zij kunnen te maken krijgen met meervoudige, ofwel intersectionele, discriminatie: als transgender persoon

en als bicultureel persoon op basis van cultuur, religie en huidskleur. Over de hele wereld, waarvan ook in Nederland, is er nog steeds een beperkt begrip en acceptatie voor transgender personen (Lima e.a., 2016). Dit kan leiden tot afwijzing, discriminatie en geweld. Voor BIPOC en biculturele transgender personen betekent dit dat ze niet alleen te maken hebben met dit soort uitdagingen binnen één cultuur, maar binnen twee of meer culturen. Daarbij kunnen BIPOC en biculturele transgender

personen te maken hebben met conflicten tussen de opvattingen over gender en seksuele oriëntatie in verschillende culturen. Soms kunnen deze opvattingen in strijd zijn met elkaar, waardoor BIPOC en biculturele transgender personen kunnen worstelen met het vinden van hun plek in beide culturen. Ervaringen met discriminatie en afwijzing kunnen ook leiden tot gevoelens van isolement en eenzaamheid.

Het is voor BIPOC en biculturele transgender personen vaak moeilijk om toegang te krijgen tot geschikte gezondheidszorg en steunnetwerken, wat een negatief effect kan hebben op het welzijn en welbevinden. Regelmatig zijn professionals niet sensitief op het gebied van lhbt+ en culturele diversiteit. Het is voor BIPOC en biculturele transgender personen belangrijk om te weten dat zij er niet alleen voor staan.

Het is daarnaast van belang om actief te werken aan verbetering van de situatie voor BIPOC en biculturele transgender personen. Dit betekent onder andere het bestrijden van discriminatie, het verbeteren van toegang tot gezondheidszorg, het bieden van passende ondersteuning en het vergroten van bewustwording over deze groep.



### Trans United en de Trans Kliniek

Trans United is een zelfhulporganisatie voor BPOC transgender personen. Trans United Nederland is de Nederlandse afdeling van Trans United Europe/Trans European BPOC Network. De organisatie zet zich in om een *safer space* te creëren, ze organiseren bijeenkomsten en trainingen. Trans United werkt samen met verschillende maatschappelijke partners, waaronder de GGZ en de politie. Speerpunten van de organisatie zijn: 1) werk en arbeidspositie, waaronder ook informeel werk zoals sekswerk; 2) gezondheid: transgender specifieke zorg, inclusief Soa en HIV preventie; en 3) antiracisme werk. De organisatie werkt aan bewustwording, de emancipatie van BPOC transgender personen en lobby voor het opnemen van BPOC-kwesties in beleid.

In Nederland heeft Trans United een eigen gezondheidskliniek opgezet. De Transkliniek is een samenwerking tussen Trans United Europe en de soa-polikliniek van de GGD Amsterdam. Bij een specifieke groep transgender personen bestaat een grote behoefte om naast seksuele gezondheidszorg ook medische begeleiding te krijgen bij bijvoorbeeld hormoongebruik. Dit betreft transgender personen, veelal met een biculturele achtergrond, die niet in de reguliere zorg terechtkomen. Dit kan omdat zij niet gedocumenteerd of onverzekerd zijn en/of niet ingeschreven staan in Nederland, waardoor toeleiding naar medische zorg lastig is. Andere barrières zijn dakloosheid, armoede en het hebben van een vluchtelingenstatus. Daarnaast heeft deze specifieke groep moeite om de weg te vinden in de Nederlandse gezondheidszorg. In 2023 wordt er ook in Utrecht een Transkliniek geopend binnen een driejarige pilot. In Utrecht maakten Trans United Europe en GGD regio Utrecht hiervoor een projectplan, waarvoor ze samenwerken met de Utrechtse stichting Colored Collective. Het plan is gericht op de transgender en non-binaire gemeenschap en de meest kwetsbare personen daarbinnen, die naast de lange genderzorg wachttijden ook te maken hebben met vooroordelen en uitsluiting. Hierbij zijn ervaringsdeskundigen die deze groepen helpen onmisbaar.

Meer informatie: [www.transunitedeurope.eu](http://www.transunitedeurope.eu)



# Ondersteuning van BIPOC en biculturele lhbti+ personen in de praktijk

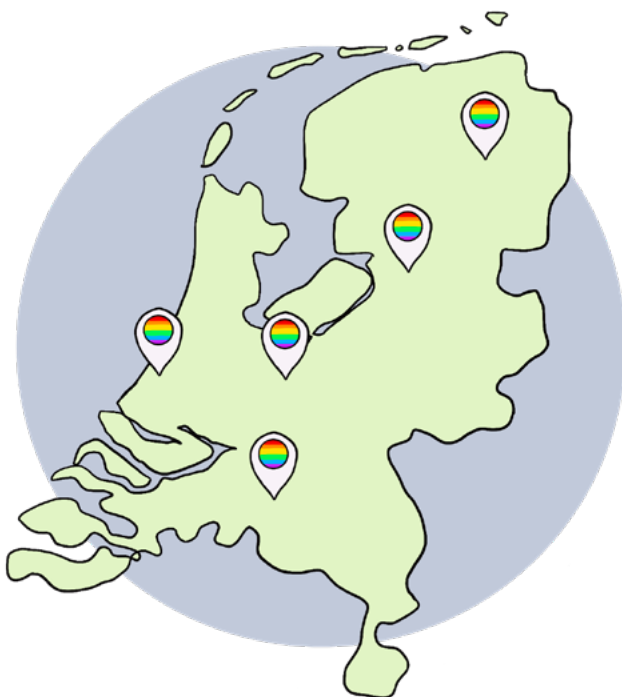
BIPOC en biculturele lhbti+ personen hebben in verschillende mate behoefte aan ondersteuning. Deze ondersteuning kan vanuit verschillende hoeken geboden worden en is idealiter aanvullend op elkaar. Gemeenten, sociaal professionals in zorg- en welzijnswerk en maatschappelijke organisaties kunnen hier een rol in spelen. Hiernaast groeit het aantal zelforganisaties van BIPOC en biculturele lhbti+ personen. Deze organisaties ontstaan vanuit een bepaalde behoefte, die niet vervuld lijkt te worden door de bestaande

organisaties en ondersteuning. Dit kan bijvoorbeeld zo zijn omdat iemand zich bij een bestaande lhbti+ organisatie onvoldoende thuis voelt. In dit hoofdstuk staan praktische tips voor gemeenten, sociaal professionals en organisaties die ondersteuning kunnen bieden aan BIPOC en biculturele lhbti+ personen. Overkoepelend kan het de ondersteuning ten goede komen als verschillende organisaties hierbij ook de samenwerking met elkaar opzoeken.

## Tips voor gemeenten

In verschillende gemeenten zijn er initiatieven voor en door BIPOC en biculturele lhbti+ personen. Zij bieden bijvoorbeeld informatie, ondersteuning en praktische hulp. Daarnaast faciliteren deze initiatieven vaak een veilige plek voor mensen en organiseren ze ontmoeting. De initiatieven draaien veelal op vrijwilligers die zelf lhbti+ zijn en een biculturele achtergrond hebben. Hierdoor hebben zij vaak een goed beeld van wat er speelt en is de organisatie laagdrempeliger en toegankelijker.

Het is belangrijk om (initiatieven en organisaties van) BIPOC en biculturele lhbti+ personen te betrekken bij het opstellen en uitvoeren van beleid dat gericht is op deze doelgroep. Mocht er in de eigen gemeente (nog) geen netwerk zijn, dan kan er eventueel worden gekeken via netwerken van andere gemeenten.



## Alliantie Verandering van Binnenuit

De alliantie Verandering van Binnenuit werkt sinds 2018 aan gelijkheid, veiligheid en acceptatie van vrouwen en lhbti+ personen en richt zich daarbij op migranten- en vluchtelingengemeenschappen in de samenleving. Dat doet de alliantie niet 'van boven af' maar van 'binnenuit'. De alliantie is een samenwerking tussen LCC+, het Consortium Zelfbeschikking van organisaties voor en door mensen met een migranten- of vluchtelingenachtergrond, en Movisie. Doel is om samen effectief te werken aan verandering van 'sociale normen' binnen de diverse gemeenschappen.

Meer informatie: [www.movisie.nl/verandering-binnenuit](http://www.movisie.nl/verandering-binnenuit)

Naast zulke initiatieven en zelforganisaties is het nodig dat er bij reguliere organisaties ook aandacht is voor deze groep. Hoe kan de gemeente informatie en hulp voor deze specifieke groepen goed organiseren? Het is belangrijk dat dit wordt ingebed in een bredere werkwijze, waarbij er inclusief en intersectioneel gewerkt wordt. Inclusief betekent dat er voor verschillende groepen wordt gekeken wat zij nodig hebben, intersectioneel betekent dat er oog is voor het feit dat mensen altijd tot meerdere groepen tegelijk behoren.

**Het is van belang dat deze drie aspecten in samenhang worden aangeboden door gemeenten:**

- Ontmoeting en empowerment: versterking van zelforganisaties;
- Goede en toegankelijke informatievoorziening en hulpverlening;
- Acceptatie van lhbt+: het betrekken van de sociale omgeving en het bevorderen van acceptatie.

Voorafgaand hieraan is het belangrijk om in kaart te brengen waar BIPOC en biculturele lhbt+ personen tegenaanlopen in de gemeente en waar zij behoefte aan hebben.

**Breng samen met partners de lokale situatie in kaart**

- Breng in kaart wat er in de gemeente speelt. Doe dit samen met lokale partners. Inventariseer of er signalen binnenkomen over deze groepen bij de hulpverlening, het welzijnswerk, zelforganisaties waaronder van mensen met een migratieachtergrond en van lhbt+ personen, antidiscriminatiebureaus en scholen. Als het zo is dat deze organisaties niets horen, wil dit niet zeggen dat er geen signalen zijn. Wijs organisaties hierop en vraag hen om deze groep in het vizier te krijgen.
- Inventariseer of er kennis en expertise in de gemeente aanwezig is om BIPOC

## Beslisboom: ondersteun BIPOC en biculturele lhbt+ personen

Als vrijwilliger bij een lhbt+ organisatie of een migranten- of vluchtelingenorganisatie kun je hulp en ondersteuning geven aan BIPOC en biculturele lhbt+ personen. BIPOC en biculturele lhbt+ personen kunnen met specifieke uitdagingen of problematiek te maken krijgen. Als vrijwilliger kun jij een luisterend oor bieden en ontmoetingen voor en met andere BIPOC en biculturele lhbt+ personen organiseren en faciliteren. Maar wat kun je doen als je vermoedt dat er (ernstige) problemen spelen? Rutgers, COC en Movisie ontwikkelden een beslisboom om hierbij te helpen.

Meer informatie: [www.movisie.nl/publicatie/ondersteun-biculturele-lhbts](http://www.movisie.nl/publicatie/ondersteun-biculturele-lhbts)



en biculturele lhbt+ personen goed van informatie, ondersteuning en hulp te voorzien. Zijn er zelforganisaties voor BIPOC en biculturele lhbt+ personen of zijn er signalen dat die behoefte er is? Bieden zij informatie en mogelijkheden voor ontmoeting en ondersteuning?

- Inventariseer bij migrantenzelforganisaties op welke manier zij het onderwerp bespreekbaar (willen) maken in eigen kringen. Wat hebben zij hiervoor nodig? Hoe kan de gemeente hen ondersteunen? Het is belangrijk dat organisaties

ruimte hebben voor interne discussie en visievorming. Laat ze hun eigen manier ontwikkelen zonder het belang uit het oog te verliezen. Zorg wel dat bijeenkomsten en het uiteindelijke aanbod worden georganiseerd mét de groep en niet alleen óver de groep.

- Inventariseer bij lokale/regionale lhbt+ belangenorganisaties hoe zij aan inclusie werken. Hebben zij bijvoorbeeld de kennis en de tools om ook een plek te bieden voor BIPOC en biculturele lhbt+ personen?



### Veranker aandacht bij zorg- en welzijnsinstellingen

- Bij het maken van afspraken die betrekking hebben op (jeugd)hulpverlening en zorg is het van belang oog te houden voor BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen. Dit kan door bij uitvoerende organisaties aandacht te vragen voor specifieke hulpverlening of organisaties te stimuleren nauw samen te werken met zelforganisaties. Benoem in de aanbesteding van het welzijnswerk BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen als specifieke doelgroep en vraag de organisatie naar de aanwezige expertise op dit onderwerp. Mocht die nog niet (voldoende) aanwezig zijn, faciliteer dan informatievoorziening of trainingen voor de medewerkers die in contact (kunnen) komen met deze groep.
- Geef lokale of regionale welzijnsinstellingen de opdracht om, samen met belangenorganisaties en zelforganisaties, een sociale kaart voor lhbtqi+ personen op te stellen. Deze sociale kaart kan mensen die hulp zoeken wijzen op de mogelijkheden op lokaal, regionaal en nationaal niveau. Besteed daarbij aandacht aan de specifieke situatie van BIPOC en bicul-

turele lhbtqi+ personen. Maak de sociale kaart breed bekend. De sociale kaart kan ook hulpverleners en zorgprofessionals helpen bij het doorverwijzen of vinden van passende ondersteuning voor mensen.

- Proactieve voorlichting gericht op zichtbaarheid is belangrijk. Daar begint de mogelijkheid van mensen hun eigen ervaringen te duiden als lhbtqi+. Informatie en rolmodellen zijn een belangrijke voorwaarde voor de uiteindelijke toegankelijkheid van hulpverlening.
- Een gevarieerde aanpak is nodig: sommige mensen willen graag vertrouwde hulpverleners en anderen willen juist hulpverleners van buiten de eigen context. Belangrijke schakels zijn religieuze leiders, migrantenzelforganisaties en lhbtqi+ zelforganisaties (Kriek e.a., 2015).
- Besteed in communicatie-uitingen van de gemeente aandacht aan deze thematiek, aan seksuele, sekse- en genderdiversiteit in het algemeen en aan (anti-)discriminatie en racisme, met specifieke voorbeelden van en voor BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen.

### Ondersteun en versterk zelforganisaties

- Een gemeente kan actief contact leggen met lokale initiatieven en zelforganisaties om te kijken of er behoefte is aan ondersteuning en wat de gemeente hierin kan betekenen. Organisaties zijn niet altijd bekend met de weg naar de gemeente en op de hoogte van beschikbare ondersteuning vanuit de gemeente. Ondersteuning kan er voor elk initiatief en elke organisatie anders uitzien, dit kan onder andere samenhangen met de lokale context, het soort initiatief of organisatie en de beschikbare middelen.
- Gemeenten kunnen zelforganisaties ondersteunen en zo ontmoeting en onderlinge steun onder BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen bevorderen. Dit kan door lokale of regionale organisaties bij elkaar te brengen en samenwerking te bevorderen, waardoor wederzijdse uitwisseling plaatsvindt. Ook kan de gemeente zelforganisaties introduceren bij bestaande zorg- of welzijnsorganisaties waardoor samenwerking mogelijk wordt, bijvoorbeeld op het gebied van signaleren, het delen van kennis en vaardigheden en de drempels voor hulp verlagen.
- BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen kunnen te maken hebben met gelaagde problematiek. Dit kan voor henzelf en voor hulpverleners complex zijn. Hierbij kan het helpen om met een ketenaanpak te werken. Als de hulporganisaties één keten vormen, kunnen BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen makkelijker informatie vinden over ondersteuning, begeleiding, hulpverlening, zorg en opvang. Daarmee kunnen zij beter geholpen worden, op een manier die aansluit bij hun specifieke situatie.
- In gemeenten met een asielzoekerscentrum is het belangrijk om ook het aanbod van zelforganisaties bekend te maken onder bewoners. Ook hier blijft het belangrijk dat mensen zelf (kunnen) bepalen in welke mate zij open willen zijn over zichzelf.



## Tips voor sociaal professionals

Onderzoek onder BIPOC en biculturele lhbt+ personen laat zien dat er een duidelijke behoefte bestaat aan hulp en dat mensen die hulp vooral zouden willen (hebben) ontvangen van professionals en anderzijds van lhbt+ zelforganisaties. Van een professional wordt verwacht dat het een goede vertrouwenspersoon is die ervaring heeft met de doelgroep en een gedegen opleiding heeft. Persoonsgebonden kenmerken van de hulpverlener worden soms minder belangrijk gevonden: diens eigen gender of seksuele oriëntatie, religieuze of culturele achtergrond luistert niet heel nauw, zolang diegene een zekere ervaringsdeskundigheid kan laten zien en respect heeft voor de achtergrond van de betrokkene. Sommige lhbt+ personen willen graag dichtbij huis terecht kunnen voor hulp, anderen willen dat juist niet, mogelijk om niet het risico te lopen dat hun seksuele oriëntatie bekend wordt (Kriek e.a., 2015).



## Safe(r) spaces

Een safe space is een ruimte die door personen wordt ervaren als een omgeving waar ze welkom zijn, waar hun identiteit wordt geaccepteerd en waar ze informatie over zichzelf kunnen delen zonder bang te hoeven zijn voor negatieve gevolgen. Het gaat hierbij om een sociale omgeving waarin mensen zich gerespecteerd voelen en zich fysiek, sociaal en emotioneel veilig genoeg voelen om hun standpunten, identiteiten en oriëntaties, attitudes en gedragingen te uiten en te onderzoeken.

Safe spaces worden vaak gecreëerd voor mensen die tot gemarginaliseerde groepen behoren, om samen te komen en gedeelde ervaringen uit te wisselen. In deze veilige ruimtes worden mensen niet geconfronteerd met negatieve reacties en denkbeelden over hun identiteit die zij in de maatschappij vaak ervaren. Een safe space is niet altijd een fysieke plek, maar kan bijvoorbeeld ook online zijn. Het bewust creëren van een veilige ruimte kan bijdragen aan empowerment.

## In gesprek met (biculturele) lhbt+ personen

Een belangrijke voorwaarde voor een goede (vertrouwens)band is communicatie. Door de juiste woorden, aanspreekvormen en termen te gebruiken als sociaal professional verklein je de kans om barrières te creëren tussen jou en client. Het kan ongemakkelijk voelen, maar komt de relatie en hulp juist ten goede, het gaat erom dat diegene op diens gemak voelt.

- ✓ Vermijd assumpties over de gender- of seksuele oriëntatie van een persoon of diens partner en omgeving. Het is niet mogelijk om iemands gender- of seksuele oriëntatie te raden of zien, dit geldt ook voor iemands culturele of religieuze achtergrond. Je kunt (voorzichtig) ernaar mits het relevant is om te weten om je werk goed te kunnen doen.
- ✓ Gebruik de voornaamwoorden die de persoon zelf graag wil en eventueel ander taalgebruik waar iemand zichzelf in herkent, bijvoorbeeld met betrekking tot culturele of religieuze achtergrond. Vraag er zo nodig naar.
- ✓ Behoud een niet-veroordelende houding zowel verbaal als non-verbaal. Zorg ervoor dat de cliënt zich veilig en vrij voelt.
- ✓ Wees niet bevooroordeeld over de culturele- en religieuze achtergrond van iemand. Stel geen onnodige vragen, ook niet over de mate van acceptatie binnen de omgeving als dat niet relevant is of diegene niet praat over eigen omgeving. Het is belangrijk om (onbewuste) vooroordelen actief tegen te gaan, dit kan bijvoorbeeld door hier trainingen over te volgen.
- ✓ Stel open vragen over liefde, relaties en gender om lhbt+ gevoelens bespreekbaar te maken. Geef iemand ruimte voor twijfels en dwing iemand niet in een hokje wanneer iemand dat zelf niet doet.
- ✓ Bied ruimte voor vragen en geef tips voor betrouwbare informatie over lhbt+. Bespreek mogelijkheden voor contact met anderen via bijvoorbeeld zelforganisaties of belangenorganisaties.
- ✓ Besteed aandacht aan iemands context. Bespreek hoe iemand zelf inschat dat anderen in de omgeving kunnen reageren. Bespreek van wie iemand steun krijgt en bij wie iemand steun zou kunnen vragen.
- ✓ Bij een onveilige situatie of in het geval van dreigend eengerelateerd geweld of huwelijksdwang maak je samen een plan. Ook kun je samenwerking zoeken met het steunpunt huiselijk geweld, het steunpunt eengerelateerd geweld of de politie.
- ✓ Garandeer anonimiteit en bespreek de mate van geheimhouding en registratie.



Mohamed: 'Toen ik me bewust werd van mijn homoseksuele gevoelens, raakte ik in paniek. Ik kon het mij niet voorstellen om, én homo én gelukkig te zijn zonder mijn Marokkaanse familie te kwetsen. Ik heb een jaar een dubbelleven geleid. Dit ging echter niet zonder slag of stoot: ik ben na een jaar in elkaar gestort. Kort daarop zocht ik hulp bij onder andere een psycholoog en een stichting voor lotgenoten. Door te praten met lotgenoten en mijn psycholoog, ben ik mij steeds beter en zekerder gaan voelen. Hierdoor heb ik de moed gehad om mijn moeder en de rest van mijn vriendenkring op de hoogte te stellen. Zij staan aan mijn zijde en willen mij gelukkig zien en accepteren mij volledig. De enige persoon die het nog niet weet, is mijn vader. Dit blijft voorlopig ook zo. Sommige dingen hebben gewoon tijd nodig.'

Bron: [www.iedereenisanders.nl](http://www.iedereenisanders.nl)

## Online training: Coming In

De online module [Coming In](#) is ontwikkeld voor professionals en vrijwilligers die in de zorg of welzijnswerk werken met BIPOC en biculturele lhbt+ personen. Het is belangrijk om te weten tegen welke specifieke problemen BIPOC en biculturele lhbt+ personen aan kunnen lopen en hoe je hen effectief kunt helpen of doorverwijzen. Deze online module biedt daarvoor goede handvatten.

Coming In heeft twee modules: voor professionals is er de module 'Ondersteuning aan lhbt+ personen met een biculturele achtergrond', voor vrijwilligers is er de module 'Doorverwijzen van BIPOC en biculturele lhbt+ personen'.

Meer informatie: [www.movisie.nl/training/online-training-coming](http://www.movisie.nl/training/online-training-coming)

## Empowerment

Professionals kunnen samen met zelforganisaties een sleutelrol vervullen in de empowerment van BIPOC en biculturele lhbt+ personen. Het gaat dan bijvoorbeeld over sociaal professionals, sociale wijkteam-medewerkers, jongerenwerkers en docenten op middelbare scholen. Zij kunnen een signalerende rol hebben en de doelgroep ondersteunen waar dat nodig is. Sociaal professionals en andere professionals hebben zo een belangrijke taak bij het versterken van de eigen kracht van BIPOC en biculturele lhbt+ personen, die in een kwetsbare situatie kunnen zitten. Tegelijkertijd kunnen zij oog hebben voor de individuele veiligheid en eventueel onveilige situaties voorkomen.

## Versterk de zelfregie

Zet in op het versterken van zelfregie. Ervaringsdeskundigheid, aandacht voor motivatie, zingeving en de eigen contacten kunnen helpen de eigen regie van iemand met een hulpvraag te versterken. Dat betekent voor deze doelgroep onder meer:

Bedenk dat de jongere of volwassene met lhbt+ gevoelens zelf eigenaar is van mogelijke uitdagingen of problemen én van de oplossing.

Stimuleer niet automatisch een coming out. Verken met iemand de persoonlijke situatie en bespreek de verschillende keuzes en mogelijke gevolgen. Maak dit bespreekbaar en steun iemand in diens eigen keuze. 'Coming in' is hierbij ook een belangrijk proces van ontdekken en of (zelf)acceptatie, waar iemand mogelijk steun bij kan gebruiken.

Help bij het opbouwen van een ondersteunend netwerk: organiseer zo nodig ondersteuning met mensen in dezelfde positie, zorg voor een buddy of zoek aansluiting bij een zelforganisatie. Bekijk waar iemand zelf weer anderen kan helpen; misschien als ervaringsdeskundige vrijwilliger in een zelforganisatie of online als maatje. Dit versterkt de eigen kracht. Waar van toepassing: bied ruimte voor het geloof. Hoe passen de lhbt+ gevoelens bij iemands religieuze overtuiging? Ondersteun diegene in het zoeken naar informatie hierover.

## Zorg voor informatie en praktische ondersteuning

- Goede ondersteuning van BIPOC en biculturele lhbt+ personen vraagt om kennis van interculturele aspecten in combinatie met kennis over seksuele, sekse- en genderdiversiteit. Raadpleeg een deskundige of spijker je kennis zelf bij, als dat nodig is.
- Regel indien nodig opvang en ondersteun bij praktische problematiek. Het is cruciaal dat de opvangfaciliteiten deskundig, veilig en geschikt zijn voor deze groep.



## Handboek Yeni Pencere

In het handboek Yeni Pencere oftewel 'een nieuw venster' staat de succesvolle aanpak beschreven waarmee Stichting Inspraakorgaan Turken in Nederland (IOT) denkbeelden van Turkse Nederlanders over gendergelijkheid en lhbt+ acceptatie langzaam maar zeker veranderd. Ook dit handboek is afkomstig uit de alliantie Verandering van Binnenuit. Lees ook het interview met Ahmet Azdural, directeur van de Stichting IOT en bekijk het filmpje.

Meer informatie: [www.movisie.nl/publicatie/yeni-pencere](http://www.movisie.nl/publicatie/yeni-pencere)

## Tips voor belangen- en zelforganisaties

Wat kunnen lhbt+ organisaties en migrantenzelforganisaties doen voor BIPOC en biculturele lhbt+ personen? BIPOC en biculturele lhbt+ personen voelen zich niet altijd thuis bij reguliere lhbt+ belangen- en zelforganisaties, maar ook niet bij migrantenzelforganisaties. Voor lhbt+ belangenorganisaties en COC-afdelingen is het belangrijk om zich zichtbaar actief in te zetten voor BIPOC en biculturele lhbt+ personen en hen een veilige plek te bieden. Tegelijk is het belangrijk dat migrantenzelforganisaties laten zien dat zij zich inzetten voor lhbt+ personen met een biculturele achtergrond. Dit kan door actief te communiceren, zowel intern als extern, over wat de organisatie in dit kader doet en waarom het belangrijk is. Verder kunnen organisaties beschikbare informatie, voorlichting en ondersteuning in kaart brengen. Goede contacten onderling van deze organisaties zijn belangrijk en kunnen bijdragen aan de acceptatie en emancipatie van BIPOC en biculturele lhbt+ personen. Gezamenlijke projecten,

rondom bijvoorbeeld het vergroten van bereikbaarheid, kunnen ook waardevol zijn.

Het aantal zelforganisaties van BIPOC en biculturele lhbt+ personen groeit al geruime tijd. Zij zetten zich in voor empowerment, praktische ondersteuning, zorg en veiligheid van de doelgroep en het bevorderen van acceptatie. Zij organiseren gezamenlijke activiteiten, zoals gespreksavonden, empowermentbijeenkomsten, trainingen, workshops, informatie en voorlichting. Sommigen reizen naar andere gemeenten omdat er in hun eigen woonplaats weinig georganiseerd wordt, anderen kiezen ervoor om activiteiten buiten hun eigen gemeente te bezoeken omdat ze dat zelf fijner vinden. In grote steden en via internet weten BIPOC en biculturele lhbt+ personen elkaar goed te vinden. Voor veel mensen is online een plek om zichzelf te ontdekken en te uiten, en een manier om gelijkgestemden te ontmoeten. Het internet kan een veilige(re) plek zijn voor mensen om ervaringen uit te wisselen.

## Oog voor de gemeenschap

- Zorg voor de juiste expertise in de organisatie en maak werk van deskundigheidsbevordering. BIPOC en biculturele lhbt+ personen hebben deels overeenkomende ervaringen, maar bevinden zich ook in een eigen specifieke situatie. Het is belangrijk om oog te hebben voor deze aspecten.
- Maak inzichtelijk waar BIPOC en biculturele lhbt+ personen mee te maken (kunnen) krijgen en waar zij behoefte aan hebben. Zorg dat er zicht is op de belangen van deze doelgroep en hoe de organisatie zich daarvoor kan inzetten. Leg deze vragen bijvoorbeeld ook neer bij zelf- en belangenorganisaties of sleutelfiguren uit de gemeenschap.
- BIPOC en biculturele lhbt+ personen kunnen te maken krijgen met uitsluiting en discriminatie vanwege hun biculturele achtergrond, hun lhbt+ zijn en een combinatie daarvan. Het is belangrijk om oog te hebben voor deze intersecties.



### Werk samen

- Zoek actief de samenwerking op met organisaties die werken met en voor BIPOC en biculturele lhbt+ personen. Outreachend werken is de sleutel. Denk hierbij aan zelf- en belangenorganisaties, maar ook bijvoorbeeld zorgorganisaties, welzijnswerk, scholen en gemeenten.
- Betrek de doelgroep bij het bepalen van doelstellingen en de uitvoering ervan. Zorg dat er niet alleen over de doelgroep gepraat wordt, maar mét hen. Betrek bijvoorbeeld zelf- of belangenorganisaties hierbij of organiseer een uitvraag onder BIPOC en biculturele lhbt+ personen.
- Organiseer gezamenlijke activiteiten met relevante organisaties en personen. Zorg ervoor dat mensen vanaf het begin van het proces worden betrokken, zodat verschillende perspectieven en expertise wordt meegenomen.
- Onderhoud contact met andere zelf- en belangenorganisaties om elkaar op de hoogte te houden van elkaars werk en expertise. Zo kunnen organisaties aanvullend op elkaar werken en mensen doorverwijzen waar nodig. Maak dit eventueel met een sociale kaart inzichtelijk.

- Werk samen met andere organisaties om van elkaar te leren. Wissel kennis, expertise en ervaringen uit om elkaars werk te versterken. Zorg voor een inclusieve werkomgeving en neem mensen in de organisatie aan uit de gemeenschap zelf.

### Zorg voor zichtbaarheid

- Maak zichtbaar dat er erkenning en aandacht is voor de positie van BIPOC en biculturele lhbt+ personen en dat de (interne) organisatie zich inzet voor deze gemeenschap. Zichtbaarheid kan bijdragen aan acceptatie, het is belangrijk om de gewenste sociale norm actief uit te dragen en dat ze onderdeel uitmaken van je organisatie. Daarnaast is het ook belangrijk om de organisatie zichtbaar te maken op fysieke en online plekken waar BIPOC en biculturele lhbt+ personen komen. Als je aan zichtbaarheid werkt en je verlangt naar medewerking van biculturele lhbt+ personen, zorg dan ook voor een goede nazorg! Als je aan zichtbaarheid werkt en je verlangt naar medewerking van biculturele en BIPOC lhbt+ personen, zorg dan ook voor een goede nazorg!

## Handboek voor Somalische Nederlanders

Het handboek *Jiheeye* is een kompas dat Somalische Nederlanders richting geeft op weg naar zelfbeschikking, opvoeding en seksuele diversiteit. Het handboek, afgeleid van de Somalische vertaling van 'kompas', is afkomstig uit de alliantie *Verandering van Binnenuit*. In deze methode, die binnen de alliantie is ontwikkeld, staan lhbt+ acceptatie en gendergelijkheid centraal. *Jiheeye* biedt kennis over zelfacceptatie, het doorbreken van lhbt+ taboes en meer. Bekijk ook het filmpje van *Jiheeye*.

Meer informatie: [www.movisie.nl/publicatie/jiheeye](http://www.movisie.nl/publicatie/jiheeye)

## Belangenorganisaties en hulpverlenende organisaties in overzicht

Hieronder een aantal belangenorganisaties en hulpverlenende organisaties die belangrijk zijn voor gemeenten:

- COC - [www.coc.nl](http://www.coc.nl)
- Maruf – [www.maruf.eu](http://www.maruf.eu)
- Colored Qollective - [www.coloredqollective.org](http://www.coloredqollective.org)
- The Hang Out (010) - [www.thehang-out010.weebly.com](http://www.thehang-out010.weebly.com)
- The Hang Out (070) - [www.thehang-out070.nl](http://www.thehang-out070.nl)
- Respect2Love - [www.respect2love.nl](http://www.respect2love.nl)
- Cocktail maatjes project – [www.cocktailonline.nl](http://www.cocktailonline.nl)
- Papaya Kuir – [www.queernetworkamsterdam.com/papaya-kuir](http://www.queernetworkamsterdam.com/papaya-kuir)
- Fite Qlub – [www.fiteqlub.com](http://www.fiteqlub.com)
- Trans United Europe – [www.transunitedeurope.eu](http://www.transunitedeurope.eu)
- Black Pride – [www.sites.google.com/view/www-black-pride-nl/wie-zijn-wij](http://www.sites.google.com/view/www-black-pride-nl/wie-zijn-wij)
- House of Vineyard – [www.facebook.com/houseofvineyard](http://www.facebook.com/houseofvineyard)
- Queer Mind – [www.stichtingqueermind.nl](http://www.stichtingqueermind.nl)
- Man.ish Cave – [www.manishcave.org](http://www.manishcave.org)
- Hindostaans & Queer – [www.hindostaansenqueer.nl](http://www.hindostaansenqueer.nl)
- Personal Change Lab – [www.personalchangelab.com](http://www.personalchangelab.com)
- LGBT Asylum Support – [www.lgbtasyilumsupport.nl](http://www.lgbtasyilumsupport.nl)

## Lees hier meer

Meer informatie van Movisie over de acceptatie en ondersteuning van BIPOC en biculturele lhbt+ personen?

- [Alliantie Verandering van Binnenuit in overzicht](#)
- [De Toolbox Verandering van Binnenuit uitgebreid](#)
- [De Regenbooggids voor gemeenten: gemeentelijk beleid voor lhbt+ personen](#)
- [Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#)
- [Wat werkt-dossier: wat werkt bij het verminderen van discriminatie?](#)
- [Rainbows & refugees: onderzoek naar wat werkt bij het vergroten van acceptatie van lhbt onder vluchtelingen](#)



## Geraadpleegde literatuur

- Bakker, H., & Felten, H. (2019). Verandering van binnenuit: zelfbeschikking bevorderen binnen migranten- en vluchtelingengemeenschappen. Movisie. Geraadpleegd op 23 februari 2023, van [www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-06/Handreiking-Verandering-van-Binnenuit-voor-gemeenten.pdf](http://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-06/Handreiking-Verandering-van-Binnenuit-voor-gemeenten.pdf)
- COC Nederland. (2019, 19 april). *Eenvoudiger asiel voor LHBTI's uit Nigeria*. Geraadpleegd op 17 december 2022, van [www.coc.nl/politiek-2/eenvoudiger-asiel-voor-lhbtis-uit-nigeria](http://www.coc.nl/politiek-2/eenvoudiger-asiel-voor-lhbtis-uit-nigeria)
- Huijnk, W., Damen, R., & van Kampen, L. (2022, 7 juli). *LHBT Monitor 2022*. Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau. [www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022](http://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022)
- Kriek, F., Vonk, H., Heuts, L., Bos, D., Ganzevoort, R., & Doodeman, S. (2015). Hulpbehoefte en hulpaanbod cultureel-etnische en religieuze LHBT'S. Regioplan. Geraadpleegd op 17 december 2022, van [www.ruardganzevoort.nl/pdf/2015\\_Hulpbehoefte\\_LHBT.pdf](http://www.ruardganzevoort.nl/pdf/2015_Hulpbehoefte_LHBT.pdf)
- Kuyper, L. (2020, 6 maart). *LHBT-monitor 2016*. Monitor | Sociaal en Cultureel Planbureau. [www.scp.nl/publicaties/monitors/2016/05/12/lhbt-monitor-2016](http://www.scp.nl/publicaties/monitors/2016/05/12/lhbt-monitor-2016)
- Lima, A. P., Manichand, F., & Reyes, V. (2016). Biculturele transgenders in de Amsterdamse samenleving: een eerste verkenning. COC Amsterdam & Trans United Amsterdam. Geraadpleegd op 23 februari 2023, van <https://www.cocamsterdam.nl/wp-content/uploads/2017/01/COC-Rapport-Bi-culturele-trens-genders-DEF.pdf>
- Pierik, C., Boote, M., & van Hoof, J. (2015). *De kastdeur op een kier*. Movisie. Geraadpleegd op 20 december 2022, van [www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Handreiking-kastdeur-op-een-kier%20%5BMOV-5791871-1.1%5D.pdf](http://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Handreiking-kastdeur-op-een-kier%20%5BMOV-5791871-1.1%5D.pdf)
- van Beusekom, G., & Huijnk, W. (2022, 4 februari). *Wat maakt het verschil?* Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 6 januari 2022, van [www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/12/10/wat-maakt-het-verschil](http://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/12/10/wat-maakt-het-verschil)
- van der Klein, M., Oostrik, S. E., & Duysak, MA. S. (2017). *400 Bronnen van biculturele LHBT's en hun hulpverleners*. Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 16 november 2022, van [www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/415448\\_eindverslag\\_lhbt\\_web.pdf](http://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/415448_eindverslag_lhbt_web.pdf)
- Westerveld, N. (2022). *Onzichtbaar Geweld: lhbt+ en huiselijk geweld*. Movisie. Geraadpleegd op 17 februari 2023, van [www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-04/Onzichtbaar-Geweld-lhbt-en-huiselijk-geweld.pdf](http://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-04/Onzichtbaar-Geweld-lhbt-en-huiselijk-geweld.pdf)
- Kriek, F., Vonk, H., Heuts, L., Bos, D., Ganzevoort, R., Doodeman, S. (2015). *Hulpbehoefte en hulpaanbod cultureel-etnische en religieuze LHBT's*. Amsterdam: Regioplan.



## Colofon

**Auteurs:** Tamara Keers, Laura Jak en Celia Okoro

**Met dank aan:** Charlot Pierik (Movisie), Bente Keulen (Gemeente Nijmegen), Bi van Guine (Gemeente Den Haag), Dounia Jari (Maruf), Fayaaz Joemmanbaks (Colored Qollective)

**Eindredactie:** Celia Okoro

**Illustraties:** Evy Philippo

**Vormgeving:** Ontwerpburo Suggestie & illusie

**Downloaden:** [www.movisie.nl/lhbt](http://www.movisie.nl/lhbt)



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

© MOVISIE, kennis en aanpak van sociale vraagstukken, 2023

Postbus 19129 \* 3501 DC Utrecht

T 030 789 20 00 \* [info@movisie.nl](mailto:info@movisie.nl)

Deze handreiking is gefinancierd door het ministerie van  
VWS en het ministerie van OCW.