



Diversiteitswijzer

Lhbti+ werknemers

Wat is diversiteit en inclusie?

- **Diversiteit** gaat over verschillen binnen je personeelsbestand. Een personeelsbestand kan divers zijn op gebied van o.a. arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, sekse en lhbti+ achtergrond.
- **Inclusie** gaat over het omgaan met verschillen. Het betekent dat iedereen op de werkvloer zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt.

De meerwaarde van diversiteit en inclusie

Deze Diversiteitswijzer geeft informatie en praktische tips die je helpen je werkcultuur inclusiever te maken voor lhbti+ werknemers. Dit kan verschillende voordelen opleveren. Bijvoorbeeld:

- Talent aantrekken en personeelstekort oplossen
- Meer creativiteit en vernieuwende ideeën
- Betere prestaties
- Hogere medewerkerstevredenheid
- Nieuwe klantgroepen en markten bereiken
- Je goede naam als werkgever versterken

Uitdagingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van lhbti+ personen is vaak kwetsbaar. Ze krijgen op de werkvloer vaker dan gemiddeld te maken met ongewenst gedrag. Denk aan kwetsende grappen, (seksuele) intimidatie en discriminatie. Bovendien kunnen heersende opvattingen belemmerend werken. Zo kunnen werkomgevingen met weinig aandacht voor seksuele diversiteit uitstralen dat alleen heteroseksualiteit professioneel en neutraal zou zijn. Medewerkers die niet aan deze norm van heteroprofessionalisme voldoen worden dan als minder volwaardig en serieus gezien.

Dergelijke invloeden kunnen ervoor zorgen dat medewerkers met een lhbti+ identiteit deze niet durven uiten. Terwijl 98% van lesbische vrouwen en 88% van homo mannen open is op het werk, geldt dit veel minder voor bi+ vrouwen (50%) en bi+ mannen (26%). Ander onderzoek toont aan dat 35% van transgender personen open zijn op het werk. Dit kan ertoe leiden dat werkgevers zich niet bewust zijn van hun problematiek. Gevolg is dat deze medewerkers minder acceptatie en waardering ervaren, en daardoor slechter functioneren, sneller uitvallen of zelfs vertrekken.

WAT IS LHBTI+?

De term lhbti+ staat voor:

- lesbische vrouwen en homoseksuele mannen;
- **bi+**: mensen die seksuele en/of romantische aantrekking ervaren tot meer dan één gender;
- **transgender**: mensen wiens genderidentiteit anders is dan het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen;
- **intersekse**: mensen die geboren worden met een lichaam dat niet overeenkomt met het beeld van man of vrouw zoals de maatschappij dat hanteert.

De + betreft alle andere personen die niet-heteroseksueel en/of -cigender zijn, zoals:

- aromantisch/aseksueel: mensen die geen of weinig romantische en/of seksuele aantrekking ervaren;
- panseksueel: mensen die aantrekking ervaren tot alle genderidentiteiten en geslachten;
- queer: mensen die zich niet thuis voelen binnen de hetero- en cingendernormen;
- genderfluide: mensen die zich een dynamische en fluctuerende mengeling voelen van man en vrouw.

WIST JE DAT ...

Bi+ personen voldoen niet aan de maatschappelijke verwachting dat seksuele oriëntatie gericht is op één sekse. Deze monoseksuele norm zorgt er vaak voor dat brede acties om lhbti+ inclusie op de werkvloer aan te pakken onvoldoende aandacht hebben voor de specifieke vooroordelen tegen bi+ werknemers.

51% van **transgender personen** valt in de laagste inkomencategorie (bij de algemene bevolking is dit 28%). Bovendien hebben ze minder vaak een baan, zijn ze vaker uitkeringsafhankelijk en minder vaak theoretisch opgeleid. De positie van trans vrouwen is veelal slechter dan die van transmannen.

Welke stappen kun je zetten?

1. Doelen stellen

Bepaal waarom je aan de slag wil met lhbti+ inclusie. Hoe sluit dit aan bij je missie, strategie en mogelijkheden? Stel doelen voor de verandering die je wil zien. Bijvoorbeeld: 'De gemiddelde waardering van veiligheid en inclusie voor lhbti+ medewerkers in het medewerkers-tevredenheidsonderzoek groeit de komende drie jaar van 6 naar 8 op een schaal van 10.'

Deze doelen SMART formuleren helpt. De [Handreiking 'Maak D&I-beleid SMART'](#) laat zien hoe je dat doet.



2. Acties ondernemen

Draag lhbti+ inclusie zichtbaar uit

Bijvoorbeeld door een lhbti+ vlag te hissen op dagen als Coming Out Day (11 oktober), deel te nemen aan lokale prides, of samen te werken met organisaties die lhbti+ emancipatie bevorderen, zoals [Workplace Pride](#), [COC Nederland](#), [Bi+ Nederland](#), [Transgender Netwerk](#), [Gendertalent](#) en [NNID](#).

Voer een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit

Onderzoek jaarlijks via een vragenlijst hoe medewerkers veiligheid, acceptatie en waardering ervaren. Stel vragen als: Kun je jezelf zijn? Ervaar je ongewenst gedrag? Heb je voldoende loopbaankansen? Waarom wel/niet? Heeft dit volgens jou te maken met je lhbti+ achtergrond?

Gebruik rolmodellen

Lhbti+ werknemers die zich op eigen initiatief opstellen als rolmodel kunnen de beeldvorming over lhbti+ positief beïnvloeden en inclusie versterken. Andere lhbti+ werknemers zullen dan sneller geneigd zijn ook open te zijn.

Versterk lhbti+ inclusie in verlofregelingen

Wanneer sprake is van meer dan twee opvoeders, zoals soms in regenbooggezinnen, heeft niet elk van hen wettelijk recht op geboorte- of ouderschapsverlof. Je kunt overwegen hier ruimte voor te geven in je cao. Een ander voorbeeld is transitieverlof bieden. Zo erken je dat transitie voor veel transgender werknemers een onontkoombare omstandigheid is, waarvoor ziekteverlof niet passend is.

3. Draagvlak en communicatie

Stimuleer draagvlak in alle organisatielagen

Zorg dat het bestuur het belang van lhbti+ rechten en inclusie uitdraagt. Train op inclusief leiderschap. Kweek begrip en bewustzijn onder medewerkers via workshops, lezingen en inzet van lhbti+ medewerkers-netwerken. De [Handreiking 'Iedereen aan boord'](#) helpt je verder.



Communiceer over lhbti+ inclusie

Communiceer naar binnen en naar buiten over lhbti+ inclusie. Bijvoorbeeld op intranet, op de website en sociale media, in nieuwsbrieven, en presentaties. Benoem en ontcracht vooroordelen over lhbti+ personen. Hanteer inclusief en genderneutraal taalgebruik. De ['Bi+ Inclusieve Taalwijzer'](#) helpt hierbij.



4. Meten en monitoren

Meet de voortgang en mate van succes. Zo weet je wat goed gaat, en wat de knelpunten zijn. Praktische instrumenten en informatie vind je op ons [Kennisplatform](#).



MEER INFORMATIE

De **Handreiking lhbtqia+ emancipatie** van Movisie geeft een overzicht van feiten en cijfers met betrekking tot de positie van lhbtq+ personen in Nederland.



De **Handreiking Inclusie van bi+ mensen op het werk** van Bi+ Nederland biedt verschillende praktische instrumenten waarmee je bi+ inclusie op de werkvloer kan bevorderen.



Op de **website van Transgender Netwerk** vind je publicaties en toolkits die je helpen met het realiseren van een transgender-vriendelijke werkvloer.



De **Genderbread Person** van It's Pronounced Metrosexual is een handig hulpmiddel om genderidentiteit en seksuele oriëntatie te bespreken, bijvoorbeeld tijdens een workshop.



De NNID, Nederlandse organisatie voor seksuele diversiteit, heeft een aantal **Tips voor inter-sekse-inclusief beleid** op een rijtje gezet.



Alles weten over lhbtq+ op de werkvloer? Lees het **Charterdocument 'Lhbtq+ werknemers'**.



SER

Diversiteit in Bedrijf



SER Diversiteit in Bedrijf, 010 Inclusief, Utrecht – Divers en Inclusief en Amsterdam – Divers & Inclusief ondersteunen bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun plannen.

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T: 070 - 3 499 576
E: dib@ser.nl

www.diversiteitinbedrijf.nl | <https://010inclusief.nl> | www.utrechtdiverseninclusief.nl | <https://020diverseninclusief.nl>
[SER Diversiteit in Bedrijf](#) | [010 Inclusief](#) | [Utrecht – Divers en Inclusief](#) | [Amsterdam – Divers en Inclusief](#)

© September 2024, SER Diversiteit in Bedrijf

Alle rechten voorbehouden. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Beeld omslag: Shutterstock\Maria Castellanos, pagina 3: SER, pagina 4: Shutterstock\Nao Novoa