



Diversiteitswijzer

Lhbti+ op de werkvloer

Lesbische, homoseksuele, bi+,
transgender en intersekse personen



Lhbt+ staat voor lesbische, homoseksuele, bi+, transgender en intersekse personen.

Verschillende vlaggen symboliseren de diverse groepen. Voorbeelden: de regenboog-, de transgender-, de intersekse, de bi-pride- en de Progress Pride vlag.

Arbeidsmarktpositie

Lhbt+’ers zijn op de arbeidsmarkt vaak kwetsbaar. Ze hebben daar, meer dan collega’s, te maken met ongewenst gedrag zoals kwetsende grappen, beledigingen, pesterijen, (seksuele) intimidatie en discriminatie van collega’s, klanten, cliënten of opdrachtgevers.

De algemeen heersende opvattingen over mannen en vrouwen en hoe zij zich dienen te gedragen, kunnen ervoor zorgen dat lhbt+’ers niet zichzelf durven zijn. 24 procent van de lhbt+ medewerkers en 40 procent van transgender en biseksuele medewerkers komt op het werk niet openlijk uit voor hun seksuele oriëntatie. Het gevolg kan zijn dat zij zich minder geaccepteerd voelen en minder tevreden zijn over hun werk, een gebrek aan erkenning ervaren en slechter functioneren.

Er zijn grote verschillen tussen de diverse groepen lhbt+’ers en hun arbeidsmarktpositie. Op bijna alle gebieden (bijv. ongewenst gedrag en burn-out klachten) zijn de verschillen tussen bi+ en heteroseksuele werknemers groter dan die tussen lesbische/homoseksuele en heteroseksuele werknemers. Dit kan komen door onbegrip en vooroordelen, maar ook doordat men minder open is over de genderidentiteit.

Van transgender personen valt 52 procent in de laagste inkomenscategorie (bij de algemene bevolking is dit 27 procent). Bovendien hebben ze minder vaak een baan, zijn vaker uitkeringsafhankelijk en wat minder vaak hoogopgeleid. Dit betekent dat hun sociaaleconomische positie zorgelijk is.

Over intersekse personen op de arbeidsmarkt is relatief weinig bekend. De kennis over intersekse is zeer beperkt, wat de acceptatie van deze groep beïnvloedt. HR-professionals ontbreekt het vaak aan essentiële kennis over bijvoorbeeld intersekse, transgender en non-binaire personen.

TIPS:

Op de site van Transgender Netwerk Nederland (TNN) vind je praktische publicaties:

- De HR-toolkit (in het Nederlands en Engels) geeft tips, oefeningen en achtergrondinformatie over inclusie van transgender, intersekse en non-binaire collega’s.
- Het Genderdoeboek geeft organisaties handvatten voor hoe je correct en op genderinclusieve wijze omgaat met transgender personen.

www.transgendernetwerk.nl/publicaties/

Naar een veilig werkklimaat voor lhbti+ werknemers Welke stappen kan je nemen?

1. Zet lhbti+ op de agenda

Maak lhbti+ acceptatie bespreekbaar en zet het onderwerp op de agenda. Het is belangrijk dat de bedrijfstop en leidinggevenden in houding en gedrag laten zien dat ze zich hard maken voor lhbti+ rechten en inclusie op de werkvloer. Men kan zich bijvoorbeeld uitspreken als bondgenoot van lhbti+ werknemers, een lhbti+ medewerkersnetwerk ondersteunen, genderneutrale voorzieningen treffen en genderneutraal taalgebruik stimuleren.

2. Neem lhbti+ op in beleid & cao's

Neem inclusie van lhbti+ medewerkers op in het diversiteits- en inclusiebeleid. Pak dit systematisch aan door bij het ontwikkelen en implementeren van dit beleid de volgende stappen aan te houden:

- visie formuleren;
- doelen stellen;
- draagvlak creëren;
- acties ondernemen;
- effectiviteit van acties meten en evalueren.

Maak acceptatie van lhbti+ personen de norm door dit op te nemen in bijvoorbeeld:

- gedragscodes en klachtenregelingen;
- het (collectieve) arbeidsvoorwaardenbeleid. Denk bijvoorbeeld aan seksneutrale registratie;
- de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Besteed daar bijv. aandacht aan de bejegening van lhbti+ medewerkers op de werkvloer. Zie voor meer informatie: www.rie.nl

TIP:

De Bi+ Inclusieve Taalwijzer vertelt meer over inclusief taalgebruik. biplus.nl/bi-plus-inclusieve-taalwijzer/

TIP:

Veel informatie, aanbevelingen en tips kun je vinden in het Charterdocument 'lhbti+ werknemers; naar een inclusieve werkvloer'. Zie het Kennisplatform van www.diversiteitinbedrijf.nl

TIP:

Raadpleeg de Regenboogchecklist voor cao's: www.regenboogfnv.nl/wp-content/uploads/2022/10/210600_checklist_roze_ned-04.pdf

3. Draag lhbti+ acceptatie ook extern uit

Door openlijk lhbti'ers te steunen, draag je bij aan hun sociale acceptatie. Voorbeelden waarop bedrijven dat doen, zijn:

- een lhbti+ vlag hijsen op Coming Out Day (11 oktober);
- deelnemen aan lokale Prides, zoals Pride Amsterdam, Rotterdam Pride en de Utrecht Canal Pride;
- aansluiten bij initiatieven van organisaties die lhbti+ emancipatie bevorderen.

4. Maak lhbti+ zichtbaar

Lhbt+ werknemers die zich opstellen als rolmodel zijn belangrijk voor de zichtbaarheid van lhbt+. Hun inzet op verschillende organisatieniveaus kan een 'roze plafond' doorbreken. Zo verandert de beeldvorming in positieve zin en wordt de lhbt+ acceptatie groter. Andere lhbt+ werknemers zullen dan sneller geneigd zijn om ook open te zijn. Rolmodellen kunnen onder de aandacht worden gebracht door hen bijv. te interviewen voor het bedrijfsblad of de -website.

6. Monitor en evalueer

Neem seksuele oriëntatie/genderidentiteit als aandachtspunt op in het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de exitgesprekken. Voorbeeldvragen zijn:

- Word je gepest? Zo ja, waarom? Vanwege je seksuele oriëntatie/genderidentiteit?
- Voel je je geaccepteerd? Zo nee, waarom niet? Vanwege je seksuele oriëntatie/genderidentiteit?
- Word je als lhbt+ werknemer negatief bejegend? Zo ja, op welke wijze?
- Kan je op de werkvloer jezelf zijn?
- Heb je voldoende loopbaankansen? Zo nee, speelt je seksuele oriëntatie/genderidentiteit daarbij een rol?

5. Ondersteun het lhbt+ medewerkersnetwerk

Een medewerkersnetwerk kan de sociale acceptatie van lhbt+ werknemers vergroten, discriminatie en vooroordelen verminderen, het gemeenschapsgevoel van lhbt+ medewerkers versterken en een potentiële aanjager zijn van veranderingen in de organisatie.

7. Werk samen met lhbt+ belangenorganisaties

Organisaties die zich inzetten voor de rechten en belangen van lhbt+'ers op de werkvloer zijn bijv. Workplace Pride (voor lhbt+), Bi+ (voor bi+ personen), TNN en Gendertalent (voor transgender personen) en NNID (voor intersekse personen).



Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt bedrijven en organisaties die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Organisaties en bedrijven kunnen zich aansluiten bij het Charter Diversiteit en gebruikmaken van het Kennisplatform en de Helpdesk.

SER Diversiteit in Bedrijf is onderdeel van de Sociaal-Economische Raad (SER), de belangrijkste adviesraad voor regering en parlement over sociaal-economische vraagstukken. In de SER werken ondernemers, werknemers en onafhankelijke kroonleden samen. SER Diversiteit in Bedrijf wordt financieel mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en individuele bedrijven en publieke organisaties.

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

T: 070 - 3 499 576

E: dib@ser.nl

 diversiteitinbedrijf.nl

 [SER_DiB](https://twitter.com/SER_DiB)

 [SER Diversiteit in Bedrijf](https://www.linkedin.com/company/ser-diversiteit-in-bedrijf)

© Februari 2023 SER Diversiteit in Bedrijf