



CHARTERDOCUMENT

Lhbti+ werknemers

Naar een inclusieve werkvloer



Diversiteit in Bedrijf

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt bedrijven die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen.

Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf baseren zich op praktijkervaringen van Charterondertekenaars en wetenschappelijke kennis. Ze zijn geschreven voor de ondertekenaars van het Charter Diversiteit.

SER Diversiteit in Bedrijf is aangesloten bij het EU Platform of Diversity Charters. Inmiddels is in 26 EU-landen een Charter Diversiteit actief.

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.



Inhoudsopgave


Inleiding	4
1. De meerwaarde van seksuele en genderdiversiteit op de werkvloer	6
2. De positie van lhbt+’ers op de arbeidsmarkt	8
2.1 Algemeen	8
2.2 Lhb+’ers en werkgelegenheid	9
2.3 Transgender personen en werkgelegenheid	11
2.4 Intersekse en werkgelegenheid	13
3. Aanbevelingen voor lhbt+-vriendelijk beleid op de werkvloer	14
3.1 Knelpunten	14
3.2 Aanbevelingen	16
3.3 Uitdaging	26
Bijlagen	28
1 Lhbt+ medewerkersnetwerken	30
2 Begrippenlijst	32
3 Feest- en gedenkdagen voor lhbt+	34
4 Lhbt+ organisaties en netwerken	36
5 Juridisch kader	38
5.1 Nederlandse wet- en regelgeving	38
5.2 Europese wet- en regelgeving	39
5.3 Internationale wet- en regelgeving	40
Publicaties	41

Inleiding

Dit Charterdocument gaat in op het verbeteren van de positie op de werkvloer van lesbiennes (L), homoseksuelen (H), bi+'ers (B), transgender personen (T), intersekse personen (I) en alle andere variaties die niet heteroseksueel en cisgender zijn en/of geslachtskenmerken hebben die binnen de gebruikelijke definities van 'vrouwelijk' of 'mannelijk' vallen: lhbti+. Dit is een van de vijf dimensies van diversiteit die SER Diversiteit in Bedrijf hanteert en waarop ondertekenaars van het Charter Diversiteit zich kunnen richten.¹ Het is ook een belangrijke focus van het European Platform of Diversity Charters waar SER Diversiteit in Bedrijf deel van uitmaakt.²

1 Meer informatie op de website van [SER Diversiteit in Bedrijf](#).

2 Meer informatie op de website van het [European Platform of Diversity Charters](#).



Lhbt+’ers zijn grotendeels onzichtbaar op de werkvloer en worden daardoor al snel over het hoofd gezien. Dit kan ervoor zorgen dat werkgevers zich onbedoeld niet bewust zijn van de specifieke behoeften en problematiek van deze collega’s.

Dit Charterdocument voor werkgevers én werknemers benoemt knelpunten en valkuilen, en doet aanbevelingen over hoe je een inclusieve bedrijfscultuur voor lhbt+ werknemers kan creëren waar iedereen zich veilig, welkom en thuis voelt. Werknemers én werkgevers hebben daar baat bij.

Bij het samenstellen van dit document is gebruikgemaakt van literatuuronderzoek. De informatie is aangevuld met goede voorbeelden uit de dagelijkse praktijk van bedrijven die het Charter Diversiteit hebben ondertekend.

Hoofdstuk 1 gaat in op de meerwaarde van seksuele en genderdiversiteit op de werkvloer. Een beknopt overzicht van de positie op de arbeidsmarkt van lhbt+’ers staat in **hoofdstuk 2**. **Hoofdstuk 3** gaat in op de knelpunten voor lhbt+’ers op het gebied van in- en doorstroom binnen bedrijven én doet aanbevelingen. De kaders bevatten praktijkvoorbeelden van bedrijven die het Charter Diversiteit hebben ondertekend.

In de **bijlagen** staan een overzicht van lhbt+ medewerkersnetwerken binnen de Charterondertekenaars, een toelichting op de gebruikte terminologie en de relevante begripsbepalingen, een overzicht van feestdagen voor lhbt+’ers en van relevante lhbt+ organisaties en netwerken en de laatste bijlage gaat in op de nationale, Europese en internationale wetgeving op het gebied van lhbt+ rechten.



1 De meerwaarde van seksuele en genderdiversiteit op de werkvloer

Vanuit het oogpunt van gelijke behandeling en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie is er voor werkgevers en werknemers alle reden om actief te werken aan een inclusieve bedrijfscultuur voor lhbt+ collega's. Daarbij gaat het niet alleen om het voldoen aan antidiscriminatiewetgeving en goed werkgeverschap ('moral case'). Het bevorderen van seksuele en genderdiversiteit op de werkvloer en van inclusie van lhbt+ werknemers heeft ook verschillende voordelen vanuit zakelijk perspectief ('business case'). Daar liggen kansen voor bedrijven en de uitdaging is om deze te benutten.

Onderzoek wijst onder andere op de volgende voordelen van lhbt+-vriendelijk beleid:³

- Een ondersteunend werkklimaat en bredere steun van collega's en leidinggevendenden creëren een grotere kans dat lhbt+ werknemers zich comfortabel voelen om op het werk voor hun seksuele oriëntatie en sekse- of genderidentiteit uit te komen. Zij hebben ook meer energie voor hun werk als ze zich niet hoeven te verbergen. Meer openheid over seksuele oriëntatie, sekse- en genderdiversiteit en genderexpressie vergroot de kans op betere psychologische gezondheid onder lhbt+ werknemers.
- Lhbt+-ondersteunend beleid en veilige werkomgevingen kunnen leiden tot betere relaties tussen lhbt+ werknemers en hun collega's en leidinggevendenden.
- Werknemers die zich op de werkvloer veilig, thuis en door hun collega's gewaardeerd voelen zijn productiever. Zij hebben een lager ziekteverzuim en een hogere medewerkerstevredenheid.
- Klanten en werkzoekenden die waarde hechten aan een inclusieve werkomgeving voor lhbt+'ers kunnen bedrijven met een lhbt+-vriendelijk beleid zien als betere bedrijven om producten bij te kopen of voor te werken. Met dit positieve imago vergroten deze bedrijven hun klantenkring en hun vijver van potentiële werknemers.

³ Van Beek, L., Cancedda, A., Scheele, C., The Business Case for Diversity in the Workplace: sexual orientation and gender identity. Report on good practices, DG for Justice and Consumers, European Commission, Brussel, 26 september 2016, pp. 13-14.

Focus op diversiteitsdimensie lhbti+

Lhbti+ is een van de diversiteitsdimensies waarop de ondertekenaars van het Charter Diversiteit hun diversiteits- en inclusiebeleid specifiek kunnen richten. Van de huidige 415 Charterondertekenaars focust ruim 25% (107) op (onder andere) deze dimensie van diversiteit. Voor andere diversiteitsdimensies wordt vaker gekozen. Het gaat dan vooral om grote bedrijven (66%). Middelgrote (14%) en kleine organisaties (19%) hebben tot nu toe relatief minder oog voor seksuele en genderdiversiteit. De private sector heeft er wat meer aandacht (51%) dan de (semi)publieke (42%). Bij branche- en belangenorganisaties staat de dimensie lhbti+ nog weinig op het netvlies (7%). Onder Charterondertekenaars uit de sector openbaar bestuur komt aandacht voor de lhbti+ dimensie het meest voor (23%), gevolgd door de sectoren zakelijke dienstverlening (14%), informatie & communicatie (10%) en gezondheidszorg en welzijn (8%).

Uit de Monitor Charter Diversiteit 2021 – een analyse van 150 rapportages van bedrijven en publieke organisaties – blijkt dat Charterondertekenaars met een focus op de lhbti+ dimensie (37%) deze relatief weinig registreren (12%). De mogelijke reden is dat deze dimensie van

wege de privacywetgeving minder vaak wordt bijgehouden dan andere diversiteitsdimensies. Daardoor is er geen goed zicht op de in-, door-, en uitstroom van lhbti+ medewerkers. Wel zetten Charterondertekenaars (20%) andere manieren van monitoren in dan registratie, waaronder de Benchmark Global Pride.

Bij werkgevers met expliciete aandacht voor lhbti+ beleid gaat – net als bij de andere diversiteitsdimensies – de aandacht vooral uit naar toename van instroom en krijgen door- en uitstroom minder aandacht. Opvallend is dat onder de Charterondertekenaars die de afgelopen drie jaar een voortgangsrapportage hebben ingediend de aandacht voor de dimensie lhbti+ toeneemt (34% in 2019 naar 53% in 2021). De focus van de inzet ligt dan vooral op doelstellingen voor inclusie.

Charterondertekenaars beoordelen bewustwording en draagvlak voor seksuele, sekse- en genderdiversiteit en genderexpressie in de top van de organisatie gemiddeld met een 8,1, bij het management met een 7,3 en bij het overig personeel met een 7,2. Ten opzichte van 2020 is er in alle functielagen sprake van een verbetering.

Ook andere studies onderschrijven dat investeren in lhbti+-inclusief beleid winst – ook financiële – kan opleveren:

- Werknemers voelen zich meer gesteund en eerlijk behandeld bij bedrijven met lhbti+-vriendelijk beleid, en stellen zich hierdoor loyaler op.⁴ Een cultuur van acceptatie waarbij interacties tussen lhbti+ werknemers en niet-lhbti+ werknemers volledig veilig voelen, voorkomt uitstroom en productiviteitsverlies.⁵
- Behoud van lhbti+ werknemers is kosteneffectief. Een bedrijf met inclusief beleid voor lhbti+'ers bespaart kosten voor het werven van nieuw personeel ter vervanging van een werknemer die een

bedrijf heeft verlaten omdat deze niet 'uit de kast' kon komen en zich onveilig voelde ('staff retention dividend').⁶

- Investeren in lhbti+-inclusief beleid (zoals uitbreiding van regelingen voor partners van hetzelfde geslacht) verdient zich terug. Hiermee vermijd je niet alleen onnodige winstderving, omdat je gezondheidsklachten en uitval van lhbti+ werknemers voorkomt, maar stimuleer je ook innovatie en betekenisvolle economische groei.^{7 8}

Kortom, werkgevers doen er goed aan te investeren in een inclusieve bedrijfscultuur voor lhbti+ werknemers.

4 Pichler, S., Ruggs, E., Trau, R., Worker outcomes of LGBT-supportive policies: a cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 6, Iss 1, 2017, pp. 17-32.

5 Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., Thoroughgood, C., Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta analysis, and agenda for future research, pp. 202-203, *Human Resource Management*, 57(1), 2018, pp. 193-210.

6 Zie o.a.: Out Now Global-LGBT 2020. *LGBT Diversity: Show Me the Businesscase*, AXA, 2015.

7 Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., Mia, L., Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?, *Journal of Business Ethics*, 167 (4), december 2020, pp. 775-791.

8 Badgett, M. L., Waaldijk, K., Van der Meulen Rodgers, Y., The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, Volume 120, augustus 2019, blz. 1-14.



2

De positie van lhbti+’ers op de arbeidsmarkt

Om een beeld te schetsen van de positie van lhbti+’ers op de werkvloer toont dit hoofdstuk enkele feiten en cijfers.⁹ Behalve overeenkomsten bestaan er binnen de lhbti+ groep ook duidelijke verschillen in arbeidsmarktpositie. Dat maakt het doen van algemene uitspraken moeilijk. Om die reden wijden we aparte paragrafen aan de arbeidsmarktpositie van lesbische, homoseksuele, bi+, transgender en intersekse werknemers.

2.1 Algemeen

Op het gebied van arbeidsparticipatie constateert het SCP in 2022 weinig achterstanden of zorgpunten bij lhbi+’ers. De aanzienlijk slechtere sociaaleconomische positie van transgender personen is daarentegen wel zorgelijk te noemen.¹⁰

Over discriminatie bij het zoeken naar werk zegt het SCP dat 7% van de ondervraagde lhb+ personen discriminatie hebben ervaren, tegen 14% van de ondervraagde hetero’s.¹¹ Bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADB’s) komen hierover ook relatief weinig meldingen binnen.

Op de werkvloer zelf ligt dat anders. EU-onderzoek uit 2020 toont aan dat in Nederland 16% van de ondervraagde lhbti+ werknemers op het werk nog niet ‘uit de kast is’.¹² In andere EU-landen ligt dit percentage hoger. Het SCP constateert dat lhb+ werknemers in Nederland vaker discriminatie op het werk ervaren dan heteroseksuele werknemers (resp. 36% en 24%). Het gaat dan vooral om ervaringen met mensen met wie ze voor hun werk contact hebben, zoals klanten, patiënten of opdrachtgevers.¹³

9 Lang niet alle lhbti+ personen komen openlijk uit voor hunseksuele oriëntatie, sekse- of genderdiversiteit. Voor meer informatie zie: Kuyper, L., Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers, SCP, oktober 2013, p. 10.

10 Huijnk, W., LHBT-Monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, SCP mei 2022, p. 8 en 79.

11 Andriessen, I. et al., Ervaren discriminatie in Nederland, SCP, maart 2020.

12 A long way to go for LGBTI equality, EU Agency for Fundamental Rights (FRA), [LGBTI Survey Data Explorer, 2020](#).

13 Andriessen, I. et al. Ervaren discriminatie in Nederland, SCP maart 2020, pp. 77 en 48.

Ook ervaren lhbtj personen in vergelijking met hetero en cisgender personen meer ongewenst en respectloos gedrag, zoals kwetsende grappen, beledigingen, pesten en (seksuele) intimidatie.¹⁴ Dit gevoel van onveiligheid ervaren biseksuele en transgender personen het meest en de impact ervan is nog groter als men daarnaast een migratieachtergrond heeft.¹⁵

Werknemers die gediscrimineerd en uitgesloten worden ondervinden meer stress, raken minder gemotiveerd, vallen vaker uit of stoppen zelfs met werken.¹⁶ Lhbtj+ werknemers rapporteren 1,5 keer meer burn-outklachten en hoger verzuim dan hun heteroseksuele collega's.¹⁷ Discriminatie op het werk heeft dus niet alleen vergaande negatieve gevolgen voor de betrokkenen, maar ook voor de organisatie als geheel.

Maar het kan ook anders. Internationaal onderzoek toont aan dat lhbtj+-vriendelijk beleid in bedrijven

bijdraagt aan het welbevinden niet alleen van lhbtj+ werknemers, maar van alle werknemers.¹⁸

2.2 Lhb+’ers en werkgelegenheid

Een op de twintig volwassenen kan tot de lhb+ groep worden gerekend.^{19 20} Meerdere onderzoeken geven aan dat Nederlanders steeds positiever staan tegenover lesbische, homoseksuele en bi+’ers (lhb+).^{21 22} Dat geldt voor alle bevolkingsgroepen, ook die waar men van oudsher negatief denkt over homo- en biseksualiteit, zoals religieuze personen. In 2007 dacht 53% van de bevolking positief over lhb+ personen. In 2020 was dit gestegen naar 76%. In dezelfde periode (2007-2020) daalde het percentage personen met een negatieve opvatting over lhb+ van 15% naar 4%.²³ De sociale acceptatie is echter begrensd als het gaat om zichtbare vormen van homo- en biseksualiteit, zoals hand in hand lopen of zoenen in het openbaar.²⁴



14 Curtarelli, M. (2021). *Occupational safety and health of lgbtj workers*, (2021).

15 Kromhout, M., Wolf, S., Bi-culturele transpersonen in Amsterdam: Aandacht en aanbevelingen voor de specifieke problematiek van transpersonen van kleur in Amsterdam, Adviesraad Diversiteit en Integratie Amsterdam, januari 2019, p. 47.

16 Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. V. D., Berg, E. V. D., Pulles, I., Iedema, J., Voogd-Hamelink, M. D., *Ervaren discriminatie in Nederland II*, SCP, 2020, pp. 7 en 17.

17 Zie de [LGBT+ Workplace Monitor](#) van Workplace Pride.

18 Pichler, S., Ruggs, E., Trau, R., Worker outcomes of LGBT-supportive policies: a cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2017, p. 19.

19 Feiten en cijfers LHBTI op een rij, Movisie, 2021.

20 Huijnk, W., Damen, R., & Kampen, L. V., *LHBT Monitor 2022*, Bijlage C, SCP 2022.

21 Van Beusekom, G., Kuyper, L., *LHBT-monitor 2018*. Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa, SCP, mei 2018.

22 Huijnk, W., *LHBT-Monitor 2022*. Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa, pp. 46-48, SCP mei 2022.

23 Idem, p. 51.

24 Huijnk, W., *LHBT-Monitor 2022*. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, p. 9, SCP mei 2022.



Het laatste SCP-onderzoek naar werkbeleving onder lhbt personen (2018) concludeert dat, ondanks de over het algemeen positieve opvattingen, lhb+ werknemers op de arbeidsmarkt meer te maken krijgen met ongewenst gedrag dan heteroseksuele werknemers. Vooral bi+ werknemers worden meer geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht, pesten, intimidatie en lichamelijk geweld. Onder lhb+ werknemers is ook de werktevredenheid lager. Opvallend is dat in grote bedrijven (1000+ werknemers) de verschillen tussen lhb+ en heteroseksuele werknemers veel kleiner zijn.

Negatieve ervaringen en conflicten op het werk kunnen leiden tot gezondheidsproblemen. Dit kan het verhoogde percentage burn-outklachten onder lhb+ werknemers verklaren. Ook hier is het verschil tussen heteroseksuele en biseksuele werknemers het hoogst. Een op de zes heteroseksuele werknemers rapporteert klachten zoals vermoeidheid en uitputting tegenover een op de vier biseksuele werknemers.²⁵ Dubbele

minderheidsstress (afwijzing omdat bi+'ers én niet voldoen aan de heteroseksuele én niet aan de mono-seksuele norm) kan hiervoor mede een verklaring zijn.²⁶ Op nagenoeg alle gebieden zijn verschillen tussen bi+ en heteroseksuele werknemers groter dan die tussen lesbische/homoseksuele en heteroseksuele werknemers. Onbegrip en vooroordelen tegenover bi+'ers kunnen hiervoor een verklaring zijn.

Openheid over seksuele oriëntatie op het werk draagt bij aan een positieve werkbeleving. Een lagere werktevredenheid onder bi+ werknemers zou dus ook een gevolg kunnen zijn van minder openheid binnen deze groep.²⁷

In de Emancipatienota 2022-2025 kondigt het kabinet aan om in 2023, samen met Bi+ Nederland, een verkenning te starten naar de achterliggende redenen voor de achtergestelde positie op de arbeidsmarkt van mensen met een bi+ gerichtheid en naar aanknopingspunten voor het verbeteren van die positie.²⁸

25 Van Beusekom, G., Kuyper, L., LHBT-monitor 2018, De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, pp. 59-66, SCP, 2018.

26 Huijink, W. (2022) LHBT-Monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, p. 10 en 70, SCP mei 2022.

27 Van Beusekom, G., Kuyper, L., LHBT-monitor 2018, De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, pp. 59-66, SCP, 2018.

28 Ministerie OCW, Emancipatienota 2022-2025 'Emancipatie: een opdracht voor ons allen', 2022, p. 17.

2.3 Transgender personen en werkgelegenheid

Minimaal 0,7% (110.000 personen) van de Nederlandse bevolking is transgender. Deze mensen identificeren zich niet met het bij de geboorte geregistreerde geslacht.²⁹ Transgender personen nemen binnen de lhbt+ groep een specifieke positie in. Niet alleen lijkt de houding tegenover hen minder positief dan die ten aanzien van homo- en biseksualiteit³⁰, maar ook hun sociaaleconomische positie is precair: 52% valt in de laagste inkomenscategorie, tegenover 27% van de algemene bevolking. Transgender personen zijn bovendien minder vaak werkzaam, vaker uitkeringsafhankelijk en wat minder vaak hoogopgeleid dan cisgender personen.³¹ Mogelijke verklaringen hiervoor zijn vooroordelen onder werkgevers en collega's en hun verhoogde psychische en fysieke gezondheidsproblematiek. EU-onderzoek (2020) laat zien dat een

relatief groot deel van de transgender werknemers (32%) in Nederland zich zowel op het werk als bij het zoeken naar werk meer gediscrimineerd voelt in vergelijking met lhb+ werknemers (11% ervaart discriminatie op het werk en 4% bij het werk zoeken).³²

Daarbij is de arbeidsmarktpositie van trans vrouwen (geslachtsregistratie aangepast naar vrouw) veelal slechter dan die van trans mannen (geslachtsregistratie aangepast naar man). TNN-onderzoek constateert dat trans vrouwen vaker last hebben van een scheve machtsverhouding tussen werkgever en werknemer dan trans mannen. De laatsten geven minder vaak aan dat zij discriminatie en intimidatie ervaren op het werk of in het wervingsproces. Non-binaire personen ervaren volgens dit onderzoek veel discriminatie van



29 Kuyper, L., Transgender personen in Nederland, mei 2017, p. 60.

30 Huijnk, W., LHB+ Monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, SCP, mei 2022, p. 18.

31 Idem, p. 79.

32 A long way to go for LGBTI equality, EU Agency for Fundamental Rights (FRA), [LGBTI Survey Data Explorer](#), 2020.



collega's die hen aanspraken met het verkeerde geslacht of naam.³³

Om de gezondheid van transgender werknemers te beschermen en arbeidsuitval te voorkomen is het belangrijk om iemands gendertransitie te vergemakkelijken. Een aantal voorbeelden van Charterondertekenars die (een vorm van) transitieverlof hebben geregeld, staan in dit Charterdocument. Hier lijkt ook een rol voor de overheid weggelegd. In de Emancipatienota 2022-2025 bevestigt het kabinet dat het werkt aan een verlofregeling voor het transitieproces van transgender personen. Deze regeling beoogt werkgevers te compenseren voor dagen waarop een werknemer vanwege medische ingrepen niet kan werken. De financiële consequenties van deze verlofregeling zijn nog niet bekend.³⁴

Sinds de wijziging van de Transgenderwet (2014) hoeven trans mannen hun baarmoeder niet meer te laten verwijderen. De Emancipatienota (2022-2025) signaleert dat de wetgeving rond zwangerschap en bevalling hierop nog niet is aangepast en ook nog geen rekening houdt met mensen die als non-binair staan geregistreerd. Het streven is om in de huidige kabinetsperiode de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg (WaZo) en andere relevante wetten zodanig aan te passen dat het recht op zwangerschapsverlof en een uitkering bij uitval wegens zwangerschap gelijkgetrokken wordt voor mannelijke en non-binaire zwangere verzekerden en werknemers. In afwachting hiervan is met het UWV afgesproken dat in de uitvoering ook aan mannelijke en non-binaire zwangere verzekerden en werknemers een uitkering kan worden verstrekt.³⁵

33 Terpstra, F., Dekkers, L., Schers, S., Dekker, S., Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport, Inclusion4All, p. 17, dec. 2021.

34 Ministerie OCW, [Emancipatienota 2022-2025](#) 'Emancipatie: een opdracht voor ons allen', november 2022, p. 17 en 36.

35 Idem.

2.4 Intersekse en werkgelegenheid

Hoeveel intersekse mensen er in Nederland zijn is sterk afhankelijk van welke definitie wordt gehanteerd.³⁶ Volgens het SCP gaat het om 0,5% van de bevolking, ofwel minimaal 85.000 Nederlanders met een intersekseconditie-diagnose van een arts.^{37 38}

De Nederlandse organisatie voor seksediversiteit (Stichting NNID) hanteert sinds 2019 een bredere definitie: bij 1,1% van de bevolking (ongeveer 190.000 Nederlanders) passen de biologische geslachtskenmerken niet binnen de gangbare definities van man of vrouw.³⁹

De kennis onder Nederlanders en Vlamingen over intersekse is zeer beperkt, blijkt uit onderzoek (2020). Ruim de helft van de respondenten weet niet wat het betekent, een derde heeft slechts een idee. Dit gebrek aan kennis kan een wezenlijk probleem zijn voor de acceptatie van intersekse personen.⁴⁰ Onderzoek van TNN bevestigt dat het ook bij HR professionals vaak nog ontbreekt aan brede essentiële kennis over de betekenis van termen als intersekse, transgender en non-binair.⁴¹

Recent Europees onderzoek toont aan dat 1 op de 3 intersekse personen discriminatie op grond van hun geslachtskenmerken en pesten en/of agressie als hun grootste uitdagingen ervaart.⁴²

Over de positie van intersekse mensen op de arbeidsmarkt is relatief weinig bekend. Uit het verkennend SCP-onderzoek 'Leven met intersekse' komt naar voren dat er sprake kan zijn van schaamte en angst voor ongewenste reacties vanuit de sociale omgeving.⁴³ Deze reacties lijken vooral voort te komen uit

onwetendheid en ongemak. De geïnterviewde personen met een intersekse variatie lijken tot op zekere hoogte hiervoor begrip te kunnen opbrengen. Zij associëren reacties meestal niet direct met non-acceptatie of discriminatie, maar geven ook aan dat deze wel kunnen leiden tot gevoelens van 'anders zijn', eenzaamheid en zich onbegrepen voelen. Het onderzoek laat zien dat fysieke belemmeringen en verminderd psychosociaal welbevinden de participatie van intersekse personen in opleiding, werk en vrije tijd ongunstig beïnvloeden.



36 [Antwoorden op vragen over intersekse](#) staan op de website van seksediversiteit.nl.

37 "Intersekse/DSD is een paraplueterm voor diverse aangeboren condities, waarbij de ontwikkeling van het geslacht verschilt van wat medici in het algemeen onder 'man' of 'vrouw' verstaan. Het gaat om verschillen in chromosomen, geslachtsklieren of de anatomie." Bron: Van Lisdonk. Leven met intersekse/DSD. Een verkennend onderzoek naar de leefsituatie van personen met intersekse/DSD, SCP, 2014.

38 [Antwoorden op vragen over DSD](#) staan op de website van seksediversiteit.nl

39 [Meer informatie](#) op seksediversiteit.nl

40 Van Ditzhuijzen, J., Motmans, J., Kennis en opvattingen over intersekse : een nulmeting in Nederland en Vlaanderen, Rutgers & UZ Gent, Utrecht en Gent, 2020, p. 38-39.

41 Terpstra, F., L. Dekkers, L., Schers, S., Dekker, S., Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport, Inclusion4All, dec. 2021, p. 9.

42 A long way to go for LGBTI equality, European Union Agency for Fundamental Human Rights (FRA), 2020, p. 52.

43 Leven met intersekse. Een verkennend onderzoek naar de leefsituatie van personen met intersekse/DSD, SCP, 2014.



3

Aanbevelingen voor lhbti+-vriendelijk beleid op de werkvloer

Verschillende onderzoeken geven aan dat de problemen van lhbti+ werknemers op de arbeidsmarkt vooral zijn gerelateerd aan de cultuur op de werkvloer. Zij lopen kans negatief bejegend te worden, zowel door collega's als klanten en opdrachtgevers. Grappen, beledigingen, pesten, uitsluiting of (seksuele) intimidatie maken het werkklimaat voor hen onprettig. Zij geven aan dat zij hierdoor minder goed functioneren, vaker bang of gespannen zijn, zich sneller ziek melden of willen stoppen met werken.

Hieronder wordt eerst stilgestaan bij de volgende knelpunten waarmee lhbti+ werknemers te maken kunnen krijgen:

- Onzichtbaarheid van lhbti+'ers.
- Negatieve beeldvorming over lhbti+'ers.
- Negatieve houding en gedrag op de werkvloer jegens lhbti+'ers.

3.1 Knelpunten

Onzichtbaarheid

Uit onderzoek blijkt dat 24% van de lhbti+'ers op hun werk niet openlijk uitkomt voor hun seksuele oriëntatie; 21% is open tegenover enkele directe collega's, 18% tegen de meeste collega's en 37% tegenover alle collega's. Van transgender en biseksuele personen is

40% op het werk niet open over hun genderidentiteit.⁴⁴

Onderzoek van onder andere het SCP⁴⁵ en IBM⁴⁶ toont aan dat werknemers die niet openlijk uitkomen voor hun seksuele geaardheid zich minder geaccepteerd voelen en daardoor slechter functioneren. Het leidt ook tot een gebrek aan erkenning op de werkvloer. Werknemers die wél open zijn over hun geaardheid ervaren meer sociale steun dan degenen die dat niet zijn. Dit geldt niet voor biseksuele mensen; zij lopen, als zij uit de kast komen, tegen meer problemen aan dan homomannen of lesbische vrouwen.

De onzichtbaarheid van lhbti+'ers maakt het voor de werkgever moeilijk om knelpunten aan te pakken.

44 European Union Agency for Fundamental Human Rights (2020) A long way to go for LGBTI equality: [LGBTI Survey Data Explorer](#).

45 [Gewoon aan de slag](#). De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen, SCP, 2011.

46 [The cost of thinking twice](#), IBM, 2013.

Vaak zijn zij zich niet eens bewust van het bestaan van deze groep werknemers in hun bedrijf en zien daarom geen aanleiding voor een op hen gericht diversiteits- en inclusiebeleid. Door hier als werkgever wél voldoende aandacht aan te besteden is de kans groter dat lhbt+ werknemers uit de kast durven te komen en zich veilig en thuis voelen. Bovendien versterkt de werkgever hiermee de aantrekkingskracht en de kansen van het bedrijf op de (krappe) arbeidsmarkt. Dit alles kan een positieve weerslag hebben op de bedrijfsontwikkeling en -resultaten.

Negatieve beeldvorming

Lhbt+’ers worden vaak gestereotypeerd, bijvoorbeeld door te veronderstellen dat homoseksuele mannen vrouwelijk en lesbiennes mannelijk overkomen. Bovendien worden mensen met een niet-heteroseksuele oriëntatie regelmatig slechts geassocieerd met de seksuele oriëntatie, waarbij wordt voorbijgegaan aan andere componenten van iemands identiteit. Daarbij zorgen, ook onbewuste, vooroordelen over lhbt+’ers dat zij minder snel serieus worden genomen. Wanneer zij zich bijvoorbeeld organiseren in een netwerk wordt dit vaak slechts als een ‘gezelligheidsclubje’ bestempeld.⁴⁷

Heteronormatief denken⁴⁸ speelt een aanzienlijke rol bij het in stand houden van stereotiepe en discriminerende opvattingen over lhbt+’ers, vaak ook op een subtiele manier. Op de werkvloer kan een heteroman of -vrouw zonder sociale belemmeringen details over het privéleven delen, terwijl dit voor lhbt+ werknemers meestal niet automatisch het geval is. Hierdoor zal menig lhbt+ werknemer nog altijd geneigd zijn diens seksuele oriëntatie, sekse- en/of genderidentiteit te verbergen, waardoor zij op het werk niet hun authentieke zelf kunnen zijn.⁴⁹

Negatieve houding en gedrag op de werkvloer

Hoewel homoseksualiteit in Nederland bij wet geaccepteerd is, laat de sociale acceptatie nog veel te wensen over. Lhbt+ werknemers geven aan dat ze veelal getolereerd worden, maar zich op de werkvloer niet altijd geaccepteerd voelen. Europees onderzoek toont aan dat in Nederland 13% van de lhbt+ werknemers zich op het werk gediscrimineerd hebben gevoeld in 2019.⁵⁰

OPEN GESPREK

Integrale aanpak van inclusiviteit

Coca-Cola, onderdeel van Coca-Cola European Pacific Partners, wil medewerkers een werkomgeving bieden waar iedereen welkom is om zichzelf te zijn en gewaardeerd wordt. Ron van der Wouden, associate director People & Culture licht toe: “Dit komt tot uiting in teamverband, waar het centraal stellen van inclusie in praktijk wordt gebracht. Coca-Cola hanteert een integrale aanpak en schenkt ruim aandacht aan alle diversiteitsdimensies, specifiek aan lhbt+. Bij die aanpak is het open gesprek een belangrijk onderdeel. In de vaste interne ‘let’s be open’-sessies, bijvoorbeeld, die voor iedere collega toegankelijk zijn, is er aandacht voor de impact van taal, specifiek ook op lhbt+ collega’s. Door gelegenheid te geven hun ervaringen te delen met de groep en ook door externe experts of ervaringsdeskundigen aan het woord te laten, wordt bewust en onbewust niet-inclusief gedrag en denken met een brede groep medewerkers besproken. Middels onder meer interne surveys volgt men de (sociale) veiligheid die collega’s ervaren. Daardoor ziet het bedrijf de positieve effecten van deze aanpak en ziet ook waar ruimte voor verbetering is, bijvoorbeeld bij het schenken van structurele aandacht aan inclusief taalgebruik.”

47 M. Oosthoek, M., Uit de kast werkt beter! Best Practices voor het starten van een LHBTI-netwerk (2011), Netwerk Roze FNV en Company Pride Platform p. 31.

48 Heteronormativiteit: de aanname dat mensen om ons heen hetero man of hetero vrouw zijn en cisgender (van wie het bij de geboorte geregistreerde geslacht overeenkomt met hun genderidentiteit), en de overtuiging dat dit ook zo hoort te zijn.

49 Van der Toorn, J., New Horizons (2020). Not quite over the rainbow. The unrelenting and insidious nature of heteronormative ideology.

50 European Union Agency for Fundamental Human Rights, A long way to go for LGBTI equality, 2020, p. 33.



Ook al is er verbetering merkbaar, lhbt+ werknemers horen nog steeds kwetsende opmerkingen of grappen over hun seksuele geaardheid of worden buitengesloten. Bewuste discriminatie en opzettelijk pestgedrag komen voor. Ook zijn collega's zich vaak niet bewust dat een 'onschuldig grapje' door een lhbt+ collega als kwetsend kan worden ervaren. Angst kan ertoe leiden dat werknemers daarom niet uitkomen voor hun seksuele geaardheid of genderidentiteit.

3.2 Aanbevelingen

De volgende aanbevelingen kunnen helpen bij het creëren en bevorderen van een inclusief bedrijfsklimaat waar lhbt+ werknemers zichzelf kunnen zijn en zich geaccepteerd en veilig voelen^{51 52}:

- Besteed in beleid aandacht aan lhbt+ werknemers
- Creëer draagvlak.
- Faciliteer (het oprichten van) een lhbt+ medewerkersnetwerk.
- Zorg voor aandacht voor lhbt+ belangen bij het medezeggenschapsorgaan.

Besteed in beleid aandacht aan lhbt+ werknemers

Zorg allereerst voor een systematische aanpak bij het ontwikkelen en implementeren van D&I-beleid voor lhbt+ medewerkers, in samenhang met eventuele

andere diversiteitsdimensies. Hierbij zijn de volgende te nemen stappen van belang:

- een visie formuleren;
- doelen stellen;
- draagvlak creëren;
- acties ondernemen;
- de effectiviteit van de acties meten en evalueren.⁵³

Bij het bepalen van de doelstellingen is het belangrijk om deze zo SMART mogelijk te formuleren; de Handreiking SMART doelstellingen⁵⁴ biedt daarvoor een praktisch hulpmiddel. Zo zorg je er als werkgever voor dat je de voortgang van de beleidsimplementatie kan meten, in de gaten kan houden wat goed en minder goed ging en waar het nodig is bij te stellen.

Hoe kan je als werkgever concreet bijdragen aan een inclusieve werkcultuur waarbij lhbt+ medewerkers weinig of geen belemmering ervaren om open te zijn over hun identiteit?

Allereerst dient een bedrijf duidelijk de norm te stellen dat acceptatie van lhbt+'ers het uitgangspunt is en iedere werknemer zich daaraan heeft te houden. Top en leidinggevendenden spelen hierin een cruciale rol door deze norm in houding en gedrag actief uit te dragen.

51 Whittle, S. T., Turner, L., *Trans-Inclusive Workplaces-A Guide for Employers and Businesses is a Toolkit and Call for Action*, 2017, p. 15.

52 Einarsdóttir, A., Mumford, K. A., Birks, Y. F., Lockyer, B. E., & Sayli Ugurlu, M., *Understanding LGBT+ employee networks and how to support them*, 2020, pp. 7-8.

53 Senen, L., Van der Toorn, J., et al., *Rapport Het Moet Wel Werken: Een vergelijkende analyse*, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Stichting Nederlandse InclusiviteitsMonitor, september 2021, p. 7.

54 Senen, Jansen, et al., *Handreiking SMART doelstellingen*. Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Stichting Nederlandse InclusiviteitsMonitor, 2021.

In alle beleidsprocedures die zich richten op het garanderen van gelijkwaardige behandeling voor alle medewerkers dienen ook expliciet lhbt+ werknemers benoemd te worden. Dat geldt niet alleen voor gedragscodes en klachtenregelingen, maar bijvoorbeeld ook voor het (collectieve) arbeidsvoorwaardenbeleid. Een checklist is hierbij een handig instrument; zo ben je er zeker van dat in arbeidsvoorwaardenregelingen voldoende rekening wordt gehouden met lhbt+ werknemers. Een voorbeeld van zo'n checklist is de Regenboogchecklist⁵⁵ voor cao's van het Netwerk Regenboog FNV, waarmee je cao's op twaalf hoofdaspecten kan screenen. Denk bijvoorbeeld aan sekse-neutrale registratie en voorzieningen voor gendertransitieverlof, meerouderschap en rechten van lhbt+ expats. Gelijke toegang tot betaald ouderschapsverlof en medisch verlof voor regenbooggezinnen en niet-regenbooggezinnen is essentieel om de geestelijke gezondheid van elke medewerker te ondersteunen.⁵⁶

Verschillende partijen bieden trainingen aan over het vergroten van inclusiviteit op de werkvloer. Denk aan zowel specifieke trainingen over de problematiek van lhbt+ 'ers op de werkvloer, als aan algemene trainingen over het vergroten van begrip en het verbeteren van de onderlinge communicatie. Onderzoek van Movisie heeft aangetoond dat trainingen die gebruikmaken van interactief theater, zoals bijvoorbeeld een Forumtheater-voorstelling, heel effectief zijn, omdat daar toeschouwers worden uitgenodigd actief deel te nemen aan de voorstelling en in gesprek gaan met de kwetsbare groep op het podium.⁵⁷

Transgender Netwerk Nederland (TNN) heeft, samen met haar projectpartners, twee praktijkgerichte training-toolkits ontwikkeld ten behoeve van het vergroten van kennis onder HR-medewerkers over het bevorderen van inclusie van TINb mensen⁵⁸ op de werkvloer en daarnaast op het versterken van de positie en weerbaarheid van deze doelgroep.^{59 60}

Samenwerking tussen diversiteitscharters

Het Europees Platform van diversiteitscharters⁶¹ bestaat uit 26 leden. Kroatië en Slovenië hebben beide een diversiteitscharter. Zij zijn in 2015 een gezamenlijk project gestart. Dit LGBTIQ+ Work Equality Alliance-project⁶² bouwt voort op de inspanningen van Kroatische en Sloveense maatschappelijke organisaties, bedrijven en vakbonden om discriminatie op basis van seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken aan te pakken en inclusie van lhbtq+ mensen op de werkvloer te versterken. Het project bevordert de samenwerking met werkgevers, vakbonden en lhbtq+ gemeenschappen. Doel is om hun betrokkenheid bij activiteiten voor veiligere en inclusievere werkomgevingen te vergroten. Het project wordt uitgevoerd door partnerorganisaties Expanse of Gender and Media Culture Common Zone en LORI (Kroatië) en Legebitra (Slovenië).

In 2017 werd een Kroatisch-Sloveense versie van de Workplace Equality Index⁶³ gelanceerd met deelname van 95 werkgevers voornamelijk uit de publieke en non-profit sector. Daarnaast is een educatief programma 'Work equality for all!' opgezet voor werkgevers uit (semi)publieke, particuliere en maatschappelijke organisaties. Er is campagne gevoerd om mensen bewust te maken van Nationale Coming Out-dag en deze dag te vieren. Men heeft meer bekendheid gegeven aan het project door tekst-, beeld- en videomateriaal te ontwikkelen voor partnerorganisaties dat gebruikt kan worden op tentoonstellingen en ingezet kan worden op sociale media.

55 [Regenboogchecklist voor cao's 2021](#), Netwerk Regenboog FNV, 2021.

56 Slade, E. Fidas, D. Marshall, A. Anderson, C., IBM Striving for authenticity, 2021, pp. 11-12.

57 Een Forumtheater-voorstelling is een interactieve theatervorm waar deelnemers in dialoog gaan met andere kwetsbare mensen, 'stakeholders', familieleden en buurtbewoners. Het sociale netwerk wordt letterlijk en figuurlijk geactiveerd en helpt de kwetsbare mensen bij het zoeken naar alternatieven. [Stichting Formaat, interventiebeschrijving participatief drama](#)

58 Trans, Intersekse en Non-binaire mensen.

59 De [toolkits](#) (in het Nederlands en Engels) staan op de website van het Transgendernetwerk.

60 Onderzoek, gefinancierd door de Europese Unie en het ministerie van OCW, naar trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland in het kader van [Inclusion4All](#).

61 Informatie over het [Europees Platform van diversiteitscharters](#) is te vinden op de site van de Europese Commissie.

62 Meer informatie op de website van de [LGBTIQ Work Equality Alliance](#).

63 Dit is gebeurd naar het model van de [Workplace Equality Index van Stonewall](#).

Inclusief verlof na advies Pride Board

Maurice Piek, Manager Externe Communicatie en lid NN Pride Board: "Sinds medio 2021 zijn alle verlofvormen voor ouder en kind voor medewerkers van NN in Nederland inclusief. Als bijvoorbeeld twee vaders via een draagmoeder een kind krijgen, dan ontvangen zij ook verlof bij de geboorte van hun kind. In onze samenleving zien we steeds meer diverse gezinsvormen. Als Pride Board hebben we destijds aangegeven dat we vinden dat alle kinderen recht hebben op hechting en binding binnen een gezin, ongeacht de samenstelling ervan. De verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg waren nog gebaseerd op de biologische verbinding van vader, moeder en kind. Maar kijkend naar de veelvoud van gezinssamenstellingen in de huidige maatschappij – en dus ook binnen NN – sloot dit niet meer aan bij de huidige visie op diversiteit en inclusie. Daarnaast heeft NN in 2022 het 'You Matter Verlof' ingevoerd, eveneens na consultatie van de Pride Board. Ieder mens is anders. De behoefte aan verlof op cruciale momenten in het leven verschilt van mens tot mens. Dit verlof-op-maat kan bijvoorbeeld worden ingezet bij het ondergaan van een gendertransitiebehandeling."

Connect met en leer van elkaar

Patrick van Rosmalen, Pride Network Lead: "De wensen van onze medewerkers wereldwijd veranderen voortdurend. Daar moeten we goed op inspringen en onze lhbt+ collega's en 'allies' voorzien van de juiste hulpmiddelen en informatie én een luisterend oor. Daarvoor is het zeer belangrijk om te kijken en te luisteren naar onze Pride Partners en om andere nieuwe partners te helpen bij het opzetten van het netwerk of vraagstukken die zij hebben. Hierbij kan je denken aan gezamenlijke workshops, paneldiscussies, een boot tijdens de Utrecht Pride en het uitnodigen van partners tijdens de Amsterdam Pride. Door de inspirerende gesprekken met andere bedrijven hebben we meer inzicht gekregen in 'wat' een medewerker graag zou willen. Samen met HR, de or en onze medewerkers hebben wij ons beleid en arbeidsvoorwaarden kunnen uitbreiden met onderdelen die meer gericht zijn op de lhbt+ collega's. Ik noem bijvoorbeeld verruiming van het ouderschapsverlof voor same-sex partners en betaald verlof voor medewerkers die in transitie zijn. Het maken van connecties en het leren van elkaar helpt ieder bedrijf om te groeien, of je nu net begint met een Pridenetwerk of al jaren meedraait. Zo helpen wij met elkaar de hele lhbt+ gemeenschap."



FOTO: DANIEK VERKIJK

Besteed in een RI&E specifiek aandacht aan lhbt+ werknemers

Sinds 1994 zijn werkgevers op basis van de Arbowet verplicht een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen. Een goed arbobeleid heeft daar baat bij. Een RI&E bestaat uit een lijst met alle risico's die een organisatie loopt op het gebied van onder andere veiligheid, gezondheid en welzijn en uit een plan van aanpak met maatregelen om deze risico's binnen een vastgestelde termijn tegen te gaan. Werknemers kunnen hier hun ervaringen inbrengen. Een RI&E biedt een organisatie concreet inzicht in de risico's en de praktische oplossingen om risico's te verkleinen dan wel weg te nemen. Daarmee kunnen arbeidsgereleerde gezondheidsklachten en ongevallen worden

geminimaliseerd. Deze taak ligt bij een preventiemedewerker, maar kan ook worden uitbesteed.

Hoewel een RI&E al aandacht heeft voor kwetsbare werknemers zoals jongeren en ouderen zou het echter meer aandacht kunnen besteden aan de negatieve bejegening en het pestgedrag waarmee veel lhbt+ werknemers worden geconfronteerd. Een protocol over omgangsvormen in de organisatie zou hiervoor een van de oplossingen kunnen zijn. Ter voorkoming en bestrijding van de gesignaleerde risico's is het belangrijk om de HR-afdeling en de or op de hoogte te brengen van en te betrekken bij de RI&E. Werkgevers en werknemers kunnen voor informatie terecht bij het Steunpunt RI&E.⁶⁴

INNOVATIECULTUUR

Wereldwijd openlijk uitdragen van normen en waarden

Marijn Pijnenburg, Business Development Executive Marketplace Diversity Leader: "IBM streeft naar een werkomgeving waar iedereen volledig zichzelf kan zijn en betrokken is. Waar unieke persoonlijke aspecten en ervaringen deel zijn van de teamdynamiek en innovatiecultuur. Dat geldt ook voor lgbtq+ medewerkers. IBM's vooruitstrevende diversiteitsbeleid is erop gericht het inclusieve bedrijfsklimaat te bevorderen en het bedrijf draagt haar normen en waarden wereldwijd openlijk uit. Ons beleid is niet alleen gericht op onze werknemers en hun families, maar ook op ons business-ecosysteem en onze rol in de samenlevingen waar we actief zijn."

Voorbeelden van IBM's wereldwijde programma's zijn:

- het uitrollen van equal partner en parental benefits;
- een Global Transition Framework voor transgender employees;
- Out Executive en Out Role Model LGBT+ leadership development programma's;
- een Global lgbtq+ Council Advisory Board;
- samenwerken met lgbtq+ NGO's in vele landen (onder andere met Workplace Pride);
- het organiseren van lgbtq+ en Pride Business Forums en roundtables;
- het promoten van inclusieve en gelijkwaardige wetgeving;
- een lgbtq+ Ally training die ook extern beschikbaar is;
- gebruik van persoonlijk 'pronouns' en non-binair/inclusief taalgebruik.





Creëer draagvlak

Steun van (direct) leidinggevenden is cruciaal bij het creëren van draagvlak en het vergroten van de acceptatie van lhbti+ werknemers op de werkvloer.⁶⁵

De recente handreiking 'Iedereen aan boord. Handreiking voor het creëren van draagvlak voor diversiteits- en inclusiebeleid' laat zien hoe je vanuit een HR-positie verschillende strategieën en interventies kan inzetten om draagvlak te versterken, gericht op bestuur, leidinggevenden en overige medewerkers.⁶⁶ HR-professionals kunnen het bestuur wijzen op diens verantwoordelijkheid voor een veilige werkvloer voor lhbti+ medewerkers, bijvoorbeeld middels een presentatie die inzicht geeft in de redenen, impact en meerwaarde van geplande interventies voor lhbti+ medewerkers. Ze kunnen zorgen dat in de beoordeling van leidinggevenden D&I-doelen voor het vergroten van lhbti+ inclusiviteit meegenomen worden. Ze kunnen hun ook de nodige instrumenten en training aanreiken. Middels trainingen over (onbewuste) vooroordelen en daarbij het 'anders zijn' – waaronder lhbti+ achtergrond – vanuit zoveel mogelijk perspectieven

te belichten, kan HR bijdragen aan meer begrip tussen medewerkers.

Bondgenoten binnen bedrijven kunnen een belangrijke bron van steun zijn voor lhbti+ collega's. Een effectieve manier om dit vorm te geven is een directielid dat zich regelmatig uitspreekt als bondgenoot ('straight ally') van lhbti+ werknemers en dat hun rechten en doelen ondersteunt door bijvoorbeeld voorstellen en/of initiatieven van het lhbti+ netwerk te 'sponsoren'.⁶⁷

Lhbti+ werknemers kunnen als rolmodellen een essentiële rol spelen. Door hun vrijwillige inzet op verschillende organisatieniveaus kan een zogenaamd 'roze plafond' worden vermeden of doorbroken. Een lhbti+ rolmodel dat bijvoorbeeld een hogere positie heeft weten te bereiken, kan een lhbti+ collega inspireren om meer in zichzelf te geloven en doelen na te streven die, mede door stigmatiserende ervaringen, eerder onbereikbaar leken.⁶⁸ De organisatie kan deze rolmodellen zichtbaar maken door bijvoorbeeld inter-

65 Slade, E. Fidas, D. Marshall, A., Anderson, C. (2021) IBM Striving for authenticity, p. 4.

66 Bokern, Y. et al. (2022). Iedereen aan boord. Handreiking voor het creëren van draagvlak voor diversiteits- en inclusiebeleid. Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf & Stichting de Nederlandse InclusiviteitsMonitor.

67 Netwerk Roze FNV en Company Pride Platform, Uit de kast werkt beter.

68 Liekefett, L., Van der Toorn, J., Someone like me can be successful, too!" Why we need more LGBT role models in the workplace. New Horizons Magazine, November 2 2018, p.15.

Regenbooginclusieve arbeidsvoorwaarden

“Overal je authentieke zelf kunnen zijn, ook op het werk, daar hechten we bij PwC veel waarde aan”, benadrukt Janet Visbeen, lid van de Raad van Bestuur en verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van PwC. “Ons interne lhbtqi+ netwerk Shine, dat in 2022 het 15-jarig bestaan vierde, helpt daarbij, maar uiteindelijk hebben we allemaal een rol te vervullen. Vanuit mijn rol als bestuurslid zie ik het als mijn verantwoordelijkheid om samen met collega’s te werken aan het creëren van een inclusieve cultuur waarin we elkaar accepteren en respecteren zoals we zijn. Om deze boodschap breed uit te dragen is PwC sinds 2012 sponsor van Pride Amsterdam en zijn in 2021 de arbeidsvoorwaarden inclusiever gemaakt met het invoeren van bijvoorbeeld een transitieverlof en het uitbreiden van bestaande verlofregelingen voor regenboogfamilies. Inclusief zijn betekent voor mij dat iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt, niet ondanks maar dankzij de verschillen.”

views met hen te plaatsen in het bedrijfsblad of op de bedrijfswebsite.

Extern gerichte activiteiten kunnen bijdragen aan acceptatie. Voorbeelden zijn het hijsen van een regenboogvlag op Coming Out Day (11 oktober) of deelname aan een Pride-evenement.

Werkgevers kunnen ook kiezen voor het ondertekenen van verklaringen waarmee zij aangeven zich te zullen inzetten voor lhbtqi+ rechten. Voorbeelden hiervan zijn de Verklaring van Amsterdam (gericht op de lhbtqi+ werknemers)⁶⁹, de Verklaring van Dordrecht (gericht op transgender werknemers)⁷⁰ en de Nederlandse Intersekse Verklaring⁷¹. Hiermee geven werkgevers bovendien aan zich actief in te zetten voor een inclusieve en veilige werkomgeving voor lhbtqi+ werknemers. Zo kunnen zij aan de buitenwereld laten zien dat zij lhbtqi+ werknemers binnen hun organisatie accepteren.

69 Meer informatie over de [Verklaring van Amsterdam](#) op de site van Workplace Pride.

70 Meer informatie over de [Verklaring van Dordrecht](#) op de site van het Transgendernetwerk.

71 Meer informatie over de [Nederlandse Intersekse Verklaring](#) op de site van Seksediversiteit.



Lgbtqi+-vriendelijk beleid hoog in het vaandel

ABN AMRO spreekt publiekelijk haar steun uit aan de lgbtqi+ gemeenschap. Zo ondertekende de bank de Verklaring van Amsterdam van Workplace Pride, verklaarde zich in 2018 supporter van de Standards of Conduct van de Verenigde Naties (VN), en ondertekende ze het LGBTI Manifest van de Sustainable Development Goals (SDG's). Maar de wereld lgbtqi+-vriendelijker maken begint in eigen huis. Het laatste interne vijfjaarlijkse onderzoek uit 2018 laat zien dat ABN AMRO een lgbtqi+-vriendelijk organisatie is. Dat is geen reden voor het bedrijf om achterover te leunen. In 2023 zal het onderzoek opnieuw, door Workplace Pride, worden uitgevoerd. Vanuit de rol die de bank heeft als werkgever en speler in het maatschappelijk veld, blijft ABN AMRO doorgaan met activiteiten organiseren voor lgbtqi+ collega's, samen met het eigen medewerkersnetwerk Pride+. Zo heeft ABN AMRO ieder jaar een Pride Campagne, met sponsoring van Pride kinderboekenballen als focus in het afgelopen jaar. Verder is het bedrijf lid van meerdere lhbtqi+ netwerken en ondersteunt het vrijwilligersorganisaties die zich inzetten voor de lhbtqi+ gemeenschap, zoals de Roze Zuidas en Roze filmdagen.

Companies should...

 <p>RESPECT HUMAN RIGHTS of LGBTI workers, customers and community members</p>	 <p>ELIMINATE DISCRIMINATION against LGBTI employees in the workplace</p>	 <p>SUPPORT LGBTI STAFF at work</p>	 <p>NOT DISCRIMINATE against LGBTI customers, suppliers and distributors and insist that business partners do the same</p>	 <p>STAND UP FOR HUMAN RIGHTS of LGBTI people in the communities where they do business</p>
				

Faciliteer een lhbt+ medewerkersnetwerk

Een medewerkersnetwerk van lhbt+ werknemers kan binnen bedrijven een toegevoegde waarde hebben. Als werknemers van verschillende afdelingen en functies en met een gedeelde identiteit elkaar vinden, biedt dit een positief referentiekader.⁷² Tevens kan een netwerk helpen om vooroordelen en discriminatie te verminderen, de sociale acceptatie van lhbt+ medewerkers vergroten, de zichtbaarheid en het gemeenschapsgevoel van lhbt+ collega's versterken en een potentiële aanjager zijn van verandering in de organisatie.⁷³ Door lhbt+ werknemers en andere collega's te informeren kan een netwerk ook bijdragen aan meer betrokkenheid van werknemers met verschillende posities, wat leidt tot nieuwe – ook verticale – communicatielijnen.⁷⁴ Een medewerkersnetwerk kan bovendien gevraagd en ongevraagd advies over het diversiteitsbeleid geven aan de HR-afdeling en de or. U-Pride, het lhbt+ medewerkersnetwerk van de gemeente Utrecht, heeft bijvoorbeeld een kwaliteitszetel in de centrale or waardoor het kan meepraten over diverse zaken op HRM-gebied.

Het opzetten van een medewerkersnetwerk alleen is echter niet voldoende. De werkgever dient het netwerk ook te faciliteren en bij te dragen aan het functioneren ervan. Dat kan bijvoorbeeld door bestuursleden voor een bepaald aantal uren vrij te stellen van hun reguliere werkzaamheden om zodoende tijd te kunnen besteden aan het netwerk.



NETWERKEN

Van aanjager naar adviseur



NS zet zich in voor een inclusieve werkomgeving. Belangrijk voor iedereen, maar zeker voor collega's voor wie het niet altijd meevalt om zichzelf te zijn op het werk. Of dat nu in de trein, op het station, in de werkplaats of op kantoor is. NS kent daarom diverse netwerken. Een daarvan is Trainbow, een vereniging waarin homomannen, lesbische vrouwen, biseksuele, transgender en interseksuele personen en hun 'straight allies' zich verenigen. Trainbow was voor NS als werkgever de aanjager voor meer zichtbaarheid op dit thema. Bijvoorbeeld door deelname aan de Botenparade in Amsterdam in 2010 of het hijsen van de Regenboogvlag op stations en kantoren. Inmiddels nemen diverse afdelingen en mensen binnen de organisatie zelf initiatieven, bijvoorbeeld met Coming Out Day, Roze Maandag of Pride-events.

Trainbow adviseert NS, collega-netwerken bij andere bedrijven, sluit aan bij in- en externe lhbtq+ activiteiten en organiseert regelmatig zelf activiteiten zoals werkbezoeken, workshop en borrels. Dit medewerkersnetwerk vierde in 2019 haar 10-jarig jubileum en zette dit op Diversity Day 2019 luister bij in Utrecht met de opening van de fototentoonstelling '10 jaar Trainbow'. In 2018 sloot ProRail, ook Charterondertekenaar, zich bij het Trainbownetwerk aan.

Er bestaan binnen bedrijven in Nederland veel lhbt+ medewerkersnetwerken. Onder de huidige ruim 400+ ondertekenaars van het Charterondertekenaars bevinden zich meer dan 90 lhbt+ netwerken (zie het overzicht in Bijlage 1). Een daarvan is Trainbow⁷⁵, dat zich inzet voor lhbt+ werknemers werkzaam binnen de spoorbranche in Nederland. Het doel van dit netwerk is de zichtbaarheid van lhbt+ collega's te vergroten, invloed uit te oefenen, advies te geven en sociale activiteiten te organiseren. Een ander voorbeeld is het Netwerk Regenboog FNV, dat zich richting een bredere

72 Jongeren en seksuele oriëntatie, SCP, 2015. Het SCP concludeert hierin dat lhbt+ mensen al op vroege leeftijd baat hebben bij een lhbt+ netwerk en dat het ontbreken daarvan gerelateerd is aan een verminderd welzijn. Dit heeft vermoedelijk te maken met de bescherming die een dergelijk netwerk kan bieden tegen eventuele problemen doordat het individuele lid binnen het netwerk steun ontvangt van gelijkgestemden. Een medewerkersnetwerk kan hetzelfde effect hebben op werknemers binnen een organisatie. Het biedt hun een sociaal netwerk met personen die soortgelijke belevenissen hebben en bij wie zij terecht kunnen om hun ervaringen uit te wisselen.

73 Meral, E.O., & Van der Toorn, J., LGBTIQ+ Employee Resource Groups: What does the science say? New Horizons Online, March 9, 2021.

74 Oosthoek, M., *Uit de kast werkt beter*. Netwerk Roze FNV en Company Pride Platform, 2011, p. 14.

75 Meer informatie op de website van trainbow.nl.

doelgroep inzet voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie en bevordering van emancipatie. Meer informatie over belang, functie en rol van medewerkersnetwerken bij het realiseren van meer D&I op de werkvloer staat in het Charterdocument 'Medewerkersnetwerken. Een motor voor verandering'.⁷⁶

Zorg voor aandacht voor lhbti+ belangen bij het medezeggenschapsorgaan

Het is belangrijk dat het medezeggenschapsorgaan zich actief inzet voor een lhbti+-vriendelijke bedrijfscultuur. Daarvoor zijn verschillende mogelijkheden. Op basis van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de or een aantal wettelijke bevoegdheden, zoals instemmingsrecht (art. 27), een stimulerende taak (art. 28), initiatiefrecht (art. 23) en informatierecht (art. 31). Zo heeft de or (art. 28 lid 3) een taak om

SAMENWERKEN

Leren van en met andere netwerken

Jose Nava, Equity, Diversity and Inclusion & Culture NL Lead: "Voor Unilevers Pride Network in Nederland was een belangrijke volgende stap het vergroten van onze betrokkenheid bij andere netwerken, zowel in- als extern, om 'allyship' en partnerschappen te stimuleren. We hebben voor het eerst samengewerkt met LEAD, ons vrouwen netwerk, rondom een workshop over vrouwen en lgbtqi+ allyship. Dit droeg bij aan de hoge opkomst van 350 mensen tijdens onze Rotterdam Pride-mars – een verdubbeling in vergelijking met het jaar daarvoor – en aan een grotere betrokkenheid bij beide netwerken. Alleen al in 2022 hebben we aan tien verschillende evenementen met andere bedrijven deelgenomen en als host opgetreden. Hierdoor konden we leren van de beste praktijken van andere netwerken en ons laten inspireren bij het opstellen van onze eigen agenda voor 2023. Zo overwogen we een buddy-programma op te zetten, iets wat sommige andere bedrijven al doen. Daarnaast hebben we onlangs ons interne Unstereotype LGBTQI+ Playbook uitgebracht (gemaakt in samenwerking met Gay Times) met richtlijnen voor inclusieve marketing. We plannen nu hoe we dit verder in praktijk gaan brengen."

discriminatie tegen te gaan en gelijke behandeling te bevorderen. De or heeft het recht om toe te zien op de toepassing van de Wet Gelijke Behandeling en kan onderwerpen agenderen voor de overlegvergadering. Bovendien kan de or op grond van haar informatie-recht de bestuurder (jaarlijks) vragen hoe het staat met het D&I-beleid in het algemeen en met lhbti+ medewerkers in het bijzonder.⁷⁷

AFSPIEGELING



Inclusief en divers in alle organisatielagen

Peter Teesink, gemeentesecretaris en GMT-ambassadeur voor het Roze Ambtenaren Netwerk (RAN): "Met de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit geeft de gemeente een duidelijk signaal af dat zij een goede afspiegeling wil zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking én staat voor een inclusieve werkcultuur. In zo'n werkomgeving kunnen collega's zichzelf zijn, voelen ze zich gehoord en gewaardeerd. We besteden extra aandacht aan collega's, waaronder ook lhbtqi+ collega's die zich in de organisatie minder gewaardeerd voelen. Bijvoorbeeld door een inclusieve taalgids op te stellen, te werken aan antidiscriminatiebeleid en door trainingen/workshops te organiseren over seksuele en genderdiversiteit. Of door bijzondere dagen als Pride, Coming Out Day en IDAHOT op te nemen in de diversiteitskalender. Op die dagen organiseren we een actie of activiteit of publiceren een persoonlijk verhaal van een lhbtqi+ collega. Het RAN organiseert diverse activiteiten voor lhbtqi+ collega's om elkaar te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen. Zij komen trots op voor hun achterban. Een mijlpaal was hun bijdrage aan verlofregelingen voor niet-traditionele gezinnen. Voor de cao van de gemeente Amsterdam zijn de verlofregelingen bij huwelijk en overlijden nu verruimd voor niet-traditionele gezinsvormen en is het transitieverlof verruimd."

⁷⁶ Charterdocument [Medewerkersnetwerken. Een motor voor verandering](#), SER Diversiteit in Bedrijf, september 2022.

⁷⁷ Zie voor meer informatie het [SER-kenniscentrum Medezeggenschap](#).



COMMUNICATIE

Inclusief taalgebruik

Om direct en gemakkelijk bewustwording te creëren over de stereotypes die in onze hedendaagse taal gebruikt worden heeft Lepaya een geautomatiseerde chatbot op het communicatiesysteem. Als iemand nu bijvoorbeeld 'guys' opschrijft, duikt de chatbot op en vertelt dat 'guys' een inherent geslachtsgebonden term is en dat hier inclusievere alternatieven voor zijn, zoals 'all', 'team', 'everyone' of 'folks'. Het is geen corrigerende actie, maar een informatieve 'nudge' om inclusiever taalgebruik en inclusievere omgangsvormen te stimuleren. Het mooie is dat deze vernieuwende functie zeer gemakkelijk opgezet kan worden. Lepaya merkt dat veel collega's dit neutrale taalgebruik nu vanzelf toepassen.

Maak communicatie lhbt+-vriendelijk

Communicatie die rekening houdt met seksuele en genderdiversiteit speelt een grote rol in het gevoel van acceptatie en veiligheid van lhbt+ 'ers. Hiervoor zijn verschillende praktische taalwijzers beschikbaar.

De gemeente Amsterdam ontwikkelde bijvoorbeeld de Regenboogtaaltips, tips voor ambtenaren om op een respectvolle manier te praten en te schrijven over seksuele, sekse- en genderdiversiteit. Een daarvan is rekening te houden met mensen die zich niet herken-

nen in de aanspreekvorm 'man' of 'vrouw' en een andere om als alternatief voor 'geachte dames en heren' bijvoorbeeld 'geachte aanwezigen' te gebruiken.⁷⁸

Bi+ Nederland heeft de Bi+ Inclusieve Taalwijzer, over taal die niet uitgaat van de monoseksuele norm en die tegelijkertijd inclusief is voor de hele lhbt+ gemeenschap.⁷⁹

Transgender Netwerk Nederland (TNN) publiceerde het Genderdoeboek⁸⁰ met richtlijnen voor organisaties hoe op genderinclusieve wijze om te gaan met transgender personen. Behandeld worden: geslachtsregistratie en persoonsgegevens, correcte aanspreekvormen, onderzoek en (genderneutrale) toiletten. Daarnaast heeft TNN een gids voor werkgevers⁸¹ gepubliceerd met richtlijnen en tips om te zorgen dat je diversiteits- en inclusiebeleid transgenderinclusief is, je personeelsbeleid voldoende rekening houdt met transgender personen en dat je o.a. via diversiteits-trainingen die voldoende aandacht schenken aan genderidentiteit en genderexpressie kan bijdragen aan een genderinclusieve en veilige werkomgeving.

78 [Regenboog Taaltips](#) - Handreiking voor respectvolle en inclusieve communicatie, Gemeente Amsterdam, 2020.

79 [Bi+ Inclusieve Taalwijzer](#).

80 Zie voor het [Genderdoeboek](#) de site van het Transgendernetwerk.

81 Zie voor de [Gids voor werkgevers](#) de site van het Transgendernetwerk.

Inclusief en lerend

Nico Kamphorst, gemeentesecretaris gemeente Amersfoort: “Door onder andere de coronamaatregelen was het lastiger om te laten zien dat we als organisatie staan voor acceptatie van alle lhbtqi+’ers, zowel in de stad als in onze organisatie. Maar in 2022 konden we gelukkig weer meevaren met de Utrecht Canal Pride. Op Coming-Outdag hebben we elkaar tijdens een regenboogontbijt weer fysiek kunnen ontmoeten; je ziet dat dit goed is voor herkenning en erkenning.”

Gemeente Amersfoort wil ook op andere manieren bijdragen aan een meer inclusieve werkcultuur. Een daarvan is het schenken van aandacht aan inclusief schrijven: er worden bijvoorbeeld tips gegeven over hoe je iemand op een neutrale manier kan aanschrijven. Deze tips worden breed in de organisatie gedeeld op onder andere intranet en er worden links naar kennisdocumenten en websites en een training aangeboden om kennis hierover te vergroten. Kamphorst: “Tegelijkertijd merken we ook dat acceptatie en een inclusieve werkcultuur niet vanzelf gaan. Soms is het hard werken en zoeken naar wat wel en niet werkt, waar het wel of niet effect heeft. Het hoort bij een lerende organisatie willen zijn.”

Monitor de voortgang

In de praktijk komt het weinig voor dat werkgevers de in-, door- en uitstroom van lhbtqi+ medewerkers meten en te monitoren. Toch vinden zij het soms zinvol om een beeld te hebben van de diversiteit in seksuele oriëntatie en genderdiversiteit onder hun personeel, bijvoorbeeld om te kunnen achterhalen in hoeverre lhbtqi+ werknemers zichzelf kunnen zijn en worden geaccepteerd. Registratie van seksuele oriëntatie van medewerkers is mogelijk – bijvoorbeeld als onderdeel van een medewerkersonderzoek – mits hiervoor wordt voldaan aan de AVG-bepalingen voor registratie en verwerking van ‘bijzondere persoonsgegevens’, en is daarom alleen toegestaan op vrijwillige basis en na uitdrukkelijke toestemming van de medewerker.⁸²

Voor een transparant en solide registratie- en verwerkingsproces zijn de volgende zaken van belang:

- > **Leg uit waarom registratie van persoonsgegevens belangrijk is.**
 - Geef aan dat de registratie van persoonsgegevens geen doel op zich is, maar wordt gebruikt om het D&I-beleid op lhbtqi+ diversiteit in verschillende lagen van de organisatie uit te voeren en te monitoren.
 - Licht toe wat het lhbtqi+ beleid inhoudt en dat de uitvoering van ervan effectiever is als het gebaseerd is op cijfers die middels deze vrijwillige registratie worden opgehaald.
 - Geef aan hoe de gegevens worden verwerkt.
- > **Leg uit wat er met de opgehaalde gegevens gebeurt.**
 - Geef aan als de gegevens worden gebruikt voor analyses van:
 - instroom, doorstroom en uitstroom van personeel;
 - beoordelingsbeleid of talentontwikkeling;
 - medewerkerstevredenheid of medewerkersbetrokkenheid.
- > **Leg uit dat de registratie en verwerking van de persoonsgegevens voldoen aan de AVG-bepalingen.**
 - Geef expliciet aan dat een medewerker de opgave van persoonsgegevens kan weigeren en dat dit geen invloed heeft op de loopbaanontwikkeling.
 - Geef aan dat een medewerker de verleende toestemming altijd kan intrekken en de opgegeven informatie kan wijzigen indien deze niet anoniem is verwerkt. Om dit mogelijk te maken, moet worden bijgehouden – bijvoorbeeld via een formulier of digitaal systeem – wanneer welke medewerker toestemming heeft verleend.
 - Geef aan dat de verstrekte gegevens anoniem worden verwerkt, niet herleidbaar zijn tot het individu en niet worden opgenomen in het personeelsdossier.
 - Licht toe wat de (wettelijke) bewaartermijnen zijn en waar en hoe werknemers gegevens uit het verwerkingsregister kunnen opvragen en/of wijzigen.
 - Zorg voor voldoende aanvullende informatie.

Lhbt+ inclusie meten

Inclusie is weliswaar lastig te meten maar desalniettemin kan de werkgever de ervaringen en gevoelens van medewerkers – ook specifiek die van lhbt+ werknemers – binnen de organisatie peilen door in medewerkerstevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken gerichte vragen te stellen. Zo kan een beeld ontstaan van de mate waarin binnen de organisatie sprake is van een inclusieve cultuur.

Voorbeelden van dergelijke vragen zijn:

- Word je gepest? Zo ja: waarom? (bijvoorbeeld vanwege je seksuele oriëntatie/genderidentiteit?)
- Voel je je geaccepteerd als lhbt+ werknemer?
- Word je als lhbt+ werknemer negatief bejegend? Zo ja: op welke wijze?
- Vind je dat je op de werkvloer jezelf kan zijn?
- Heb je voldoende loopbaankansen, ongeacht je seksuele oriëntatie, sekse- of genderidentiteit?

3.3 Uitdaging

In hoofdstuk 1 is de meerwaarde van een inclusieve bedrijfscultuur voor lhbt+ collega's beschreven. Duidelijk is dat het investeren in deze diversiteitsdimensie loont. Bedrijven staan daarmee voor de uitdaging toe te groeien naar een organisatie waarin elke lhbt+ medewerker zich veilig en thuis voelt en

zich optimaal kan ontplooiën. Bij veel werkgevers staat dit nog niet duidelijk op de agenda. Ook voor werkgevers die al wel werken aan D&I-beleid is het niet altijd vanzelfsprekend om de dimensie seksuele oriëntatie, sekse en genderdiversiteit en genderexpressie c.q. lhbt+ daarin mee te nemen. Ook onder de huidige ondertekenaars van het Charter Diversiteit is deze diversiteitsdimensie relatief ondervertegenwoordigd, al zien we een groeiende tendens. SER Diversiteit in Bedrijf zou dan ook graag zien dat dit vraagstuk hoger op de agenda komt van werkgevers, werknemers en hun organisaties.

Dit Charterdocument presenteert een aantal aanbevelingen voor lhbt+-vriendelijk beleid waarmee werkgevers aan de slag kunnen. Zij kunnen daarbij inspiratie opdoen en gebruikmaken van de ervaringen van bedrijven die al langer werken aan diversiteitsbeleid voor lhbt+'ers. Een aantal goede praktijken onder ondertekenaars van het Charter Diversiteit staat in dit Charterdocument. Daarnaast is er veel te winnen bij samenwerking met maatschappelijke organisaties en medewerkersnetwerken die expertise hebben op het gebied van lhbt+'ers. Door hen voor een gesprek uit te nodigen kunnen werkgevers profiteren van hun ervaringen en inzichten en valkuilen vermijden bij het ontwikkelen, uitvoeren en monitoren van lhbt+-vriendelijk beleid. Samenwerking maakt succes.







BIJLAGE 1 Lhbti+ medewerkersnetwerken

Onder de bedrijven/organisaties die het Charter Diversiteit hebben getekend (ruim 400 ondertekenaars per januari 2023) zijn meer dan 90 lhbti-medewerkersnetwerken actief:

ABN AMRO – Pride Plus Network
Accenture – Pride
Achmea – Hola!
ACM – Roze Netwerk
Aegon – Proud
Albeda – Pride Network
Alliander – Pride
Amsterdam UMC – Pride Amsterdam UMC
APG – Proud (NL) / LGBTQ+ Affinity Group (US)
Aquent – LGBTQIA+ and Allies
Arcadis Nederland B.V. – The Pink Part
Arkin – Arkin LGBTQIA+ netwerk
Arriva – GAIN LHBT+
Atos Nederland B.V. – Pride
Boeing Netherlands B.V. – Employees Pride Alliance
BP Nederland – bpPride
Camfil BV – GEEIS
Capgemini Group Nederland – Rainbow
CBS – CBS I&D
CMZorg – Freedom
Dassault Systems B.V. – Rainbow Network
De Haagse Hogeschool – Haagse Regenboog
Dell Technologies – Pride
Deloitte – Globe
Dow Benelux B.V. – GLAD
Eaton Industries (Netherlands) – PRIDE
Erasmus Universiteit Rotterdam – Erasmus Pride
EY – Unity NL
FNV – Netwerk Roze
Gemeente Amersfoort – Sectie Roze
Gemeente Amsterdam – Roze Ambtenaren Netwerk (RAN)
Gemeente Den Haag – Den Haag Pride
Gemeente Nijmegen – RPride
Gemeente Utrecht – U-Pride
GVB – Roze Netwerk
HDI Global Netherlands – HDI Global Pride Network (INT)
Hello Fresh Benelux – QueerinTheBenelux
HEMA – Heypride
Hogeschool Saxion – Th!nk with PRIDE
Hogeschool Windesheim – Queerdersheim
IBM Nederland – LGBTQ+
ISS Nederland – ERG Pride (Global)
KPMG – Pride
KPN – Kleurrijk KPN / KPN Pride
Lepaya – LGBTQIA+

L'Oréal Nederland – Actief (geen naam)
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties – JuBi Yourself
Ministerie van Buitenlandse Zaken – Out There
Ministerie van Defensie – Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK)
Ministerie van Economische Zaken en Klimaat – Roze Netwerk
Ministerie van Financiën – B/Proud
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat – IenWbreed
Ministerie van Justitie en Veiligheid – (R)echt Roze / JuBi Yourself
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap – OCW Pride
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – SZW Pride
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport – VWS pride
MSD Nederland – Rainbow Alliance
NN Group – NN Pride Netwerk
Nationale Politie – NDV / Roze in Blauw
Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek – LHBTI+ klankgroep
Nederlandse Spoorwegen – Trainbow
PageGroup – Pride@Page
Pameijer – Het Roze Netwerk
Philips Electronics Netherlands – Philips Rainbow Network
Politie Limburg – Roze in Blauw
PostNL – PostNL Pride
Prinses Máxima Centrum voor kinderoncologie – LHBTQ
PwC – Shine
Rabobank – Rabo Rainbow
Randstad Groep – JOY
Reclassering Nederland – PRIDE Netwerk
Rijksmuseum – Queer werkgroep
Rijksuniversiteit Groningen – Centre of Expertise for the Study of LGBTQIA+ Issues
RVO – Roze Netwerk
Salesforce – Outforce
Schiphol Group – LGBTQI+ Schiphol
Shell Nederland – Pink Pearl
Sia Partners – Global Pride & Allies @ Sia Partners
Sociale Verzekeringsbank – Regenboognetwerk
Sodexo – Sodexo Pride
Stantec B.V. – PRIDE@Stantec
Stedin Groep – Huisje Boompje Beestje Netwerk
Tata Steel Nederland BV – Regenboog community Tata Steel
Thermo Fischer Scientific – Pride+ BRG
Unilever – Proud
Universiteit Leiden – LGBT+ Network
Universiteit Maastricht – UMPRIDE
UWV – Roze Werkt
VodafoneZiggo – Queers Connected
Vrije Universiteit Amsterdam (VU) – VU Pride

BIJLAGE 2 Begrippenlijst

Aseksueel

Mensen die zich niet seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot anderen, zoals anderen dat wél ervaren.

Biseksueel

Mensen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot zowel mannen als vrouwen.

BI+’ERS

Parapluterm voor mensen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot meer dan één gender, die zich bijvoorbeeld bi(seksueel), pan(seksueel), queer of (gender) fluïde noemen of geen label gebruiken. Voor veel bi+’ers geldt dat hun ervaringen qua gevoelens, gedrag en seksuele identiteit in de tijd kunnen veranderen.

Cisgender

Iedereen die niet transgender is en bij wie dus het geslacht dat bij de geboorte is geregistreerd, overeenkomt met de genderidentiteit.

Crossdresser of travestiet

Een persoon die uiting geeft aan zijn of haar genderidentiteit door zich deels of volledig te kleden als persoon van ‘het andere geslacht’, of dit nu soms of zeer regelmatig het geval is. Meestal betreft dit personen die van geboorte man zijn en zich kleden en uiten als vrouw. In hoeverre een van geboorte mannelijke crossdresser zich ook als vrouw identificeert, verschilt per persoon.

DSD (disorders/differences of sex development)

Artsen gebruiken sinds 2006 de term DSD om te verwijzen naar de verschillende interseksecondities zoals deze medisch zijn gedefinieerd. Veel intersekse personen zien deze term als stigmatiserend, medicaliserend en dus negatief. Zo ook voor het alternatief ‘Differences of Sex Development’ omdat het suggereert dat er een andere groep is die zichzelf als de norm ziet.⁸³

Genderdysforie

Zich niet (helemaal) thuis voelen in de rol die past bij de geslachtskenmerken bij de geboorte.

Genderexpressie

De uiting van de eigen genderidentiteit. Dit is zichtbaar in gedrag, kleding, spraak, haardracht en lichaamskenmerken.

Genderidentiteit

De overtuiging van een persoon te behoren tot een bepaald geslacht, zijnde man of vrouw, beide of geen van beide.

Genderfluïde

Genderfluïde mensen voelen zich een dynamische en fluctuerende mengeling van man en vrouw: de ene dag meer man, de andere dag meer vrouw. Genderfluiditeit heeft dus niets te maken met anatomische geslachtskenmerken, geslachtsoperaties of seksuele geaardheid.

Homoseksueel/gay

Een man die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelt tot mannen. Strikt genomen verwijst de term homoseksueel naar seksuele gerichtheid tussen mensen van hetzelfde geslacht en wordt homoseksueel (en gay) ook wel gebruikt voor een vrouw die zich aangetrokken voelt tot vrouwen.

Heteronormativiteit

De aanname dat iedereen hetero is of dat zou moeten zijn, dat men heteroseksuelen bewust of onbewust als superieur beschouwt in vergelijking met mensen met een andere seksuele oriëntatie en/of dat men bewust of onbewust vindt dat heteroseksuele relaties recht hebben op een voorkeursbehandeling.

Heteroseksueel

Mensen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot mensen van de andere sekse.

Hermafrodit

Een verouderd en veelal als kwetsend ervaren begrip dat verwijst naar mensen met een intersekseconditie.

Holebi

Afkorting voor homoseksueel, lesbisch en biseksueel. Deze term wordt veelal in Vlaanderen gehanteerd.

Intersekse

Intersekse mensen worden geboren met een lichaam dat niet als volledig mannelijk of vrouwelijk wordt gezien.

83 Voor een uitgebreidere toelichting, zie de [site van Seksediversiteit](#).

Intersekse personen werden vroeger wel eens hermafrodieten genoemd, dit woord kan aanstootgevend zijn. Bij intersekse personen is lang niet altijd iets te zien aan het uiterlijk. Geslachtskenmerken zijn namelijk niet alleen de genitaliën (penis/vagina), maar ook chromosomen, hormonen, of inwendige geslachtsorganen (baarmoeder, hormoonklieren). Voorbeelden zijn geboren worden met een vrouwelijk lichaam maar met XY chromosomen, of iemand met een niet volgroeide penis en daarnaast een baarmoeder. Intersekse is dus niet hetzelfde als transgender, maar gaat over diversiteit in geslachtskenmerken. De meeste intersekse personen voelen zich man of vrouw en zijn heteroseksueel. Maar net als andere mensen kunnen zij ook lesbisch, homoseksueel, bi+, non-binair of transgender zijn.⁸⁴

Intersectionaliteit

De term intersectionaliteit kan gebruikt worden om aandacht te vestigen op het feit dat iemand verschillende identiteiten kan bezitten (bijv. qua culturele achtergrond, migratieachtergrond, uiterlijke kenmerken, sociale klasse, gender, seksualiteit, leeftijd, fysiek vermogen, mentaal vermogen, etc.) en dus ook op dezelfde verschillende vlakken kan afwijken van 'de norm'. Deze verschillende identiteiten beïnvloeden elkaar met als resultaat dat ieder individu op een verschillende manier met discriminatie, uitsluiting of machtsinvloeden te maken kan krijgen.

Lesbisch

Een vrouw die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelt tot vrouwen.

Lhbtqi+

Lesbiënnes (L), homoseksuelen (H), bi+'ers (B), transgender personen (T) en intersekse personen (I). Met de '+' aan het einde worden mensen aangeduid die niet onder een van deze categorieën vallen, maar ook geen cisgender zijn, zoals queer, asexuele en panseksuele personen.

Non-binair

Een persoon die zich als non-binair identificeert, voelt zich niet specifiek man en ook niet specifiek vrouw, maar een beetje van beide, wisselend of juist geen van beide.

Panseksueel

Mensen die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelen tot alle genderidentiteiten en biologische geslachten. Ze vallen dus niet op geslacht, maar op het karakter of de persoonlijkheid van de ander.

Queer

Queer wordt meestal gebruikt om uit te leggen dat iemand zich niet thuis voelt binnen de hetero- en cisgendernormen en protesteert tegen het denken in deze 'hokjes'. Het is tevens een overkoepelend begrip voor onder andere homoseksuele, biseksuele, panseksuele, transgender, intersekse en non-binaire/genderqueer mensen.

Straight ally

Een heteroseksueel persoon die als bondgenoot de lhbtqi+ gemeenschap openlijk ondersteunt in het streven sociale acceptatie en zichtbaarheid van lhbtqi+'ers te vergroten.

Transgender

Een overkoepelende term voor alle mensen die een genderidentiteit en/of genderexpressie hebben die afwijkt van het geslacht dat ze bij de geboorte toegeschreven hebben gekregen. Deze term omvat een spectrum aan genderdiverse mensen, waaronder transgender mannen, transgender vrouwen, crossdressers en vele anderen die zich niet (enkel) identificeren als man of vrouw.

Transitie

Het proces dat een transgender persoon doorloopt om te kunnen leven in het gewenste geslacht dat overeenkomt met de ervaren genderidentiteit.

Transseksualiteit

Een klinische term voor 'het willen behoren tot het andere geslacht'. De term wordt nog her en der gebruikt. Transgender personen zijn verdeeld over het gebruik van de term. Critici gebruiken de term liever niet omdat deze door artsen is bedacht en het woord seksualiteit onterecht de associatie met seksuele oriëntatie oproept.

84 Van Ditzhuijzen, J., Motmans, J., "Kennis en opvattingen over intersekse : een nulmeting in Nederland en Vlaanderen." Rutgers & UZ Gent, Utrecht & Gent, 2020.

BIJLAGE 3 Feest- en gedenkdagen voor lhbti+

31 MAART:

Internationale Dag van Transgendervisibiliteit

De Internationale Dag van Transgenderzichtbaarheid (Engels: International Transgender Day of Visibility) wil mensen bewustmaken van de discriminatie waarmee transgender personen wereldwijd te maken hebben. De dag vindt sinds 2009 jaarlijks plaats.

17 MEI:

Dag tegen lhbti+-fobie (voorheen IDAHOBIT)

Op de Internationale Dag tegen Homo, Lesbo-, Bi-, Trans- en Interseksefobie vragen organisaties internationaal aandacht voor het verschijnsel lhbti+ fobie en de sociale onwenselijkheid daarvan. De dag is ook wel bekend onder de afkorting IDAHO of IDAHOT (International Day Against HOMophobia and Transphobia), IDAHOTB of IDA-HOBIT (International Day Against HOMophobia, Biphobia and Transphobia). De dag staat voor een wereldwijde viering van de veelkleurigheid van seksuele en genderdiversiteit in de samenleving.

23 SEPTEMBER:

Internationale dag van de biseksualiteit

Op deze dag wordt maatschappelijke aandacht gevraagd voor biseksualiteit, de geschiedenis van biseksualiteit en de gemeenschap en cultuur van bi+ers. Het idee voor deze dag specifiek voor biseksuelen is dat de gemeenschap van bi+ers veelal onzichtbaar is in de maatschappij doordat vaak uitsluitend gedacht wordt in het onderscheid tussen hetero- en homoseksueel.

11 OKTOBER:

Coming-out Day

Een jaarlijkse dag (Engels: Coming Out Day) die aandacht besteedt aan het moment dat je als homoman, lesbische vrouw, bi+, transgender, non-binaire of intersekse persoon (lhbti+) openlijk voor je seksuele oriëntatie of sekse- of genderidentiteit uitkomt: het uit de kast komen oftewel de coming-out. Deze dag vond voor het eerst plaats in 1988 in de Verenigde Staten en wordt sinds 2009 ook in Nederland gehouden. Anders dan met Pride en Roze Zaterdag vindt op Coming-Outdag geen grote centrale viering plaats, maar worden er in meerdere plaatsen

kleinere activiteiten georganiseerd door lokale lhbti+ en jongerenorganisaties, al dan niet in samenwerking met heteroseksuele cisgender sympathisanten. Ook veel bedrijven en organisaties organiseren op deze dag lokaal allerlei activiteiten, variërend van het ophangen van de Regenboogvlag aan gebouwen tot fototentoonstellingen, films en discussies.

26 OKTOBER – 8 NOVEMBER:

Intersex Awareness Day & Intersekse Gedenkdag

Intersex Awareness Day is een internationale dag van bewustwordingsacties om een einde te maken aan schaamte en geheimhouding over het hebben van een interseksevariatie en aan ongewenste genitale cosmetische operaties onder intersekse kinderen. De dag biedt ook gelegenheid voor reflectie en politieke actie. Tussen 26 oktober en 8 november vestigen intersekse organisaties de aandacht op de uitdagingen waarmee intersekse individuen worden geconfronteerd, eindigend op de Intersekse Gedenkdag (ook wel Intersekse-solidariteitsdag) op 8 november.

20 NOVEMBER:

Internationale transgender gedenkdag

Deze internationale gedenkdag is ingesteld om slachtoffers van haatcriminaliteit gericht op transgender mensen te herdenken.

TWEDE VRIJDAG VAN DECEMBER:

Paarse Vrijdag

Paarse Vrijdag is een dag waarop scholieren en studenten door het dragen van de kleur paars op school hun solidariteit kunnen tonen met lhbti+ jongeren. De dag wordt in Nederland sinds 2010 elk jaar gehouden. Scholen zijn nog te vaak geen veilige plek voor lhbti+ jongeren. Dit initiatief, georganiseerd met steun van het Gender en Sexuality Alliance (GSA) van het COC, is ook ontstaan als uiting tegen pesten van lhbti+ jongeren op scholen. De keuze voor de kleur paars komt van de in Noord-Amerika gebruikte naam 'Spirit Day', omdat deze de paarse baan in de Regenboogvlag vertegenwoordigt die symbool staat voor 'spirit' (karakter).

Pride

In verschillende gemeenten in Nederland wordt een Pride georganiseerd, een festival om te vieren dat je kunt zijn wie je bent en mag houden van wie je wilt. Door met een eigen boot mee te varen kunnen werkgevers laten zien dat zij staan voor lhbt+ acceptatie op de werkvloer.

Voorbeelden van Prides in Nederland zijn:

- Pride Rotterdam (sinds 2013), jaarlijks in juni.
- Canal Pride Utrecht (sinds 2017), jaarlijks in juni.
- Roze Zaterdag (sinds 1979), jaarlijks op de laatste zaterdag van juni.
- Pride Amsterdam (sinds 1996), jaarlijks in de eerste week van augustus.
- Zwolle Pride (sinds 2019), jaarlijks in augustus.



BIJLAGE 4 Lhbt+ organisaties en netwerken



ASKV steunpunt vluchtelingen

ASKV/Steunpunt Vluchtelingen zet zich in voor vluchtelingen en uitgeproce-

deerde asielzoekers. In het geval van lhbtq+ asielzoekers werkt ASKV samen met advocaten die expertise hebben opgebouwd voor deze specifieke doelgroep. Bij het ASKV analyseert een juridisch team van vrijwilligers en asieladvocaten het dossier en wordt gekeken of er aanknopingspunten zijn voor legaal verblijf.

ASKV.nl

Bi+ Nederland



Bi+ Nederland is er voor iedereen die bi+ gevoelens en ervaringen heeft. Je hoeft je dus niet als bi, pan of queer te benoemen. Romantisch en/of seksueel vallen op meer dan één geslacht of gender is genoeg. Overheden, bedrijven en organisaties uit het middenveld kunnen veel meer oog hebben voor burgers, werknemers en cliënten die op meer dan één geslacht of gender vallen. Bi+ Nederland wil, samen met hen, werken aan een bi+-inclusieve leef- en werkomgeving.

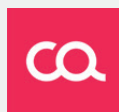
Biplus.nl



COC nederland

Komt op voor de belangen van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+, transgender en interseks mensen (lhbt+’ers). COC zet zich in voor gelijke rechten, emancipatie en sociale acceptatie van lhbt+’ers in Nederland en het buitenland. COC streeft naar een diverse en inclusieve wereld waar mensen zich tot hun volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie en geslachtskenmerken. COC werd opgericht in 1946 en is daarmee de oudste nog bestaande lhbt+ organisatie ter wereld. Als een van de weinige lhbt+ organisaties beschikt het over een speciale raadgevende status bij de Verenigde Naties.

Coc.nl



Corporate queer

Platform voor (jonge) lhbt+ professionals werkzaam in het internationale bedrijfsleven.

Het doel is hier de heteronormativiteit uit te dagen door lhbt+ professionals met elkaar wereldwijd te verbinden om kennis en ervaringen te delen. Motto is: ‘Excellence through Authenticity’.

Corporatequeer.com



Emancipator

Werkt aan sociale rechtvaardigheid door in te zetten op het veranderen van de

positie van en ideeën over mannen en mannelijkheid. De organisatie zet in op het aanpakken van genderongelijkheid binnen de thema’s arbeid en zorg, geweld en veiligheid, seksualiteit of seksuele diversiteit. Het wil bewustzijn creëren over de effecten daarvan, laten zien wat mannen te winnen hebben bij meer gendergelijkheid en welke rol zij kunnen spelen bij het oplossen van emancipatievraagstukken.

Emancipator.nl



Genderflex

Uitzendbureau voor transgenders. Biedt flexwerkdiensten aan werkgevers die oog

hebben voor genderdiversiteit en werken aan een veilige, inclusieve werkomgeving. Men wordt met werkgevers gematched door gespecialiseerde intercedenten. Genderflex onderhoudt korte lijnen met het UWV en werkt samen met Gendertalent. Van elk uur dat iemand via Genderflex werkt, gaat 1 euro naar de stichting Genderwende. Met de opbrengsten worden o.a. opleidingen en projecten voor de transgemeenschap gefinancierd en wordt actief bijgedragen aan de verbetering van genderdiversiteit.

Genderflex.nl



Gendertalent

Biedt training, coaching en mediation aan voor transgender personen en professionals.

Gendertalent.com



Nederlandse organisatie voor seksdiversiteit (NNID)

Behartigt de belangen van mensen met een intersekseconditie en wijst op de invloed van de medische nadruk op geheimhouding. Mensen met een intersekseconditie schamen zich vaak en durven niet altijd openlijk te spreken over hun medische behandelingen. NNID pleit voor meer begrip voor en voorlichting over deze doelgroep, zodat collega's, leidinggevend en bedrijfsartsen gericht hulp kunnen bieden.

NNID.nl / Seksdiversiteit.nl



Netwerk regenboog FNV

Als lhbt+ netwerk binnen de FNV zet Netwerk Regenboog FNV zich in voor de bevordering van de positie van lhbt+'ers op de werkvloer. Zo wijst het op het verouderde gezinsconcept-denken dat nog veelal de basis is voor het opstellen van cao's en werkregelingen. Daarom heeft dit netwerk een Regenboogchecklist voor cao's ontwikkeld dat aandacht besteedt aan de rechten en behoeften van lhbt+ werknemers.

RegenboogFNV.nl



Stichting maruf

Kenniscentrum voor islam en seksuele diversiteit en veilige ontmoetingsplek voor queer moslims. Maruf helpt bij zelfacceptatie en persoonlijke empowerment en biedt ruimte om seksuele en genderdiversiteit te verenigen met geloof. Het organiseert bijeenkomsten, conferenties en themadagen. Is initiatiefnemer van het Global en European Queer Muslim Network.

Maruf.eu



Transgender Netwerk Nederland (TNN)

Zet zich in voor de emancipatie van transgender personen. Bestrijdt discriminatie van transgender personen. Het doel is een genderdiverse samenleving mogelijk maken. De onbekendheid over deze groep mensen leidt tot vooroordelen en discriminatie. Vooroordelen zijn vaak moeilijker te bestrijden door

de heersende normen en ideeën over het lichaam en over geslacht. Duurzame acceptatie van transgender personen kan alleen slagen in een genderdiverse samenleving.

Transgendernetwerk.nl



Transketeers

Maakt audiovisuele producties en is een belangencollectief van en voor transgender personen. Zet zich in voor meer genderdiversiteit en maakt onder andere narratieve producties over niet-gehoorde en onzichtbare verhalen met een focus op authenticiteit en inspiratie.

Transketeers.com



Transvisie

Behartigt de belangen van transgender mensen en hun directe omgeving door deel te nemen aan landelijke en regionale overleggen, door organisaties en de politiek te bevragen op onderwerpen die in de praktijk tot problemen leiden of die in het belang van de doelgroep anders zouden moeten zijn.

Transvisie.nl



Workplace Pride

Internationaal platform voor inclusie van lhbt+'ers op de werkvloer. Initiator van de Verklaring van Amsterdam (2011). Ontwikkelde de Workplace Pride Global Benchmark, een internationaal erkend meetinstrument over lhbt+ inclusie op de werkvloer, dat management en leidinggevend inzicht geeft in de stand van lhbt+ inclusie in het eigen bedrijf. Ook werkgevers die in één land actief zijn kunnen de Benchmark inzetten. Met de gegevens wordt ook de vooruitgang op nationale schaal meetbaar. Deze Benchmark meet verschillende gebieden op het gebied van lhbt+ inclusie: Beleid en Communicatie, Werknemersnetwerken, Inclusie en Betrokkenheid, Bewustwording vergroten op de werkvloer, Ondersteuning en Gelijke Arbeidsvoorwaarden, Expertise en Monitoring en Betrekken van Klanten en Leveranciers en Maatschappelijke Impact.

Workplacepride.org

5.1 Nederlandse wet- en regelgeving

In Nederland werd in 1971 homoseksualiteit als strafbaar feit uit het Wetboek van Strafrecht geschrapt.

Artikel 1 Grondwet (Gw) en de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) verbieden discriminatie en bieden ter bevordering van de maatschappelijke participatie van eenieder bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.⁸⁵ De wet verbiedt daarom behoudens uitzonderingen onderscheid te maken tussen onder andere mensen met een hetero- en een homoseksuele gerichtheid.

Op 17 januari 2023 heeft de Eerste Kamer met tweederde-meerderheid ingestemd met het initiatiefwetsvoorstel om handicap en seksuele gerichtheid als verboden grond van discriminatie toe te voegen aan artikel 1 van de Grondwet. Het eerste grondwetsartikel luidt voortaan: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."⁸⁶

Zowel het maken van direct als indirect onderscheid of het opdracht geven tot het maken van onderscheid is bij wet verboden (art. 1 AWGB). Art. 1a lid 2 AWGB voegt daaraan een verbod op (seksuele) intimidatie toe en stelt dat er sprake is van intimidatie wanneer zich gedrag voordoet dat "(...) tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd."

Op 1 november 2019 is de Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen in

werking getreden. Hiermee wordt duidelijker zichtbaar gemaakt dat het bestaande verbod van discriminatie op grond van geslacht zoals bepaald in de AWGB mede betrekking heeft op transgender en intersekse personen. Voortaan wordt daaronder ook expliciet onderscheid verstaan op grond van 'genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken'. Hiermee worden transgender en intersekse personen expliciet en beter beschermd tegen onder andere discriminatie op de arbeidsmarkt.

Ook de Arbowet biedt bescherming. Deze wet verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid en erkent discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting en als een mogelijke oorzaak van stress. De wet verplicht werkgevers ook om te zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving. Dat betekent dat werkgevers de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart moeten brengen en zo nodig een preventieplan moeten maken. De Inspectie SZW kan van de werkgever eisen dat hij een gericht beleid hierop voert. Geeft de werkgever hieraan geen gehoor, dan kan een boete volgen.⁸⁷ De Inspectie SZW heeft op zijn website een zelfinspectietool waarmee werkgevers zelf kunnen beoordelen of hun beleid voldoet aan de wettelijke eisen. Zij kunnen naar hun organisatie kijken zoals een inspecteur van de Inspectie SZW dat ook doet.⁸⁸

De Transgenderwet (juli 2021) bepaalt dat transgender personen die een "duurzame overtuiging" hebben tot een ander geslacht te behoren dan het geslacht dat bij hun geboorte is geregistreerd, vanaf de leeftijd van 16 jaar, op eigen kosten en met een deskundigenverklaring, het geslacht mogen laten aanpassen in de geboorteakte. Op dit moment wordt deze wet geëvalueerd. Belangenorganisaties hebben met name kritiek op de leeftijds-grens, het zelf moeten dragen van de kosten en de noodzaak van een deskundigenverklaring.

85 Transgender Netwerk Nederland (TNN) pleit voor het expliciet benoemen van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken als discriminatiegrond. Sinds 1 november 2019 voorziet de [Wet verduidelijking rechtspositie transgender en intersekse personen](#) hierin. Het Wetboek van strafrecht dient echter nog in diens discriminatiegrond 'geslacht' op te nemen. Volgens TNN bevordert dit de erkenning van het bestaan van discriminatie van transgender personen en vergroot het de meldingsbereidheid en daarmee de aanpak van discriminatie van deze groep.

86 Zie de website van de Eerste Kamer voor meer informatie over [deze wet](#).

87 Zie voor meer [informatie over arbeidsdiscriminatie](#) de website van de inspectie SZW.

88 Informatie over [de Zelfinspectietool](#) staat op de website [werkdrakenongewenstgedrag.nl](#).



In aanvulling hierop is het voorstel Wijziging vermelding geslacht in geboorteakte (4 mei 2021) ingediend. Dit wetsvoorstel beoogt de voorwaarden voor wijziging van de vermelding van het geslacht in de geboorteakte te versoepelen en de procedure te vereenvoudigen. Onder meer wordt voorgesteld de voorwaarde van een deskundigenverklaring te schrappen, de leeftijdsgrens van zestien jaar te laten vervallen, en de mogelijkheid in te voeren om zonder tussenkomst van de rechter de geslachtsregistratie te wijzigen in "x". Dit wetsvoorstel is in de Tweede Kamer behandeld (27-28 september 2022).⁸⁹

5.2 Europese wet- en regelgeving

Het algemene verbod van discriminatie is vastgelegd in art. 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en in art. 21 van het Handvest van de Grondrechten van de EU. In 2015 nam de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa een resolutie aan over de rechten van transgender personen in Europa.

Hierin worden de Europese lidstaten opgeroepen om hun nationale wetten die ingaan tegen de rechten van transgender personen te verwijderen. Verder worden de lidstaten opgeroepen om wetgeving te maken die de discriminatie van transgender personen tegengaat en hun genderidentiteit erkent. Meerdere Europese landen hebben inmiddels een uitgewerkte wetgeving omtrent wijziging van de voornaam en geslachtsregistratie.

Het Europese Hof van Justitie heeft verklaard dat het discriminatieverbod op grond van geslacht ook moet worden toegepast op transgender personen. Volgens de Europese Commissie (EC) geldt dit ook voor genderidentiteit als non-discriminatiegrond. Dit is in navolging van de aanbeveling van het EU-Agentschap voor Fundamentele Rechten (FRA) om de Europese antidiscriminatie-richtlijnen uit te breiden met genderidentiteit als non-discriminatiegrond. In december 2015 publiceerde de EC de 'List of Actions to Advance LGBTI Equality 2015-2019'.

⁸⁹ Over [dit wetsvoorstel](#) staat meer informatie op de website van de Tweede Kamer.

Op 15 mei 2020 is het vierde en laatste voortgangsrapport verschenen over 2019, met een evaluatie van de gehele implementatieperiode 2015-2019.^{90 91} Het rapport geeft aan in de conclusie dat de 'List of actions' beschouwd wordt als een belangrijke stap vooruit, omdat dit de eerste aanzet is van de EC om specifiek beleid te ontwikkelen gericht op het bevorderen van gelijkheid voor lhbt+’ers. Een vervolgstراتيجية zal zich moeten richten op het verder verbeteren van de sociale acceptatie van lhbt+’ers en het verminderen van alle vormen van discriminatie tegen lhbt+’ers.

Voor het ontwikkelen van deze strategie wil de EC uitgaan van de resultaten die met de 'List of actions 2015-19' al bereikt zijn en daarbij de volgende aandachtspunten meenemen:

- De betrokkenheid van de lidstaten vergroten via onderlinge uitwisseling met het oog op het gezamenlijk ontwikkelen van maatregelen om lhbt+ gelijkheid veilig te stellen.
- Een belangrijke pijler van de strategie is de participatie van maatschappelijke organisaties, via regelmatige dialoogsessies, ten behoeve van het versterken van beleid en wetgeving en ondersteuning van nieuwe initiatieven in de lidstaten.
- Bewustwordingsactiviteiten zouden zich vooral moeten richten op juist die groepen in de samenleving die een onverschillige houding hebben ten aanzien van verbreden van het draagvlak voor lhbt+ gelijkheid. De overtuigingskracht zit in innovatieve en inclusieve boodschappen die laten zien dat iedereen wint als ook iedereen op dezelfde manier toegang heeft tot dezelfde rechten.

5.3 Internationale wet- en regelgeving

Hoewel er geen internationale verdragen zijn die zich specifiek richten op lhbt+’ers bevat een aantal VN-verdragen wel non-discriminatiebepalingen die ook van toepassing zijn op seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Voorbeelden zijn het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR) en het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (IVESCR). Daarnaast geldt de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) uit 1948.

De rechten van lhbt+’ers zijn verder vastgelegd in de Verklaring van Montreal (2006)⁹² waarin het onder andere gaat om het recht om niet gediscrimineerd te worden en het recht op werk, onderwijs en privacy.

In 2006 stelde een groep van vooraanstaande mensenrechtenexperts de zogenaamde Jogjakarta-beginselen op. Daarmee riepen zij nationale staten op alle nodige maatregelen te nemen om discriminatie op grond van seksuele oriëntatie en genderidentiteit tegen te gaan en te verbieden en lhbt+’ers gelijke rechten toe te kennen.⁹³ Bij elk principe worden aan alle staten gedetailleerde aanbevelingen geformuleerd, ook op het gebied van werk. In november 2017 werden hier negen aanvullende principes en aanbevelingen toegevoegd: de Jogjakarta-beginselen plus 10.⁹⁴ Samen met de 29 originele Jogjakarta-beginselen vormen deze een gezaghebbende richtlijn voor de toepassing van internationale mensenrechten met betrekking tot seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken.

90 De lijst met acties 2015-2019 is te vinden op de website van de EC.

91 Ook het [definitieve rapport](#) is op de website van de EC te vinden.

92 Meer informatie over de [verklaring van Montreal](#) staat op de website [declarationofmontreal.org](#)

93 Informatie over de [Jogjakarta-beginselen](#) staat op de website [yogyakartaprinciples.org](#)

94 Idem voor informatie over de [Jogjakarta-beginselen plus 10](#)

Publicaties

Charter- en kennisdocumenten

- Diversiteitswijzer 'LHBTI op de werkvloer', februari 2023.
- Charterdocument 'Medewerkersnetwerken: een motor voor verandering', september 2022.
- Medewerkersnetwerken in het vizier; een overzicht van medewerkersnetwerken van Charterondertekenaars, september 2022.
- Charterdocument 'Statushouders en werk', juni 2022.
- Charterdocument 'Gendergelijkheid. Naar een gelijkwaardige positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt', februari 2022.
- Charterdocument 'Meten is weten. Zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid', december 2021.
- Charterdocument 'Leeftijdsversiteit', november 2021.
- Kennisdocument 'Werken naar vermogen. Arbeidsbeperking/chronische ziekte en diversiteit', april 2020.
- Kennisdocument 'Van culturele diversiteit naar inclusie', maart 2020.
- Kennisdocument 'Divers werven en selecteren', 12 september 2019.
- Kennisdocument 'From cultural diversity to inclusion. Expert report ethnic, cultural and religious background', 15 mei 2019.
- Kennisdocument 'Diversiteit brengt je verder. Diversiteit in de sectoren transport, logistiek en personenvervoer', 28 november 2018.
- Diversiteitswijzer 'From cultural diversity to inclusion', 11 oktober 2018.
- Kennisdocument 'Bouwen aan diversiteit. Diversiteit in de sectoren bouw, infra en techniek', 27 augustus 2018.
- Kennisdocument 'Diversiteit onder gemeentepersoneel', 22 mei 2018.
- Diversiteitswijzer 'Van diversiteit naar inclusie'. Compacte weergave van het gelijknamige Kennisdocument, maart 2018.

De meest recente versies van bovenstaande documenten zijn te downloaden via het kennisplatform op www.diversiteitinbedrijf.nl



Overige publicaties

- *Diversiteit en Inclusie: wat werkgevers willen weten; Een analyse van 6000 helpdeskvragen over de periode 2019-2021, SER Diversiteit in Bedrijf, december 2022.*
- *Inclusieve werving & selectie. Handreiking voor het mkb, SER Diversiteit in Bedrijf, november 2022.*
- *Iedereen aan boord. Handreiking voor het creëren van draagvlak voor diversiteits- en inclusiebeleid, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), september 2022.*
- *Monitor Charter Diversiteit 2021 en Factsheet Monitor Charter Diversiteit 2021, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, juli 2022.*
- *Handreiking Aanpak ongewenst gedrag op de werkvloer, SER Diversiteit in Bedrijf, februari 2022.*
- *Brochure Barometer Culturele Diversiteit. Inzicht in je personeelsbestand, SER Diversiteit in Bedrijf, november 2021.*
- *Handreiking Doelstellingen voor D&I SMART formuleren, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), september 2021.*
- *Het moet wel werken. Een vergelijkende analyse en duiding van patronen in de data verzameld onder andere tekenners van het Charter Diversiteit en deelnemers aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor, Universiteit Utrecht, SER Diversiteit in Bedrijf en Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM), september 2021.*
- *Monitor Charter Diversiteit 2020, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, augustus 2021.*
- *Samenvatting Monitor Charter Diversiteit 2020, Regioplan in opdracht van SER Diversiteit in Bedrijf, augustus 2021.*
- *Monitor Charter Diversiteit 2019, Regioplan in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/SER, Amsterdam, oktober 2020.*
- *Monitor Charter Diversiteit 2018, Regioplan in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/Stichting van de Arbeid, Amsterdam, januari 2020.*
- *Het Charter Diversiteit. Ervaringen en resultaten uit de praktijk, Regioplan in opdracht van Diversiteit in Bedrijf/Stichting van de Arbeid, Amsterdam, december 2018.*

SER Diversiteit in Bedrijf is ook te vinden op

[YouTube SER Diversiteit in Bedrijf.](#)







Diversiteit in Bedrijf

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T: 070 - 3 499 576
E: DIB@ser.nl

diversiteitinbedrijf.nl 
[SER_DiB](#) 
SER Diversiteit in Bedrijf 