



Een inclusief bedrijfsklimaat voor LHBTI

Verlag netwerkbijeenkomst Charter Diversiteit



11 februari 2016
IBM Nederland B.V., Johan Huizingalaan 765, Amsterdam

Inhoud

1.	Voorwoord	3
2.	Welkom - Harry van Dorenmalen, IBM Nederland	4
3.	Opening - Alice Odé, projectleider <i>Diversiteit in bedrijf</i>	5
4.	De IBM-praktijk - Marijn Pijnenburg, IBM Nederland	6
5.	LHBTI in de praktijk - David Pollard, Workplace Pride	7
6.	De rol van de vakbond - Ger Rolsma, Netwerk Roze FNV	8
7.	Discussie - hindernissen en maatregelen	9

Lijst van deelnemers aan de netwerkbijeenkomst

1. Voorwoord

Een inclusief bedrijfsklimaat voor LHBTI was het onderwerp voor een netwerkbijeenkomst van ondertekenaars van het Charter Diversiteit op 11 februari 2016. IBM, mondiaal koploper op het gebied van een goed werkklimaat voor LHBTI en charterondertekenaar, was gastheer. Op het hoofdkantoor in Amsterdam-Zuid organiseerde *Diversiteit in bedrijf* samen met IBM Nederland B.V. deze netwerkbijeenkomst.



Het doel was kennis op te doen en te delen over de hindernissen die LHBTI'ers ondervinden op de werkvloer, uitwisselen van goede praktijkvoorbeelden en elkaar te stimuleren om verbeteringen door te voeren ten gunste van een inclusief bedrijfscultuur voor LHBTI'ers. Wat zijn daarvoor praktische tips?

Ruim zestig vertegenwoordigers van bedrijven deelden hun kennis en ervaring. In dit beknopte verslag staan de laatste trends en veel nuttige en praktische tips voor een inclusief bedrijfsklimaat voor LHBTI.

Voor meer informatie over *Diversiteit in bedrijf* kunt u terecht op onze website www.diversiteitinbedrijf.nl.

2. Welkom - Harry van Dorenmalen, IBM Nederland

Harry van Dorenmalen is algemeen directeur IBM Nederland B.V. en Chairman IBM Europe. Hij is persoonlijk betrokken bij het streven naar een goede positie voor LHBTI. Ongeveer zeven jaar geleden kreeg hij de vraag om de Europese LHBTI-leider voor IBM te worden. Zijn leidmotief: "Als een medewerker niet uit de kast komt, is dat een probleem voor IBM."



IBM is een Amerikaans bedrijf. Alle talenten zijn nodig. De context van diversiteit en inclusie is dat IBM behoefte heeft aan talenten in verschillende kleuren en smaken. Het gaat erom de verschillende groepen en talenten te ondersteunen en zich veilig te laten voelen: geef hun een 'sense of belonging'. Dit heeft bij IBM al lang de aandacht. Een belangrijke les is dat voor het realiseren van een goede inclusieve cultuur voor LHBTI'ers in bedrijven allerlei zaken goed geregeld moeten zijn.

Van Dorenmalen geeft daartoe de volgende aanbevelingen:

- Leg beleid vast in een 'policy statement' en formuleer dit in termen van talent.
- Zorg ervoor dat de ceo's dit beleid goed kennen en er ambassadeurs van worden.
- Volg en meet het beleid om te kunnen vaststellen of en welke voortgang je maakt.
- Werk het beleid uit in concreet implementeerbare programma's, bijvoorbeeld een mentoraat of 'casual fridays' (minder formele kleding op het werk).
- Begin met kleine simpele voorbeelden die maken dat men zich veilig voelt.
- Heb aandacht voor de verschillende fasen van beleid en ontwikkeling. Sommige bedrijven zijn nog niet verder dan beleid op papier en staan nog op het niveau van 'lip-service aan de goede zaak'. Ga als werkgever niet te snel als je bedrijf zich nog op dit niveau bevindt, want het creëren van draagvlak binnen de organisatie is van groot belang. Accepteer dat het werken aan diversiteit een heel traject behelst: je legt eerst het fundament, werkt aan bewustwording, maakt strategische keuzes om je doel te bereiken.
- Zet rolmodellen in het bedrijf in.
- Ga bewust om met de privacy van je medewerkers.
- Houd je doel voor ogen: 'total inclusiveness'.

Van Dorenmalen geeft de aanwezigen een persoonlijke vraag mee: "Wat ga ik morgen in mijn bedrijf doen om het werkklimaat voor LHBTI te verbeteren?"

3. Opening - Alice Odé, projectleider *Diversiteit in bedrijf*

Alice Odé heeft IBM benaderd de bijeenkomst te hosten, omdat dit bedrijf door Workplace Pride is uitgeroepen tot het meest LHBTI-vriendelijke bedrijf ter wereld.

Het is slecht gesteld met de acceptatie van LHBTI'ers op de werkvloer. Er zijn op de werkvloer grote verschillen in openheid. Onderzoek laat zien dat 30 procent van de LHBTI'ers op het werk niet voor de seksuele geaardheid uitkomt. Verder blijkt uit onderzoek dat 30 procent van de lesbiennes en 21 procent van de homoseksuele mannen op het werk negatief wordt bejegend. Vooral voor lesbiennes en transgenders is de situatie lastig. Een verbetering van het werkklimaat is dan ook hard nodig. Verschillende partijen zetten zich daarvoor in: leidinggevenden van bedrijven, de ondernemingsraad, medewerkersnetwerken, ngo's, de overheid en ook de Europese Commissie.

Tijdens de bijeenkomst staan drie vragen centraal:

- Welke hindernissen in hun bedrijf ondervinden LHBTI'ers?
- Welke maatregelen zijn genomen en hebben deze succes?
- Wat kun je als werkgever/werknemer doen om een meer inclusieve bedrijfscultuur te creëren voor LHBTI'ers?



HOE gaan we aan de slag met de Participatiewet? **Hoe** zet ik effectief een LHBTI-netwerk op? **Hoe** kom je uit de kast binnen een zakelijke werkomgeving? **Hoe** ga je intern om met persoonlijke verhalen? **Hoe** zorgen wij ervoor dat de situatie voor LHBTI'ers niet verslechtert? **Hoe** ga je om met positieve discriminatie? **Hoe** kun je binnen je werving op zoek gaan naar een specifieke groep mensen? **Hoe** kun je in je aannamebeleid sturen op diversiteit? **Hoe** ga je om met onze waarden en respect voor LHBTI naar andere culturen toe? **Hoe** benadruk je onder medewerkers het belang van LHBTI? **Hoe** kom je in contact met medestanders? **Hoe** overtuig ik P&O van het belang van diversiteitbeleid? **Hoe** krijg en houd ik diversiteit op de agenda? **Hoe** creëer je een veilige en inclusieve werkomgeving voor LHBTI? **Hoe** krijg ik meer diversiteit in de ondernemingsraad? **Hoe** ga je om met weerstand onder medewerkers jegens LHBTI? **Hoe** verbind je 'straight allies' bij je LHBTI-project?

Vragen die leven onder de deelnemers aan de bijeenkomst

4. De IBM-praktijk - Marijn Pijnenburg, IBM Nederland

Marijn Pijnenburg is Global Business Development Executive Workforce Diversity and LGBT Markets van IBM. IBM heeft 385.000 mensen fulltime in dienst in 170 landen. 71 procent is vrouw en 36 procent is van een jonge generatie. Veel werknemers werken thuis of bij de klant; slechts de helft werkt op kantoor. Diversiteit betekent dat je te maken hebt met een enorme verscheidenheid aan mensen op allerlei gebied. IBM erkent dat en wil ervan gebruikmaken, want diverse teams werken beter. “We willen een diverse cultuur creëren. Dat betekent ook dat er ruimte is om fouten maken.” Essentieel is dat een CEO de boodschap expliciet vastlegt, uitdraagt en zichtbaar houdt, mét een structurele inzet op verbetering van de bedrijfscultuur. Anders werkt het niet.



Marijn Pijnenburg (r)

IBM ziet diversiteit als een reis. Het eindstadium is bereikt als diversiteitsbeleid een strategisch onderdeel is van de organisatie op alle niveaus. Hoe doet IBM dat?

- Het beleid is wereldwijd en wordt in elk land lokaal ingevuld: een ‘global approach’. Wereldwijd wordt aangegeven wat de policy is, lokaal wordt gekeken wat mogelijk is.
- Er is een toolkit voor managers.
- Er zijn ‘Diversity Councils’. Zij richten zich op een onderwerp en groep en geven waardevol advies aan het management over wat voor hun onderwerp/groep van belang is. De Council-voorzitter behoort zelf niet tot de doelgroep. Dit stimuleert de competitie tussen de voorzitters en borgt de steun van het hele management.
- Er zijn medewerkersnetwerken, waar iedereen (dus niet alleen de ‘doelgroep’) lid van kan worden. Elk netwerk heeft een pagina op internet. Eagle, het LHBTI-netwerk, staat voor: the Employee Alliance for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Empowerment. Ook is er een besloten groep voor LHBTI wereldwijd. Deze netwerken leveren het HRM-management informatie over wat er binnen de verschillende groepen speelt. Daardoor neemt de wederzijdse betrokkenheid toe.
- Binnen de ‘personal development’-training is aandacht voor diversiteit. Dat motiveert sterk. Psychologische tests worden gedaan ná indiensttreding en in het kader van persoonlijke ontwikkeling.
- Succesvolle mensen binnen IBM zetten zich in het openbaar in voor LHBTI’ers. Zij zijn benaderbare rolmodellen.
- Er is veel aandacht voor externe en interne communicatie. Het is belangrijk de boodschap extern uit te dragen, ook om intern te overtuigen. Daarbij worden de nieuwste technologieën ingezet.
- Business-to-Business adverteren en recruitment op bijvoorbeeld de LHBTI-markt.
- Supplier diversity: IBM stelt eisen aan leveranciers en biedt hun ook ondersteuning met speciale programma’s voor LHBTI’ers.
- Deelnemen aan benchmarks: wat kunnen we beter dan onze concurrenten?
- Slim werken met lokale ngo's. Zij zijn een belangrijke bron van informatie voor wat in een land speelt, voor wat IBM als werkgever moet doen om talenten aan te trekken en om te zorgen dat mensen van IBM willen kopen.

IBM heeft inmiddels redelijk wat bereikt op het gebied van diversiteit en inclusie. Het werk stopt echter nooit. Het is essentieel met diversiteit bezig te blijven en aandacht te blijven geven aan de vraag wat beter kan.

5. LHBTI in de praktijk - David Pollard, Workplace Pride

David Pollard is directeur van Workplace Pride. Hij start zijn bijdrage met een voorbeeld: na het weekend vertelt een heteroman zijn collega's over zijn belevenissen in het weekend: voetbal, restaurantbezoek met het gezin, de verjaardag van de schoonmoeder. Dat is de 'normale' interactie op de werkvloer. Maar wat vertel je als je géén hetero bent? Je invoegen in de 'normale' interactie is dan niet vanzelfsprekend. Dat kan spanning geven, energie kosten, wat ten nadele kan gaan van de productiviteit. Deze onzichtbare drempels zijn voor LHBTI'ers niet makkelijk.

Hoe creëer je als werkgever en collega's een goed werkklimaat? Het antwoord is eenvoudig: creëer en hanteer een open inclusieve werkcultuur. "Communicate it, live it, work it." Daarvoor zijn essentieel: steun van de top en een structurele open communicatie.



David Pollard

Ook rolmodellen in een bedrijf zijn belangrijk, want zij plaveien de weg voor anderen, wat overigens wel een specifieke verantwoordelijkheid betekent voor hooggeplaatste LHBTI'ers. Dat werkt. En de 'business case' is ook helder: LHBTI-werknemers die op hun werk niet uit de kast (durven) komen zijn 30 procent minder productief dan andere werknemers en zij die dat wel doen blijken innovatiever en creatiever. Tel uit je winst.

Workplace Pride is een internationaal platform voor de inclusie van LHBTI op de werkvloer. Het heeft 44 leden uit allerlei windstreken die samen meer dan drie miljoen werknemers bereiken. De missie is over de hele wereld inclusiviteit op de werkvloer te realiseren, waar LHBTI'ers zichtbaar zijn, gewaardeerd en ondersteund worden en anderen de weg kunnen wijzen. Workplace Pride brengt organisaties bijeen en organiseert activiteiten zoals internationale conferenties voor stakeholders. Ook is een 'global benchmark tool' ontwikkeld, waarmee je kunt bepalen hoe ver het management is met het LHBTI-beleid en de -praktijk. Deze tool is specifiek ontwikkeld voor een internationale omgeving. In Nederland maakt de organisatie zich hard voor de instelling van een LHBTI-leerstoel aan de Universiteit Leiden. Andere activiteiten zijn onder andere: deelname aan een EU-onderzoek naar 'good practices', de netwerken Youth@Workplace Pride en Women@Workplace Pride, en de Workplace Pride Academy.

6. De rol van de vakbond - Ger Rolsma, Netwerk Roze FNV

Ger Rolsma is de coördinator van Netwerk Roze FNV. De FNV heeft 1,1 miljoen leden en onderhandelt over 800 à 900 cao's met een bereik van 2,2 miljoen mensen. De FNV hecht sterk aan diversiteit op de werkvloer, want het leidt ertoe dat alle werknemers zich meer geaccepteerd en gewaardeerd voelen.

De doelstelling van Netwerk Roze FNV is het realiseren van een sociaal veilig werkklimaat voor LHBTI'ers met de vrijheid zichzelf te zijn. Dit werkklimaat is verre van vanzelfsprekend. Zo komt een derde van de lesbiennes en homoseksuelen op het werk niet voor de geaardheid uit, heeft een op de zeven te maken met negatieve opmerkingen, zijn 47.000 transseksuelen slecht geaccepteerd en blijft 87 procent van de biseksuelen in de kast. Netwerk Roze FNV gaat discriminatie tegen en bepleit gelijke rechten.

Opkomen voor meer tolerantie en diversiteit is nog steeds keihard nodig. Niet alleen in Nederland, maar wereldwijd, want in veel landen lopen homo's, lesbo's, biseksuelen en transgenders nog altijd groot gevaar.

Netwerk Roze FNV zet onder andere in op het beïnvloeden van cao's, op het invoeren van gedragscodes en klachtenregelingen, op trainingen binnen de bonden en op individuele belangenbehartiging. In cao's stond het gezinsdenken lang voorop. Om dit te doorbreken is bijvoorbeeld de Regenboogchecklist voor cao's ontwikkeld. In een cao moeten neutrale termen worden gehanteerd en voorzieningen beschikbaar zijn die bepaalde mensen niet uitsluiten. Nu worden bijvoorbeeld allerlei eisen gesteld aan de definitie van het begrip 'partner'. Rolsma vindt dat de uitspraak: 'Dit is mijn partner' genoeg moet zijn. Dat maakt allerlei privacyvragen overbodig. Een ander voorbeeld is dat transgenders recht zouden moeten krijgen op transitieverlof. Het gaat er hierbij steeds om rekening te houden met zaken die je 'normaal' niet ziet. Belangrijk is dat de omgeving zich aanpast aan een LHBTI'er en niet andersom.

Voor verbetering van de positie van LHBTI'ers op de werkvloer is de rol van de direct leidinggevende van groot belang. Ook de ondernemingsraad kan een belangrijke stimulerende rol spelen door – meer dan nu vaak het geval is – diversiteit breed te agenderen en daarbinnen aandacht te vragen voor specifieke groepen als LHBTI-werknemers. Zo kan de ondernemingsraad pleiten om diversiteitsbeleid ook toe te passen bij aanname en ontslag van personeel: niet alleen bij instroom maar ook bij de uitstroom van personeel moet je de diversiteit van de teams in de gaten houden.



Een zorgpunt van Netwerk Roze FNV betreft de positie van biseksuelen die niet uit de kast durven komen. De vraag is welke strategie nodig is om hen te stimuleren dat wél te doen.

7. Discussie - hindernissen en maatregelen

Onderstaand is een samenvatting van de groepsdiscussies.

Hindernissen voor LHBTI-werknemers

- Mensen ontkennen snel dat ze bevooroordeeld zijn. Er is onwil om toe te geven dat er sprake kan zijn van bewuste en onbewuste discriminatie. Bedrijven die zeggen dat discriminatie bij hen geen probleem is geven impliciet de boodschap af dat je er niet over mag praten. Die 'grote ontkenning' bestaat zeker richting LHBTI'ers.
- Het traditionele gezinsdenken wordt niet makkelijk losgelaten. Vaak is er bij leidinggevenden en op de werkvloer sprake van traditionele definities en stereotypering.
- In veel sectoren is er vanuit centraal niveau niet veel aandacht voor de positie van LHBTI'ers.
- LHBTI'ers zijn in bedrijven en organisaties niet zichtbaar, waardoor zij en hun positie niet in kaart zijn te brengen. Er is geen openheid; problemen zijn daardoor moeilijk te duiden.
- Het is lastig om HR-beleid te maken voor (een groep) mensen die je zelf niet kent.
- Een werknemer wil niet altijd alle privacygevoelige informatie delen met de werkgever; dit speelt vooral bij kleinere bedrijven en organisaties. Het vinden van een balans tussen openheid en respecteren van privacy is lastig.
- Voor kleinere bedrijven en organisaties is het lastig werknemers aan te spreken op hun seksuele identiteit.
- Pestgedrag door collega's op de werkvloer is een probleem. Er is niet altijd ruimte om dit intern aan de orde te stellen. Vaak ontbreken gedragscodes en klachtenprocedures.
- Er liggen ook belemmeringen bij de doelgroep zelf. Sommige LHBTI'ers geven aan geen behoefte te hebben aan een medewerkersnetwerk; zij beseffen blijkbaar niet dat dit misschien nuttig en prettig kan zijn voor iemand die nog 'in de kast zit'.
- LHBTI'ers zijn vaak geneigd zich aan te passen aan de heersende bedrijfscultuur; als je je verbergt kan je beter overleven is het gevoel. Dit is de teneur in zeker de kleinere bedrijven en organisaties.
- In het onderwijs durven sommige docenten niet uit de kast te komen uit angst voor negatieve reacties van studenten.
- Bij gemeenten is niet altijd sprake van een veilige omgeving voor LHBTI'ers bij het beantwoorden van privacygevoelige vragen over relatievormen. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd of iemand 'een vriend of vriendin' heeft in plaats van een 'partner'.

Mogelijke maatregelen voor het creëren van inclusieve bedrijfscultuur voor LHBTI'ers

- Stimuleer de bewustwording over vooroordelen en (onbewuste) discriminatie. Dat kan bijvoorbeeld door tijdens een training medewerkers de Harvard Implicit Bias-tests te laten invullen (<https://implicit.harvard.edu/implicit/netherlands/takeatest.html>).
- Ontwikkel een corporate statement/visie. Formuleer gemeenschappelijke waarden en doelen en creëer een gemeenschappelijke identiteit, zoals bijvoorbeeld 'eenheid in verscheidenheid'.
- Maak duidelijk dat er extra inspanning nodig is om beleid goed te formuleren. Beleid formuleren in termen van gelijke kansen is te gemakkelijk, niet iedereen heeft immers dezelfde uitgangspositie.
- Neem in je HRM-beleid diversiteit mee bij de in- én de uitstroom van werknemers. Geef P&O bij de beslissingen hierover een grotere rol dan de afdeling.
- Betrek bij diversiteitbeleid én de top, én de or, én P&O én de afdeling.

- Maak helder en communiceer wat de (concurrentie)voordelen zijn van een inclusief beleid voor LHBTI'ers (ook als klantengroep). Kies voor framing in termen van kansen en niet van 'problemen'. LHBTI'ers willen niet als slachtoffer worden behandeld.
- Kies voor framing in termen van maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) en gelijke behandeling. Framing alleen in termen van een 'businesscase' is niet voldoende.
- Kies voor framing in termen van 'gewone' werknemers met individuele talenten en capaciteiten.
- Formuleer duidelijk beleid en vertaal dit naar een helder en haalbaar plan van aanpak. Dat biedt steun.
- Laat het beleid uitdragen door leidinggevend en laat hen heel duidelijk aangeven wat wel/niet geaccepteerd wordt binnen de werkomgeving en in de omgang met collega's.
- Stimuleer netwerkvorming, o.a. om kennis op te doen van de LHBTI-groep. Zet rolmodellen vanuit de eigen organisatie in. Daardoor zien LHBTI-werknemers - ook zij die niet uit de kast zijn - dat er vanuit de organisatie steun is voor hun identiteit. Het zijn van een rolmodel betekent ook dat men LHBTI positief moet framen en de netwerken moet stimuleren naar buiten te treden.
- Ga de dialoog aan met de ondernemingsraad en bestaande medewerkersnetwerken.
- Zet inclusiviteitstrainingen in.
- Maak gebruik van en borduur voort op goede voorbeelden en praktijken.
- Stel periodiek het beleid en het plan van aanpak bij op basis van opgedane ervaringen. Dat laat ook zien dat je het serieus neemt.
- Creëer een veilige omgeving o.a. door zorgvuldige omgang met privacy.
- Ga strategisch om met openheid. Dat betekent ook dat er ruimte is voor het maken van fouten; daar leer je van.
- Laat de top het beleid voorlezen en de norm stellen.
- Reageer als manager en leidinggevende direct wanneer er bijvoorbeeld vervelende grappen of opmerkingen over LHBTI'ers worden gemaakt. Sanctioneer ongewenst gedrag van werknemers richting LHBTI-collega's.
- Blijf praten over diversiteit in het management, maak het continue zichtbaar, ook in de voorlichting, dan gaat het op de werkvloer ook steeds meer leven. Blijf de dialoog opzoeken.
- Als er netwerken ontstaan, laat deze dan ook naar buiten treden en ondersteun dit als management.

DEELNEMERS AAN DEZE NETWERKBIJEENKOMST Aids Fonds **Autoriteit Consument & Markt** College voor de Rechten van de Mens **Computer Futures** De Nieuwe Zorg Thuis **Deltion College** Dutch Government Pride **EY** Gemeente Den Haag **Gemeente Rotterdam** Hogeschool Rotterdam **IBM Nederland** Mind at Work **Ministerie van Binnenlandse Zaken** Ministerie van Buitenlandse Zaken **Ministerie van Defensie** Ministerie van Economische Zaken **Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen** Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit **Netwerk Roze FNV** PGGM **PwC** Rijksdienst voor Ondernemend Nederland **Stichting van de Arbeid** Stichting Humanitas, Rotterdam **USG People** Workplace Pride