



DIVERSITEITSWIJZER

LHBTI OP DE WERKVLOER

Lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en mensen met een intersekseconditie



LHBTI, waar staat het voor?

LHBTI is een afkorting die wordt gebruikt om lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en mensen met een intersekseconditie aan te duiden. Verschillende vlaggen symboliseren de diverse groepen.



De **regenboogvlag** staatsymbool voor de LHBTI- beweging of de **homo**beweging.

Elke kleur heeft een andere betekenis.

Zo staat rood voor leven, oranje voor heling, geel voor zonlicht, groen voor natuur, blauw voor harmonie en paars voor geest.



De **'bi-pride'-vlag** is ontworpen om **biseksuelen** meer zichtbaarheid te geven. De roze kleur staat symbool voor

homoseksualiteit, de blauwe kleur voor heteroseksualiteit.

De paarse kleur in het midden staat voor biseksualiteit: mensen die zich aangetrokken voelen tot mannen én vrouwen.



Transgender is een paraplueterm voor mensen van wie de genderidentiteit en/of -expressie niet overeenkomt met

de sekse die hun bij de geboorte is toegewezen. In de **transgendervlag** staat babyblauw symbool voor jongens en babyroze voor meisjes. De witte kleur staat voor mensen die zich bevinden in een transitiefase.



De term **intersexe** wordt gebruikt voor mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet voldoet aan de binaire gendercategorieën van man of vrouw. Bij het ontwerp van de **intersekevlag** is er bewust voor gekozen om geen gebruik te maken van de gebruikelijke kleuren voor geslachten.

LHBTI op de werkvloer

LHBTI'ers hebben vaak een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Zo krijgen zij regelmatig te maken met negatieve bejegening in de vorm van grappen, beledigingen, pesten, uitsluiting of (seksuele) intimidatie. Dit soort reacties kunnen LHBTI'ers belemmeren in het uitspreken van hun seksuele geaardheid. Maar liefst 30% houdt deze geheim.

Normatieve opvattingen over de manier waarop mannen en vrouwen zich dienen te gedragen, kunnen ervoor zorgen dat LHBTI'ers niet zichzelf kunnen zijn. Hierdoor vertonen zij meer verzuim, wat ten koste gaat van de resultaten van het bedrijf waarvoor zij werken.

LHBTI'ers worden vaak als één categorie genoemd, maar er zijn natuurlijk grote verschillen tussen de verschillende groepen en hun positie op de arbeidsmarkt. 80% van de **homoseksuele mannen en vrouwen** komt op

de werkvloer uit de kast en slechts 15% van de **biseksuelen**. Vrouwen komen overigens vaker uit voor hun biseksualiteit dan mannen. Biseksuele werknemers ervaren ook minder sociale acceptatie op de werkvloer dan homoseksuelen.

Transgenders zijn vaker werkloos dan de gemiddelde beroepsbevolking. Slechts 41% van de transgenders heeft een baan, tegenover 62% van de beroepsbevolking. Bovendien hebben zij vaker een lager inkomen dan gemiddeld.

Over mensen met een **intersekseconditie** bestaat nog veel onduidelijkheid. Ook over hun positie op de arbeidsmarkt is relatief weinig bekend.



Leestip: Het Genderdoeboek, wegwijzer voor organisaties: www.transgendernetwerk.nl/publicaties/

RICHTING EEN INCLUSIEF BEDRIJFSKLIMAAT VOOR LHBTI

1

Creëer een veilig werkklimaat

U kunt een veilig werkklimaat creëren door LHBTI-acceptatie op de **agenda** te zetten en te bespreken. Denk ook aan genderneutraal taalgebruik en genderneutrale voorzieningen. Het helpt als een directielid zich openlijk uitsprekt als **straight ally**: een bondgenoot van LHBTI-werknemers die zich hard maakt voor hun rechten en doelen op de werkvloer. Dit kan bijvoorbeeld door **sponsor** te worden van een LHBTI-netwerk.



2

Neem LHBTI op in beleid & cao's

U kunt duidelijk maken dat acceptatie van LHBTI'ers de norm is door dit op te nemen in beleidsstukken zoals:

- ▶ Gedragscodes en klachtenregelingen
- ▶ Het collectieve arbeidsvoorwaardenbeleid
- ▶ De risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Zie voor meer informatie: www.rie.nl



Maak gebruik van de **regenboogchecklist** voor cao's ontwikkeld door Netwerk Roze FNV:

www.netwerkrozeFNV.nl/publicaties

3

Draag LHBTI-acceptatie ook extern uit

Door openlijk uw steun uit te spreken, kunt u bijdragen aan de sociale acceptatie van LHBTI. Manieren waarop bedrijven dat doen zijn:

- ▶ De regenboogvlag hijsen op Coming Out Day (11 oktober)
- ▶ Deelnemen aan de Amsterdam Gay Pride Parade of de Utrecht Canal Pride
- ▶ Aansluiten bij initiatieven voor de bevordering van LHBTI-emancipatie, zoals Workplace Pride (z.o.z).

WELKE STAPPEN KUNT U NEMEN?



4 Maak LHBTI zichtbaar

U kunt LHBTI zichtbaar maken door op verschillende niveaus **rolmodellen** in te zetten. Zo verandert de beeldvorming in positieve zin, wat de acceptatie bevordert. Tevens zullen LHBTI-werknemers dan sneller geneigd zijn om open te zijn over hun seksualiteit. Deze rolmodellen kunt u zichtbaar maken door bijvoorbeeld interviews met hen te plaatsen in een bedrijfsblad of op de bedrijfswebsite. Ook kunt u een **LHBTI-netwerk** ondersteunen om meer zichtbaarheid te creëren. Zo'n netwerk biedt een veilige plek waar LHBTI-werknemers elkaar kunnen vinden en steunen.

5 Monitor & evalueer

U kunt in **medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)** of **exitgesprekken** gerichte vragen opnemen om erachter te komen of LHBTI-werknemers zich geaccepteerd voelen. Voorbeelden van vragen zijn:

- ▶ Word je gepest? En zo ja, waarom? (bijvoorbeeld vanwege je seksuele geaardheid?)
- ▶ Voel je je geaccepteerd als LHBTI'er?
- ▶ Word je als LHBTI'er negatief bejegend? En zo ja, op welke wijze?
- ▶ Vind je dat je op de werkvloer jezelf kan zijn?

6

Werk samen

Voorbeelden van organisaties die zich inzetten voor de rechten en behoeftes van LHBTI'ers op de werkvloer zijn **Workplace Pride** (voor LHBTI), **LNBi** (voor biseksuelen), **TNN & Gendertalent** (voor transgenders) en **NNID** (voor mensen met een intersekseconditie). Denk ook aan de vakbonden **FNV**, **CNV** en **VCP**.



Diversiteit in Bedrijf



@Charterdiv



www.diversiteitinbedrijf.nl

Diversiteit in Bedrijf is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers. Het initiatief wordt financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) en de Stichting van de Arbeid.