



NAAR EEN INCLUSIEVE WERKVLOER VOOR
LHBTI+ WERKNEMERS

KENNISDOCUMENT

COLOFON

DIVERSITEIT IN BEDRIJF

Diversiteit in Bedrijf is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP. *Diversiteit in Bedrijf* wordt financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Stichting van de Arbeid.



Diversiteit in Bedrijf **overstijgt** verschillende diversiteitsdimensies, **verbindt** netwerken van bedrijven en maatschappelijke organisaties, **ondersteunt** bedrijven bij het versterken van diversiteit en inclusie en **meet** de resultaten van het diversiteitsbeleid.

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T: 070 – 3 499 576
E: DIB@stvda.nl

 www.diversiteitinbedrijf.nl

 CharterDiv

 Diversiteit in Bedrijf

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
1. De meerwaarde van seksuele diversiteit op de werkvloer	6
2. De positie van LHBTI'ers op de arbeidsmarkt	7
2.1 Algemeen	7
2.2 Werkgelegenheid van LHB	7
2.3 Werkgelegenheid van transgenders	8
2.4 Werkgelegenheid van interseksuelen	8
3. Aanbevelingen voor lhbt+-vriendelijk beleid op de werkvloer	9
3.1 Knelpunten	9
3.2 Aanbevelingen	10
3.3 Uitdaging	15
Bijlage 1 - LHBTI+-medewerkersnetwerken	18
Bijlage 2 - Begrippenlijst	20
Bijlage 3 - Feestdagen voor LHBTI+	21
Bijlage 4 - LHBTI+-organisaties en netwerken	22
Bijlage 5 - Juridisch kader	24
5.1 Nederlandse wet- en regelgeving	24
5.2 Europese wet- en regelgeving	24
5.3 Internationale wet- en regelgeving	25







INLEIDING

Dit kennisdocument gaat in op de positie op de werkvloer van lesbiennes (L), homoseksuelen (H), biseksuelen (B), transgenders (T), mensen met een intersekseconditie (I) en alle andere variaties die niet heteroseksueel en/of cisgender zijn en/of geslachtskenmerken hebben die binnen de gebruikelijke definities van 'vrouwelijk' of 'mannelijk' vallen: LHBTI+.

Werkgevers zijn zich vaak niet bewust van de problematiek die LHBTI+ op het werk ervaren, omdat de groep nagenoeg onzichtbaar is en daardoor al snel over het hoofd wordt gezien.

Dit kennisdocument richt zich op werkgevers én werknemers. Het benoemt knelpunten en valkuilen en doet aanbevelingen hoe een inclusieve bedrijfscultuur te creëren waar iedereen zich - ongeacht de seksuele geaardheid en/of genderidentiteit - veilig, welkom en op zijn plaats voelt. Zowel werknemers als 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.

LEESWIJZER

In hoofdstuk 1 wordt nader ingegaan op de meerwaarde van seksuele diversiteit op de werkvloer. Hoofdstuk 2 geeft een beknopt overzicht van de positie op de arbeidsmarkt van LHBTI+. De knelpunten voor LHBTI+ op het gebied van in- en doorstroom binnen bedrijven worden beschreven in hoofdstuk 3. Daar worden ook aanbevelingen gedaan voor de aanpak van die knelpunten en - in aparte kaders - een aantal voorbeeldpraktijken beschreven van bedrijven die het Charter Diversiteit hebben ondertekend.

Bijlage 1 geeft een overzicht van LHBTI+-medewerkersnetwerken die actief zijn binnen de bedrijven en organisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend. Een toelichting op de gebruikte terminologie en de relevante begripsbepalingen staat in Bijlage 2: Begrippenlijst. Bijlage 3 biedt een overzicht van feestdagen voor LHBTI+ en Bijlage 4 een overzicht van relevante LHBTI+-organisaties en netwerken. Bijlage 5 gaat in op de nationale, Europese en internationale wetgeving op het gebied van LHBTI+-rechten.

1. DE MEERWAARDE VAN SEKSUELE DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

LHBTI+ hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij vinden en houden minder makkelijk een baan en hebben relatief vaak te maken met uitsluiting op de werkvloer.¹ 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 LHBTI+. Daarbij gaat het niet alleen om het voldoen aan antidiscriminatiewetgeving en goed werkgeverschap ('moral case'). Het bevorderen van seksuele diversiteit op de werkvloer en van inclusie van LHBTI+-werknemers heeft ook verschillende voordelen vanuit zakelijk perspectief ('business case'). Daar liggen kansen voor bedrijven. De uitdaging voor bedrijven is om deze kansen te benutten.²

Onderzoek wijst onder andere op de volgende voordelen van LHBTI+-vriendelijk beleid.

- > LHBTI+-vriendelijk beleid voorkomt discriminatie, betekent meer psychologische veiligheid en gezondheid en leidt tot hogere medewerkerstevredenheid onder LHBTI+-werknemers.
- > Een ondersteunend werkklimaat en bredere steun van collega's en leidinggevenden creëert een grotere kans dat LHBTI+-werknemers zich comfortabel voelen om op het werk voor hun seksuele oriëntatie uit te komen. Zij hebben ook meer energie voor hun werk als ze zich niet hoeven te verbergen. Meer openheid over seksuele oriëntaties vergroot de kans op betere scores op psychologische gezondheid onder LHBTI+-werknemers.
- > LHBTI+-ondersteunend beleid en veilige werkomgevingen kunnen leiden tot betere relaties tussen LHBTI+-werknemers en hun collega's en leidinggevenden. Zij raken daardoor meer betrokken bij hun werk en zijn geneigd om meer taken op te pakken dan hun functieomschrijving voorschrijft.
- > Werknemers die zich op de werkvloer veilig, thuis en door hun collega's gewaardeerd voelen zijn productiever en vertonen minder ziekteverzuim.
- > Klanten en werkzoekenden die waarde hechten aan LHBTI+-inclusie kunnen bedrijven met een LHBTI+-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.

Er zijn ook studies naar de meer kwantitatieve voordelen en positieve financiële effecten van LHBTI+-inclusie. Deze studies laten onder andere het volgende zien:

- > Behoud van LHBTI+-werknemers is kosteneffectief. Een bedrijf met inclusief beleid voor LHBTI+-werknemers bespaart op kosten voor het werven van nieuw personeel ter vervanging van een werknemer die een bedrijf heeft verlaten omdat die op de werkvloer niet 'uit de kast' kon komen en zich onveilig voelde ('staff retention dividend')³.
- > Hoewel er aanloopkosten kunnen zijn om LHBTI+-beleid te ontwikkelen (zoals uitbreiding van regelingen voor partners van hetzelfde geslacht) worden die meer dan gecompenseerd door kostenbesparingen op andere gebieden. Meer gezonde en betrokken werknemers leveren waarschijnlijk een grotere bijdrage aan bedrijfsresultaten.
- > Er zijn aanwijzingen dat bedrijven met LHBTI+-leidinggevenden aan de top en een meer inclusieve bedrijfscultuur beter presteren. Uit onderzoek naar aandelenkoersen blijkt ook dat bedrijven met een LHBTI+-inclusief beleid daarvan geen negatieve gevolgen ondervinden.

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



1. Zie ook: Naar een inclusieve werkvloer: seksuele oriëntatie en genderidentiteit op het werk, Jojanneke van der Toorn, ora e, Universiteit Leiden, 6 april 2018.

2. 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. Ecorys: Lisa van Beek, Alessandra Cancedda, Carlien Scheele.

3. Zie o.a.: Out Now Global-LGBT 2020. LGBT Diversity: Show Me The Businesscase (Axa, 2015). <https://www.outnowconsulting.com/market-reports/lgbt-diversity-show-me-the-business-case-report.aspx>

2. DE POSITIE VAN LHBTI'ERS OP DE ARBEIDSMARKT

Om een beeld te schetsen van de positie van LHBTI+ op de werkvloer worden in dit hoofdstuk enkele feiten en cijfers getoond. Hierbij moeten we aantekenen dat deze gegevens slechts een indicatie zijn van de werkelijke positie van deze groep. Lang niet alle LHBTI+ komen openlijk uit voor hun seksuele geaardheid. Daarnaast zijn LHBTI+ die via de eigen kanalen worden geworven voor deelname aan een onderzoek veelal opener en noemen zij meer negatieve - aan hun geaardheid gerelateerde - ervaringen dan via een algemeen panel.⁴

Behalve overeenkomsten bestaan er binnen de LHBTI+ groep ook duidelijke verschillen in de arbeidsmarktpositie. Dat maakt het doen van algemene uitspraken hachelijk. Om die reden zijn er aparte paragrafen gewijd aan de arbeidsmarktpositie van lesbische/homoseksuele, biseksuele, transgender en interseksuele werknemers.

2.1 ALGEMEEN

LHBTI+'ers hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.⁵ Zij ervaren op het werk ongewenst en respectloos gedrag, zoals kwetsende grappen, beledigingen, pesterijen en (seksuele) intimidatie. Als gevolg daarvan ervaren zij meer conflicten met hun collega's of leidinggevenden. Werknemers die gediscrimineerd en uitgesloten worden ervaren meer stress, raken minder gemotiveerd en vallen vaker uit.⁶ LHBTI+'ers rapporteren ook meer burn-outklachten en hoger verzuim dan hun heteroseksuele collega's. Discriminatie op het werk heeft dus niet alleen negatieve gevolgen voor de betrokken individuen, maar ook voor de organisatie als geheel. Het SCP-onderzoek 'Seksuele oriëntatie en werk' toont aan dat een diversiteitsbeleid in bedrijven bijdraagt aan het algemene welbevinden van alle werknemers.⁷

2.2 WERKGELEGENHEID VAN LHB

Uit onderzoek blijkt dat een op de twintig volwassenen tot de LHB-groep kan worden gerekend.⁸ Meerdere onderzoeken geven aan dat Nederlanders steeds positiever staan tegenover lesbiennes, homoseksuelen en biseksuelen (LHB).⁹ Dat geldt voor alle bevolkingsgroepen, ook binnen groepen waar men van oudsher negatief denkt over homo- en biseksualiteit, zoals religieuze personen. In 2007 dacht 53%

van de bevolking positief over LHB. In 2017 steeg dit percentage naar 74%. In dezelfde periode daalde het percentage personen met een negatieve opvatting over LHB van 15% naar 6%.

De sociale acceptatie is echter niet in alle opzichten even hoog. Over zichtbare intimiteit tussen LHB bijvoorbeeld denkt nog steeds een flinke minderheid van de bevolking negatief. In reactie op het SCP-rapport concludeerde Khadija Arib, voorzitter van de Tweede Kamer, dan ook: "In algemene zin is er reden tot optimisme maar zeker nog niet tot tevredenheid."

Ondanks de in het algemeen positieve opvattingen krijgen LHB-werknemers op de arbeidsmarkt toch meer te maken met ongewenst gedrag dan heteroseksuele werknemers. Vooral biseksuele werknemers worden meer geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht, pesten, intimidatie en lichamelijk geweld. Opvallend is dat de omvang van een bedrijf hierbij uitmaakt. Bij bedrijven met meer dan 1000 werknemers zijn hierin nauwelijks verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers.

LHB-werknemers rapporteren ook meer conflicten met leidinggevenden of collega's. Drie op de tien heteroseksuele werknemers rapporteert een conflict tegenover vier op de tien LHB-werknemers.

GEVOLGEN

Ongewenste ervaringen en conflicten op het werk kunnen leiden tot gezondheidsproblemen. Dit kan het verhoogde percentage burn-outklachten 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.¹⁰ De werktevredenheid - die positief samenhangt met betere prestaties, lager verzuim en hogere productiviteit - is lager onder LHB-werknemers. Op nagenoeg alle gebieden zijn verschillen tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers groter dan die tussen lesbische/homoseksuele en heteroseksuele werknemers. Onbegrip en vooroordelen tegenover biseksuele personen kunnen hiervoor een verklaring zijn. Aan de andere kant geeft onderzoek aan dat openheid over seksuele oriëntatie op het werk bijdraagt aan een positieve werkbeleving. De lagere werktevredenheid on-

“Discriminatie op het werk heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de betrokken individuen, maar ook voor de organisatie als geheel.”

4. Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers, SCP 2013
5. LHBT-monitor 2018, De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, SCP, 2018.
6. Discriminatie op de werkvloer, Inspectie SZW 2016.
7. Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers, SCP 2013.
8. Feiten en cijfers LHBTI op een rij, Movisie, 2018.
9. Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa, SCP, mei 2018.
10. LHBT-monitor 2018, De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, SCP, 2018.



der biseksuele werknemers zou dan ook een gevolg kunnen zijn van een lager niveau van openheid binnen deze groep. In de laatst verschenen LHBT-monitor concludeert het SCP dat LHB- en heteroseksuele werknemers niet verschillen als het gaat om promotie of demotie. Uit eerder onderzoek bleek echter dat LHB-werknemers wel geloven dat zij minder kans maken op promotie.¹¹

2.3 WERKGELEGENHEID VAN TRANSGENDERS

Minimaal 0,7% van de Nederlandse bevolking is transgender. Dit zijn minimaal 110.000 Nederlanders die zich niet identificeren met het geregistreerde geslacht bij geboorte.¹² Transgenderpersonen hebben een andere positie op de arbeidsmarkt dan heteroseksuele en LHB-werknemers. Zij zijn vooral minder vaak werknemer en hebben vaker een arbeidsongeschiktheids-, bijstands- of andere uitkering. In een rapport uit 2017 concludeert het SCP dan ook dat transgenderpersonen in Nederland er relatief slecht voor staan. Deze slechtere arbeidsmarktpositie van transgenders is niet te herleiden tot een verschil in opleiding, want de opleidingsniveaus van transgenders en de algemene bevolking

zijn vergelijkbaar. Mogelijke verklaringen voor de relatief hoge werkloosheid zijn vooroordelen over transgenders onder werkgevers en collega's en de verhoogde psychische en fysieke gezondheidsproblematiek onder deze groep. Overigens is de positie op de arbeidsmarkt van transvrouwen (geslachtsregistratie aangepast naar vrouw) veelal slechter dan die van transmannen (geslachtsregistratie aangepast naar man). Transmannen zijn ook beter af als het gaat om hun positie voor en na de transitie: twee jaar erna hebben transmannen vaker een baan en minder vaak een laag inkomen dan transvrouwen.¹³

2.4 WERKGELEGENHEID VAN INTERSEKSUELEN

Hoeveel mensen er in Nederland een intersekseconditie hebben is sterk afhankelijk van welke definitie wordt gehanteerd.¹⁴ Volgens de definitie die het SCP hanteert zijn er in Nederland minimaal 85.000 personen met een intersekseconditie.¹⁵ Dat is 0,5% van de Nederlandse bevolking, het percentage dat ook het Nederlands Netwerk Intersekse/DSD (NNID) hanteert.¹⁶ Over de positie van interseksuelen op de arbeidsmarkt is relatief weinig bekend.

Uit het verkennend SCP-onderzoek 'Leven met intersekse' komt naar voren dat sprake kan zijn van schaamte en angst voor ongewenste reacties vanuit de sociale omgeving.¹⁷ Deze reacties op interseksualiteit lijken vooral voort te komen uit onwetendheid en ongemak. De geïnterviewde personen met intersekse/DSD lijken tot op zekere hoogte begrip te kunnen opbrengen voor dergelijke reacties. Zij associëren die meestal niet direct met non-acceptatie of discriminatie, maar geven ook aan dat die reacties 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 interseksuelen in opleiding, werk en vrije tijd ongunstig beïnvloeden.

11. LHBT-monitor 2018, De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, SCP, 2018.

12. Transgender personen in Nederland, SCP, mei 2017

13. Transgender personen in Nederland, SCP, mei 2017

14. Zie: <http://nnid.nl/definitie/>

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

16. DSD (Disorders of Sex Development of Differences of Sex Development) is niet hetzelfde als intersekse. Het gaat wel over dezelfde groepen, maar waar intersekse over mensenrechten gaat, gaat DSD over lichamelijke problemen en de medische behandeling. Zie ook: <http://nnid.nl/definitie/>

17. 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

LHBTI+’ers lopen op het werk kans door sommige collega’s negatief bejegend te worden. Grappen, beledigingen, pesten, uitsluiting of (seksuele) intimidatie maken het werkklimaat voor de LHBTI+-werknemer onprettig. Slachtoffers van dit gedrag geven aan dat zij hierdoor minder goed functioneren op het werk, vaker bang of gespannen zijn, zich sneller ziek melden of willen stoppen met werken. Verschillende onderzoeken geven aan dat de knelpunten van LHBTI+-werknemers op de arbeidsmarkt vooral zijn gerelateerd aan de cultuur op de werkvloer.

Om tot aanbevelingen te komen die kunnen bijdragen aan een inclusieve bedrijfscultuur voor LHBTI+’ers wordt hieronder eerst stilgestaan bij een aantal knelpunten waar LHBTI+-werknemers mee te maken kunnen krijgen. Het gaat dan met name om:

- > Onzichtbaarheid van LHBTI+’ers.
- > Negatieve attitude op de werkvloer jegens LHBTI+’ers.
- > Negatieve beeldvorming over LHBTI+’ers.

3.1 KNELPUNTEN

ONZICHTBAARHEID LHBTI

Uit onderzoek blijkt dat 30% van de LHB’ers op hun werk niet openlijk uitkomt voor de seksuele geaardheid. Van de LHB-werknemers is hierover driekwart open tegenover directe collega’s, 17% is open tegen een deel van de collega’s en 5% zwijgt helemaal over hun geaardheid.¹⁸

Onderzoek van onder andere het SCP¹⁹ en IBM²⁰ toont aan dat werknemers die niet openlijk uitkomen voor hun seksuele geaardheid zich minder goed voelen. Het leidt ook tot een gebrek aan erkenning op de werkvloer. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat werknemers die wél open zijn over hun geaardheid meer sociale steun ervaren dan degenen die dat niet zijn. Dit geldt overigens niet voor biseksuelen die tegen meer problemen aanlopen dan homoseksuelen of lesbiennes als zij uit de kast komen.

De onzichtbaarheid maakt het de werkgever moeilijk om knelpunten aan te pakken. Werkgevers zijn zich vaak niet eens bewust van het bestaan van deze groep werknemers in hun bedrijf en zien dan geen aanleiding voor diversiteitsbeleid dat zich specifiek richt op LHBTI+-werknemers en waarbinnen voor LHBTI+ een rol is weggelegd. Als LHBTI+’ers op de werkvloer niet uit de kast durven te komen schaadt dit het bedrijf ook in imago, positie en kansen. Dit alles heeft zijn weerslag op de resultaten van het bedrijf.

NEGATIEVE ATTITUDE OP DE WERKVLOER

Hoewel homoseksualiteit in Nederland bij wet geaccepteerd is, laat de sociale acceptatie nog veel te wensen over. LHBTI+-werknemers geven aan dat ze veelal getolereerd worden, maar zich op de werkvloer niet altijd geaccepteerd voelen.²¹

TAGESSPIEGEL KOMT MET QUEER-EDITIE

Het Berlijnse dagblad **Der Tagesspiegel** is een voorloper op het gebied van de representatie van LHBTI+ naar buiten toe. Het medium heeft op de website bijvoorbeeld een ‘queer’-pagina waarop LHBTI+-nieuws wordt geplaatst. Een ander, zeer kleurrijk voorbeeld is de Tagesspiegel-krant die in #queerformat wordt uitgebracht ter ere van de Christopher Street Day (te vergelijken met de Pride). Der Tagesspiegel is een van de bedrijven die is aangesloten bij het Charta der Vielfalt, het Duitse Charter Diversiteit. Zowel het Charta der Vielfalt als het Nederlandse Charter Diversiteit zijn aangesloten bij het Europese netwerk van Charters waar nu 24 landen deel van uitmaken.

Zie: <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/queerspiegel/aktion-zum-csd-der-tagesspiegel-im-queerformat/22856678.html>



18. Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland, SCP, 2012.

19. Gewoon aan de slag. De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen, SCP, 2011. Zie: http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2011/Gewoon_aan_de_slag

20. IBM, The cost of thinking twice. Zie: <http://www.slideshare.net/IBMDK/the-cost-of-thinking-twice-bu-claudia-brindwoody-082313>

21. SCP (2011), Gewoon aan de slag. SCP, 2019.

Literatuuronderzoek maakt duidelijk dat de dagelijkse omgang met lesbische en homoseksuele mensen op de werkvloer al decennialang problematisch verloopt. Uit cijfers van Netwerk Roze FNV blijkt dat ook nu nog 30% van de lesbiennes en 21% van de homoseksuele mannen op het werk te maken hebben met negatieve bejegening nadat zij 'uit de kast' zijn gekomen. De LHBTI+-werknemer wordt geconfronteerd met kwetsende opmerkingen of grappen over de seksuele geaardheid of wordt buitengesloten. Angst hiervoor kan ertoe leiden niet open te zijn over de geaardheid.

Hoewel bewuste discriminatie en opzettelijk pestgedrag zich voordoen op de werkvloer, zijn collega's zich vaak ook niet bewust dat een LHBTI+-collega hun gedrag als kwetsend kan ervaren. Wat voor de een onschuldig grapje lijkt, kan de ander als aanstootgevend ervaren.

NEGATIEVE BEELDVORMING

LHBTI+-ers worden vaak gestereotyperd. Zo zouden homoseksuele mannen veel vrouwelijke trekken vertonen en lesbiennes meer mannelijk overkomen. Vaak wordt men slechts geassocieerd met de seksuele oriëntatie, waarbij wordt voorbijgegaan aan alle andere componenten van hun identiteit. Het gevolg hiervan is dat LHBTI+-ers minder snel serieus worden genomen wanneer zij zich bijvoorbeeld (trachten te) organiseren in een netwerk en wordt dit slechts als een 'gezelligheidsclubje' bestempeld.²² Uit onderzoek van het ILO (International Labour Organization) naar discriminatie van LHBTI+-ers op het werk blijkt dat discriminatie van LHBTI+-ers bovendien in stand wordt gehouden door de heersende opvattingen over gender en de heteronormatieve denkbeelden over de manier waarop mannen en vrouwen zich dienen te gedragen.²³

3.2 AANBEVELINGEN

De volgende aanbevelingen kunnen werkgevers en werknemers ondersteunen in het creëren en bevorderen van een inclusief bedrijfsklimaat voor LHBTI+-werknemers.

D&I ZIT IN HET DNA

Terence Guiamo, hoofd diversiteit en inclusie bij PwC: "Diversiteit & Inclusiviteit is al ruim twaalf jaar een strategisch speerpunt binnen PwC en daarmee diep verankerd in ons DNA. Daarmee laten we zien dat diversiteit werkt. Het succes van PwC staat of valt met de kwaliteit én de diversiteit van onze mensen. Wij streven naar een inclusieve cultuur waarin onze mensen zichzelf kunnen zijn en oprecht kunnen zeggen: I can be myself@work en zo zichzelf kunnen laten zien in hun werk. Wij geloven dat verrassende inzichten en innovatieve oplossingen voor onze klanten ontstaan uit een samenspel van zienswijzen, culturen, kennis en ervaringen. Om deze boodschap intern en extern uit te dragen, zijn wij al meerdere jaren sponsor van Pride Amsterdam en varen internationale en diverse collega's mee op onze boot. Daarnaast sponsoren we nog veel andere in- en externe activiteiten, waaronder Shine, ons eigen interne LHBTI+-medewerkersnetwerk en de Roze Filmdagen, en zijn we actief binnen verschillende LHBTI+-netwerken. PwC is bovenal trots op al zijn collega's en wil op deze manier een veilige werkplek creëren voor iedereen."

- > het creëren van draagvlak;
- > het aandacht besteden aan LHBTI+’ers in beleid;
- > het aandacht besteden aan LHBTI+’ers in de risicoinventarisatie en evaluatieanalyse;
- > het oprichten van een LHBTI+-medewerkersnetwerk

Extern gerichte activiteiten kunnen bijdragen aan een sfeer van acceptatie. Voorbeelden zijn het hijsen van een regenboogvlag op Coming Out Day (11 oktober) of deelname aan een Pride Parade die in verschillende gemeenten worden georganiseerd.

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. Een effectieve manier om dit vorm te geven is een directielid dat zich openlijk opstelt als 'straight ally'. Dat wil zeggen dat hij of zij zich uitspreekt als bondgenoot van LHBTI+-werknemers en de rechten en doelen op de werkvloer ondersteunt door zich bijvoorbeeld als 'sponsor' aan te sluiten bij een LHBTI+-netwerk.²⁴

Rolmodellen spelen een essentiële rol. Door hun inzet op verschillende niveaus in een organisatie kan een zogenaamd 'roze plafond' worden vermeden. Deze rolmodellen kunnen meer bekendheid en zichtbaarheid geven aan LHBTI+-werknemers door bijvoorbeeld interviews met hen te plaatsen in een bedrijfsblad of op de bedrijfswebsite.



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

23. Zie: https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm

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

Daarnaast kunnen werkgevers er ook voor kiezen verklaringen te ondertekenen waarmee zij aangeven zich te zullen inzetten voor de rechten van LHBTI+'ers. Voorbeelden van dergelijke verklaringen zijn de Verklaring van Amsterdam en de Verklaring van Dordrecht. Door ondertekening van dit soort verklaringen geven werkgevers bovendien aan zich actief in te zetten voor een inclusieve en veilige werkomgeving voor LHBTI+-werknemers.²⁵ Op deze wijze kunnen leidinggevend en andere werknemers van bedrijven en organisaties aan de buitenwereld laten zien dat zij LHBTI+-werknemers binnen hun organisatie accepteren.

BESTEED IN BELEID AANDACHT AAN LHBTI+'ERS

Meer aandacht voor LHBTI+-werknemers in niet alleen gedragscodes en klachtenregelingen, maar ook in het (collectieve) arbeidsvoorwaardenbeleid draagt bij aan een inclusieve werkcultuur. Een bruikbaar instrument om ervoor te zorgen dat voldoende rekening wordt gehouden met LHBTI+-werknemers in arbeidsvoorwaardenregelingen is het opstellen van een checklist. Een voorbeeld van een bestaande checklist is de Regenboogchecklist voor cao's van het Netwerk Roze FNV.²⁶

Wanneer LHBTI+'ers niet uit de kast durven te komen omdat zij vrezen voor negatieve reacties op de werkvloer dan is er sprake van een bedrijfsprobleem. Een bedrijf

HET GAAT OOK OM WAT JE REGELT

Gemeentesecretaris Herke Elbers van **de gemeente Amersfoort**: "Een afvaardiging van de raad, het college en de ambtelijke organisatie van de gemeente Amersfoort voer begin juni 2019 mee op de Amersfoortse boot op de Utrechtse Canal Pride. Daarmee laten we zien dat wij als bestuur én als werkgever staan voor acceptatie van alle LHBTI+'ers in onze stad." Aline Wolswinkel, HR-manager bij deze gemeente, vult daarbij aan dat het niet alleen gaat om wat je laat zien, maar ook wat je regelt voor je eigen medewerkers als werkgever. Wolswinkel: "De gemeente Amersfoort heeft als tweede gemeente in Nederland transitieverlof ingevoerd. Daarmee hopen wij dat tussen medewerker en leidinggevende makkelijker een gesprek kan ontstaan als een medewerker een geslachtsverandering doormaakt of aangaat. Een regeling helpt daarbij. En daarnaast wordt LHBT-acceptatie actief ondersteund met een passend intern netwerk. De gemeente Amersfoort heeft er bewust voor gekozen haar interne netwerk voor LHBTI+ informeel te houden. Daarmee zorgen wij ervoor dat de drempel zo laag mogelijk is voor collega's om met elkaar in gesprek te zijn, soms zichtbaar door lunchmomenten en borrels, soms gewoon een-op-een."

AANBIEDEN VAN RICHTLIJN

Charterondertekenaar **ABN AMRO** heeft publiekelijk haar steun uitgesproken aan de LHBTI+-gemeenschap door de VN Standards of Conduct voor het bedrijfsleven te ondertekenen. Deze gedragscode ondersteunt bedrijven bij het uitbannen van discriminatie tegen LHBTI+'ers en biedt hun een richtlijn over hoe zij hun verantwoordelijkheid kunnen nemen in het respecteren van eenieders mensenrechten, inclusief die van LHBTI+-medewerkers. Het voldoen aan deze standaarden betekent onder meer dat bedrijven LHBTI+-personeel eerlijk behandelen en dat ze alert zijn op discriminatie van deze groep bij hun toeleveranciers.

Companies should
SUPPORT LGBTI STAFF
at work



dient daarom ook duidelijk de norm te stellen dat acceptatie van LHBTI+'ers het uitgangspunt is en iedere werknemer zich daaraan heeft te houden. Organisaties die medezeggenschap mogelijk maken voor hun werknemers en hun betrokkenheid bij de organisatie goed regelen, hebben minder last van ziekteverzuim en hebben minder vaak te maken met uitstroom.²⁷

Inclusie is weliswaar lastig te meten maar desalniettemin kan de werkgever de ervaringen en het gevoel van medewerkers binnen de organisatie peilen door in medewerkerstevredenheidsonderzoek 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 geaardheid?)
- > Voel je je geaccepteerd als LHBTI+'er?
- > Word je als LHBTI+'er negatief bejegend? Zo ja: op welke wijze?
- > Vind je dat je op de werkvloer jezelf kan zijn?
- > Heb je loopbaankansen, ongeacht je geslacht/seksuele oriëntatie?

25. Zie voor meer informatie over de Verklaring van Amsterdam: https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2019/11/Verklaring_van_Amsterdam.pdf

26. Regenboogchecklist voor cao's 2015, Netwerk Roze FNV, 2016 Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2019/11/CAOregenboogchecklist.pdf>

27. M. Janssen en J. Noomen, Help, ik heb goed personeel nodig!, Boom Lemma Uitgevers: Den Haag (2013).

Verschillende partijen bieden trainingen aan die zich richten op het vergroten van inclusiviteit op de werkvloer. Hierbij kan worden gedacht aan zowel trainingen die specifiek aandacht besteden aan de problematiek van LHBTI+’ers op het werk als aan algemene trainingen gericht op het vergroten van begrip en het verbeteren van de onderlinge communicatie. Onderzoek van MOVISIE heeft aangetoond dat trainingen waar interactief theater onderdeel van uitmaakt heel effectief zijn omdat toeschouwers via bijvoorbeeld een Forumtheater-voorstelling worden gedwongen deel te nemen aan de voorstelling en in gesprek te gaan met de kwetsbare groep op het podium.²⁸ Op initiatief van de gemeente Utrecht is er in samenwerking met een aantal andere gemeenten en maatschappelijke organisaties een e-learning ontwikkeld over transgenderthematiek bestemd voor ambtenaren werkzaam binnen de publieksdienstverlening.

MAAK COMMUNICATIE LHBTI+-VRIENDELIJK

Communicatie waarbij rekening gehouden wordt met seksuele en genderdiversiteit speelt een grote rol in het gevoel van acceptatie en veiligheid van LHBTI+’ers. De gemeente Amsterdam ontwikkelde regenboogtaaltips voor het gebruik van de juiste termen. Hier krijgen ambtenaren tips om op een respectvolle manier te praten en te schrijven over seksuele- en genderdiversiteit. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd rekening te houden met mensen die zich niet herkennen in de aanspreekvorm 'man' of 'vrouw' en om als alternatief voor 'geachte dames en heren' bijvoorbeeld 'geachte aanwezigen' te gebruiken.²⁹ Ook Transgender Netwerk Nederland (TNN) heeft een wegwijzer gepubliceerd waarin organisaties richtlijnen krijgen om op genderinclusieve wijze om te gaan met transgenders. In dit Genderdoeboek worden vier verschillende onderwerpen behandeld: geslachtsregistratie en persoonsgegevens, correcte aanspreekvormen, onderzoek en (genderneutrale) toiletten.³⁰

WERELDWIJD EN OPENLIJK UITDRA- GEN VAN NORMEN EN WAARDEN

Marijn Pijnenburg, Business Development Executive Workforce Diversity and LGBT Markets: “IBM streeft ernaar een werkomgeving te bieden 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 LGBT+ medewerkers. IBM's vooruitstrevend diversiteitsbeleid is erop gericht het inclusieve bedrijfsklimaat te bevorderen en het bedrijf draagt haar normen en waarden openlijk, wereldwijd uit.” Voorbeelden van IBM's wereldwijde programma's zijn:

- > het uitrollen van equal partner en parental benefits;
- > een Transition Framework voor transgender employees;
- > Out Executive en Out Role Model LGBT+ leadership development programma's;
- > een Global LGBT+ Council advisory board;
- > samenwerken met LGBT+ NGO's in vele landen (onder andere met Workplace Pride);
- > het organiseren van LGBT+ en Pride Business Forums;
- > een LGBT+ Ally training die ook extern beschikbaar is.



28. “[Een] Forumtheater-voorstelling [...] is een interactieve vorm van theater waarbij het publiek actief wordt betrokken bij de dialoog op het podium; het publiek gaat letterlijk het podium op en transformeert van toeschouwer naar ‘doeschouwer’. Een Forumtheater-voorstelling kan één of twee scènes bevatten maar het kan ook een volledige voorstelling zijn. De deelnemers gaan in dialoog met andere kwetsbare mensen, ‘stakeholders’, familieleden, buurtbewoners en andere betrokkenen. Het sociale netwerk wordt letterlijk en figuurlijk geactiveerd en helpt de kwetsbare mensen bij het zoeken naar alternatieven. Kwetsbare mensen hoeven er immers niet alleen voor te staan.” (Stichting Formaats, interventiebeschrijving participatief drama: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-03/Methodebeschrijving-participatief-drama.pdf>)

29. Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2019/11/Gemeente-Amsterdam-Regenboog-Taaltips-2e-editie-november-2018.pdf>

30. Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2019/11/Het-Genderdoeboek-2017.pdf>

BESTEED AANDACHT AAN LHBTI+'ERS IN DE RISICO- INVENTARISATIE EN EVALUATIEANALYSE

Sinds 1994 zijn werkgevers op basis van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) op te stellen. Een goed arbobeleid heeft baat bij een overzicht van de risico's van een organisatie en hoe deze kunnen worden voorkomen. Met behulp van de RI&E kan een organisatie op gestructureerde wijze toewerken naar een plan van aanpak om risico's tegen te gaan en de kans op arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten en ongevallen te minimaliseren. Deze taak ligt bij een preventiemedewerker binnen de organisatie, maar kan ook extern worden uitbesteed. Met een plan van aanpak kan concreet inzicht worden geboden in de risico's en de praktische oplossingen om die risico's te verkleinen dan wel weg te nemen. Werknemers kunnen hier hun ervaringen in de praktijk inbrengen.

Een RI&E bestaat enerzijds uit een lijst met alle risico's die een organisatie loopt op het gebied van onder andere veiligheid, gezondheid en welzijn en anderzijds een plan van aanpak met maatregelen om deze risico's binnen een vastgestelde termijn tegen te gaan. In de RI&E wordt weliswaar al aandacht besteed aan kwetsbare werknemers zoals jongeren en ouderen, maar

ze zou meer aandacht kunnen besteden aan de negatieve bejegening en het pestgedrag waarmee veel LHBTI+'ers op de werkvloer worden geconfronteerd. Dergelijk gedrag kan immers een negatieve invloed hebben op het functioneren en welbevinden van LHBTI+'ers. Het opstellen van een protocol over omgangsvormen in de organisatie zou een van de oplossingen kunnen zijn. Werkgevers en werknemers kunnen voor meer informatie over de RI&E terecht bij het Steunpunt RI&E.³¹ Ter voorkoming en bestrijding van de gesignaleerde risico's is het belangrijk om de HR en or op de hoogte te brengen van en te betrekken bij de RI&E.

Daarnaast is het aan te bevelen dat een werkgever op jaarlijkse basis met de HR en or in gesprek gaat over het beleid en de samenstelling van het personeel binnen de organisatie.

INCLUSIEF DENKEN

Michael Zant, strategisch adviseur organisatieontwikkeling: "De gemeente Amsterdam wil een inclusief werkgever zijn met een werkcultuur waar alle collega's worden gezien, gehoord, gewaardeerd en gerespecteerd. Daarbij streven wij specifiek naar draagvlak, sociale acceptatie, gelijke kansen en evenredige arbeidsparticipatie van o.a. LHBTIQ+-collega's. We zetten onder andere in op inclusieve werving en selectie en hebben een trainingsaanbod om gendergelijkheid en inclusief denken en doen bij medewerkers en teams te ontwikkelen. In de basis werken we aan inclusiebeleid met specifieke aandacht voor LHBTIQ+. In communicatie passen we de Regenboog-taaltips toe. Ons Roze Ambtenaren Netwerk (RAN) organiseert events en activiteiten die bijdragen aan de sociale acceptatie. Zo zijn zij langs de Amsterdamse scheepswerven gegaan met een 'Kom-uit-kast-actie'. Dat werkt goed, omdat dan een gesprek ontstaat en bewustwording wordt versterkt. Als gemeente zijn we elk jaar de eerste boot tijdens de Pride Amsterdam."



31. Voor meer informatie over het Steunpunt RI&E zie: <http://www.rie.nl/>

ZICHTBAARHEID DRAAGT BIJ AAN ACCEPTATIE

Rachelle van Daalen, Programmamanager Diversiteit en Inclusie: "Halverwege 2018 hebben we bij ProRail ons roze netwerk **Trainbow ProRail** opgestart. Ik ben er trots op dat sindsdien collega's zich op allerlei manieren hebben ingespannen om de zichtbaarheid van collega's met een andere dan heteroseksuele identiteit te vergroten. Die zichtbaarheid is nodig en draagt bij aan emancipatie en acceptatie. Intern werkt Trainbow ProRail samen met het team van vertrouwenspersonen en sociale veiligheid staat hoog op de agenda van de ondernemingsraad. Iedere twee weken is er een open inloop bij Trainbow ProRail voor wie vragen heeft of een luisterend oor wil.

In 2018 is op Coming Out Day, 11 oktober, een Regenboogfietsmarathon georganiseerd, voor het eerst de regenboogvlag gehesen en een Regenboogontbijt georganiseerd met voormalig CEO Pier Eringa. Gesprekken met leidinggevendenden zijn uitgegroeid tot een heuse gespreksreeks met directeuren. We deden mee met Paarse Vrijdag en namen deel aan een tweede editie van T-tijd, een initiatief van NS: in gesprek gaan over transgender-zijn met managers en collega's in of bijna in transitie. Dat vond plaats op 31 maart 2019, de International Transgender Day of Visibility.

Extern doen we actief mee aan internationale tweedaagse LHBTI-conferenties met roze netwerken uit onder andere België, Duitsland en Engeland. De eerste Trainbowboot voer mee tijdens de Utrecht Canal Pride editie 2019, gefinancierd met de opbrengsten van de Regenboogfietsmarathon. En vooruitlopend op de omslag van ProRail naar zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) pakken we de samenwerking op met Dutch Government Pride. Trainbow ProRail nam op dinsdag 1 oktober 2019 actief deel aan Diversity Day waar we zowel inclusieve als niet-inclusieve quotes ophaalden in het netwerk en bespreekbaar maakten. Alle activiteiten en inspanningen zijn nodig op onze weg naar een veilige werkomgeving voor iedereen!"



FACILITEER EEN LHBTI+-MEDEWERKERSNETWERK

Een medewerkersnetwerk van LHBTI+-werknemers kan binnen grotere bedrijven van toegevoegde waarde zijn. Als werknemers van verschillende afdelingen en functies elkaar vinden, biedt dit 'een positief referentiekader'.³² Tevens kan een netwerk de zichtbaarheid van de groep vergroten en de sociale acceptatie doen toenemen. Door informatie te geven aan LHBTI+-werknemers en andere collega's kan een netwerk ook bijdragen aan meer begrip voor en sociale acceptatie op de werkvloer van elke medewerker die afwijkt van de heersende (hetero)norm. Een voordeel van een LHBTI+-netwerk is ook dat de betrokkenheid van werknemers met verschillende posities binnen de organisatie leidt tot nieuwe - ook verticale - communicatielijnen.³³ Het medewerkersnetwerk kan bovendien gevraagd en ongevraagd advies geven

aan de HR-afdeling en de or over het diversiteitsbeleid. Het medewerkersnetwerk van de gemeente Utrecht, U-Pride, heeft bijvoorbeeld een kwaliteitszatel in de centrale or waardoor het kan meepraten over diverse agendapunten op het gebied van HRM.

Het is belangrijk dat het medezeggenschapsorgaan zich actief inzet voor een LHBTI+-vriendelijke bedrijfscultuur. Daar zijn verschillende mogelijkheden voor. 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 conform art. 28 lid 3 een taak om 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 informatierecht de bestuurder (jaarlijks) vragen hoe het staat met het beleid voor diversiteit en inclusie in het algemeen en LHBTI+ in het bijzonder.. Op de website van de Sociaal-Economische Raad (SER) is een schematisch overzicht te vinden van de diverse rollen en bevoegdheden van de medezeggenschap bij (het voorkomen van) discriminatie en het bevorderen van diversiteit en inclusie.³⁴

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

32. Jongeren en seksuele oriëntatie, SCP, 2015. Het SCP concludeert hierin dat LHBTI+'ers al op vroege leeftijd baat hebben bij een LHBTI+-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 hen een sociaal netwerk met personen die soortgelijke belevenissen hebben en bij wie zij terecht kunnen om hun ervaringen uit te wisselen.

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

34. <https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2019/12/Discriminatie-en-OR-en-Medezeggenschap-mindmap-CBM.pdf>

Er bestaan binnen bedrijven in Nederland veel roze medewerkersnetwerken.³⁵ Onder de huidige 205 ondertekenaars (peiling 1 oktober 2019) bevinden zich 47 LHBTI+-netwerken (voor een overzicht zie bijlage 1). Een bekende en een van de oudste is Trainbow, voor LHBTI+-werknemers werkzaam binnen de spoorbranche in Nederland.³⁶ Het doel van Trainbow is de zichtbaarheid van LHBTI+'ers te vergroten, invloed uit te oefenen, advies te geven en sociale activiteiten te organiseren. Het Netwerk Roze FNV zet zich richting een bredere doelgroep in voor de voorkoming en bestrijding van discriminatie en bevordering van emancipatie. Meer informatie over belang, functie en rol van medewerkersnetwerken bij het realiseren van meer diversiteit en inclusie op de werkvloer kunt u vinden in het Kennisdocument 'Medewerkersnetwerken. Een motor voor verandering'.³⁷

3.3 UITDAGING

In hoofdstuk 1 is de meerwaarde van een inclusieve bedrijfscultuur voor LHBTI+ beschreven. Duidelijk is dat het investeren in deze dimensie van diversiteit loont. Bedrijven staan daarmee voor de uitdaging toe te groeien naar een organisatie waarin elke LHBTI+-medewerker zich veilig en thuis voelt en zich optimaal kan ontplooiën. Bij veel werkgevers staat dit nog niet op de agenda. Ook bij werkgevers die wel al werken aan beleid voor diversiteit en inclusie is het niet altijd vanzelfsprekend om de dimensie seksuele oriëntatie c.q. LHBTI daarin mee te nemen. Deze dimensie is ook onder de huidige ondertekenaars van het Charter Diversiteit relatief ondervertegenwoordigd. Diversiteit in Bedrijf zou dan ook graag zien dat dit vraagstuk hoger op de agenda komt van werkgevers, werknemers en hun organisaties.

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

ZAKEN OP DIVERSE MANIEREN AANPAKKEN

Roze in Blauw is een landelijk samenwerkingsverband van alle Roze in Blauw-teams uit alle politie-eenheden en diensten van de politie. Deze teams zijn aanspreekpunt voor lesbiënes, homo's, biseksuelen en transgenders (LHBT) binnen én buiten de politie. Iris Bekker (voorzitter Roze in Blauw Rotterdam): "Roze in Blauw Rotterdam geeft op de Politieacademie voorlichting over LHBTI om vakmanschap en cultuursensitiviteit van (aankomende) politiemensen te vergroten. Tevens zijn wij vanuit Roze in Blauw betrokken bij de pilot Maatschappelijke Oriëntatie. Hier moeten de nieuwe politiestudenten een maatschappelijke stage lopen bij een instelling of bedrijf die buiten hun comfortzone ligt. Vanuit Roze in Blauw zijn wij ook aangesloten bij de Roze Veiligheids Alliantie Rotterdam. Hierin zitten diverse externe partners waaronder de gemeente Rotterdam, COC Rotterdam en Radar, het Rotterdamse antidiscriminatiebureau. In dit overleg worden zaken besproken die het best op meerdere manieren opgepakt kunnen worden en waarin ketenpartners mogelijk een rol hebben."



35. Voor een overzicht van medewerkersnetwerken van bedrijven en organisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend, zie: www.diversiteitinbedrijf.nl

36. Zie: <http://trainbow.nl/>

37. Kennisdocument 'Medewerkersnetwerken. Een motor voor verandering, Diversiteit in Bedrijf, maart 2018.



HET GESPREK OP GANG BRENGEN

Sectie Roze is in de gemeente Amersfoort een informeel netwerk van LHBT-medewerkers. Sectie Roze faciliteert onderlinge ontmoetingen en wil daarmee het gesprek op gang brengen over de positie van LHBT's binnen de organisatie. Zo draagt het bij aan de zichtbaarheid en acceptatie van LHBT-medewerkers en daarmee aan een tolerante en open cultuur.

Sectie Roze is op een aantal vlakken actief:

- > LHBT-vraagbaak voor wethouder P&O en Diversiteit, gemeentesecretaris, leidinggevendenden, collega's, bedrijfsmaatschappelijk werker en bedrijfsarts.
- > Zichtbaarheid in arbeidsmarktcommunicatie.
- > Klankbord voor de beleidsadviseur over gemeentelijk LHBT-beleid voor de stad.
- > Organisatie van bijeenkomsten over LHBT/diversiteit.
- > Organisatie van Roze lunches, om informatie en ervaringen uit te wisselen (elke acht weken).
- > Overleg met het Company Pride Platform.



EEN VOORBEELD VOOR DE STAD

Binnen de gemeente Utrecht is **U-Pride**, het LHBT-medewerkersnetwerk, actief. Doel van dit netwerk is het bevorderen van een sociaal veilige en stimulerende werkomgeving voor alle medewerkers en LHBTI+'ers in het bijzonder. U-Pride staat voor een organisatie waar op de werkvloer iedereen zichzelf kan zijn, ook in relatie met burgers, ondernemers, sociaal maatschappelijke organisaties en anderen.

U-Pride heeft een voorbeeldfunctie in de stad door:

- > Zichtbaar te zijn en te communiceren over het netwerk.
- > Ontmoetingsbijeenkomsten te organiseren voor het personeel.
- > Te signaleren en (on)gevraagd advies te geven op relevante terreinen. Vraagbaak te zijn voor al het personeel.
- > Samen te werken met de andere interne personeelsnetwerken, externe roze netwerken en roze organisaties. Het bestuur van U-Pride bestaat uit collega's van verschillende organisatieonderdelen en wordt ondersteund door LHBT-adviseurs vanuit Volksgezondheid en Maatschappelijke Ontwikkeling. U-Pride bezet een kwaliteitszetel in de centrale ondernemingsraad.

BIJLAGE 1 - LHBTI+-MEDEWERKERSNETWERKEN

Er zijn relatief veel LHBTI-medewerkersnetwerken onder de huidige bedrijven/organisaties die het Charter Diversiteit hebben getekend. Zie hieronder een overzicht.

BEDRIJF/ ORGANISATIE

ABN AMRO Bank
Accenture
Achmea
ACM
Alliander
ATOS Nederland B.V.

Brandweer Nederland

Deloitte
Deltion College
Dow Benelux

E_Y

F_{NV}

Gemeente Alkmaar
Gemeente Amersfoort
Gemeente Amsterdam
Gemeente Den Haag
Gemeente Utrecht

Hogeschool InHolland

IBM Nederland B.V.

K_{PN}

Ministerie van Buitenlandse Zaken
Ministerie van Defensie
Ministerie van Economische Zaken
Ministerie van Financiën
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
Ministerie van Justitie en Veiligheid
Ministerie van Justitie en Veiligheid/BZK
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Nationale Politie
NS

Page Group
Pameijer
Philips
Politie Limburg
PostNL
ProRail
PwC

MEDEWERKERSNETWERKEN

Gay Bankers Netwerk
LGBT
HoLA!
Roze
Pride
Pride

Roze Rood

Globe
LHBTI
Gays, Lesbians and Allies at Dow (GLAD)

Unity

Netwerk Roze FNV

Alkmaar Pride
Sectie Roze
Roze Ambtenaren Netwerk (RAN)
Den Haag Pride
U-Pride

Rainbow

LGBT

KPN Pride

Out There
Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK)
Roze in Groen (RiG)
B/Proud (Belastingdienst)
Regenboog Rijkswaterstaat
(R)Echt Roze
JuBi Yourself
SZW Pride

Roze in Blauw
Trainbow

Pride@Page
Het Roze Netwerk
Philips Rainbow Network
Roze in Blauw
PostNL Pride
Trainbow ProRail
Shine

Rabobank
Randstad Groep Nederland
Reclassering Nederland
Rijksoverheid
RVO

Saxion
Schiphol Group
Shell
Sodexo

Universiteit Leiden
Universiteit Maastricht
UWV

VodafoneZiggo
Vrije Universiteit Amsterdam

Rainbow
LGBT+
RN LHBT-netwerk
Dutch Government Pride
Roze RVO

Th!nk with PRIDE Saxion
LGBT Schiphol
Pink Pearl
Pride

LGBT+ Network
UMPRIDE
Roze Werkt

LGBT+ Network
VU Pride

BIJLAGE 2 - BEGRIPPENLIJST

ASEKSUEEL

Mensen die zich niet seksueel aange-trokken voelen tot anderen, zoals an-deren dat wél ervaren.

BISEKSUEEL

Het seksueel gericht zijn op mensen van zowel de eigen als de andere sekse.

CISGENDER

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

DISORDERS OF SEX DEVELOPMENT (DSD)

Artsen gebruiken sinds 2006 de term DSD ofwel Disorders of Sex Development om te verwijzen naar een intersekseconditie. Tegenwoordig wordt het woord 'Disorders' echter steeds vaker vervangen door 'Differences'.

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.

HOMOSEKSUEEL

Een man die seksueel is gericht op mannen. De term homoseksueel wordt ook gebruikt als een overkoepelende term voor homoseksueel, biseksueel en lesbisch.

HETEROSEKSUEEL

Het seksueel gericht zijn op mensen van de andere sekse.

HERMAFRODIET

Een verouderde 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

Een overkoepelend begrip voor allerlei aangeboren condities waarbij de ontwikkeling van het chromosomale, gonadale (geslachtsklieren) of anatomische geslacht afwijkt van de norm. Mensen met een intersekseconditie identificeren zich meestal als man óf vrouw, maar het is geen deel van hun identiteit. Iemand met een intersekseconditie heeft ook geen ziekte die al dan niet is te genezen. Vandaar het woord 'conditie' in plaats van 'aandoening' of 'afwijking'. Naast intersekseconditie is de aanduiding interseksestatus in opkomst, waarmee nog meer afstand wordt genomen van de medische terminologie.

LESBISCH

Een vrouw die seksueel gericht is op vrouwen.

LHBTI+

Lesbische vrouwen (L), homoseksuele mannen (H), biseksuelen (B), transgenders (T) en interseksepersonen (I). Met de '+' worden mensen aangeduid die niet onder een van deze categorieën vallen maar ook geen cisgender zijn, zoals queer-, aseksuele en panseksuele personen.

PANSEKSUEEL

Mensen die zich 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

Protestaanduiding tegen categorisatie. Het gaat om mensen die hun seksuele voorkeur liever niet in een hokje plaatsen. Iemand die queer is wil zich dus liever niet identificeren als bijvoorbeeld lesbisch, hetero, biseksueel of panseksueel.

STRAIGHT ALLY

Een heteroseksueel persoon die als bondgenoot de LHBTI-gemeenschap openlijk ondersteunt in haar streven sociale acceptatie en zichtbaarheid van LHBTI+'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. Transgenders zijn transseksuelen, travestieten en interseksuelen. Zie voor een omschrijving van deze benamingen de bijbehorende begrippen.

TRANSITIE

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

TRANSEKSUEEL

Transgenders die behoefte hebben aan een medische (geslachts)aanpassing van hun lichaam om dit zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met de eigen genderidentiteit.

TRAVESTIET

Als de genderidentiteit van een persoon overeenkomt met het geboortegeslacht, maar hij of zij soms uitdrukking wil geven aan een andere genderidentiteit door middel van kleding, stem- en/of taalgebruik, gedrag of houding.

BIJLAGE 3 - FEESTDAGEN VOOR LHBTI+

11 OKTOBER: COMING-OUTDAG

Elk jaar is het op 11 oktober Coming-Outdag (Engels: Coming Out Day). Dan wordt aandacht besteed aan het moment dat een homo, lesbienne, biseksueel, transgender of mensen met een intersekseconditie (LHBTI+) openlijk voor zijn of haar seksuele voorkeur uitkomt: het uit de kast komen oftewel de coming-out. Coming-Outdag vond voor het eerst plaats in 1988 in de Verenigde Staten en wordt sinds 2009 ook in Nederland gehouden. Anders dan de Pride en Roze Zaterdag vindt op Coming-Outdag geen grote centrale viering plaats, maar worden er in meerdere plaatsen kleinere activiteiten georganiseerd door lokale homo- en jongerenorganisaties, al dan niet in samenwerking met heteroseksuele sympathisanten. Ook veel bedrijven en organisaties organiseren dan op locatie allerlei activiteiten. Dat varieert van het ophangen van de Regenboogvlag aan gebouwen tot fototentoonstellingen, films en discussies. Recent voorbeeld is: de Week van de Diversiteit bij het Ministerie van Economische Zaken (EZ).

<https://www.facebook.com/werkenvoornederland/videos/1567096600024823/>

17 MEI: IDAHOT

De Internationale Dag tegen Homofobie, Transfobie en Bifobie, jaarlijks op 17 mei, is een dag waarop organisaties internationaal aandacht vragen voor het verschijnsel homohaar en de sociale onwenselijkheid daarvan. De dag is ook wel bekend onder de Engelse afkorting IDAHO of IDAHOT (International Day Against HOMophobia and Transphobia), IDAHOTB of IDAHOBIT (International Day Against HOMophobia, Biphobia and Transphobia). Om inclusief te zijn en de veelkleurigheid van de samenleving in seksuele oriëntaties en genderidentiteit en -expressie te benadrukken, staat IDAHOT voor 'een wereldwijde viering van seksuele en gender diversiteit'.

31 MAART: INTERNATIONALE DAG VAN TRANSGENDERVISIBILITEIT

De Internationale Dag van Transgendervisibiliteit (Engels: International Transgender Day of Visibility) is een dag om mensen bewust te maken van de discriminatie waarmee transgenders wereldwijd te maken hebben. De dag vindt sinds 2009 jaarlijks plaats op 31 maart en is een initiatief van activist Rachel Crandall uit de Amerikaanse staat Michigan. De dag is ontstaan door een gebrek aan dagen voor het bewustzijn van de situatie voor transgenders. Een andere transgender-geïntereerde dag is de Internationale Transgender Gedenkdag (20 november), die meer gericht is op slachtoffers van haatcriminaliteit en minder op de levende transgenders.

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 LHBTI+ acceptatie op de werkvloer. Voorbeelden van Prides in Nederland zijn:

Pride Amsterdam

<https://pride.amsterdam/stichting-amsterdam-gay-pride/>

Canal Pride Utrecht

<https://www.utrechtpride.nl/deelnemers-2019>

Pride Rotterdam

<https://rotterdam-pride.com/>

Zwolle Pride

<https://www.zwollepride.nl/>

Roze Zaterdag

https://nl.wikipedia.org/wiki/Roze_Zaterdag



BIJLAGE 4 - LHBTI+-ORGANISATIES EN NETWERKEN

COC NEDERLAND

Komt op voor de belangen van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, trans- en interseksepersonen (LHBTI's). Het zet zich in voor gelijke rechten, emancipatie en sociale acceptatie van LHBTI's in Nederland en het buitenland. Het 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. Het COC werd opgericht in 1946 en is daarmee de oudste nog bestaande LHBTI-organisatie ter wereld. Als een van de weinige LHBTI-organisaties beschikt het over een speciale raadgevende status bij de Verenigde Naties. Zie: www.coc.nl



CORPORATE QUEER

Platform voor (jonge) LHBTI+ professionals die werkzaam zijn in het internationale bedrijfsleven. Het doel is de heteronormativiteit in de zakenwereld uit te dagen door hen elkaar wereldwijd te verbinden om kennis en ervaringen te delen. Het motto van het platform: 'Excellence through Authenticity'.¹ Zie: <http://www.corporatequeer.com/>



EMANCIPATOR

Emancipator werkt aan sociale rechtvaardigheid door in te zetten op het veranderen van de positie van en ideeën over mannen en mannelijkheid. De organisatie adresseert genderongelijkheid binnen de thema's arbeid en zorg, geweld en veiligheid, seksualiteit of seksuele diversiteit. Het wil bewustzijn creëren over de effecten daarvan en laten zien wat mannen te winnen hebben bij meer gendergelijkheid en welke rol zij kunnen spelen bij het oplossen van emancipatievraagstukken. Zie: <https://www.emancipator.nl/>



Emancipator

voor mannen en emancipatie

NEDERLANDS NETWERK INTERSEKSE/DSD

Behartigt de belangen van mensen met een intersekseconditie en wijst op de invloeden van de medische nadruk op geheimhouding. Zo ervaren mensen met een intersekseconditie veel schaamte en durven zij, ook op het werk, niet openlijk te spreken over de medische behandelingen die ze nodig hebben. NNID pleit daarom onder andere voor meer begrip en voorlichting zodat niet alleen collega's en leidinggevendenden maar ook bedrijfsartsen gericht hulp kunnen bieden aan werknemers met een intersekseconditie. Zie: <http://nnid.nl/>



GENDERTALENT

Biedt training, coaching en mediation aan voor transpersonen en professionals. Zie: <https://gendertalent.nl>



NETWERK ROZE FNV

Als LHBTI+-netwerk binnen de FNV zet Netwerk Roze FNV zich in voor de bevordering van de positie van LHBTI+'ers op de werkvloer. Zo wijst het op het verouderde gezinsconcepten dat nog steeds veelal de basis is voor het opstellen van cao's en werkregelingen. Daarom heeft Netwerk Roze FNV een Regenboogchecklist voor cao's ontwikkeld waarin aandacht wordt besteed aan de rechten en behoeften van LHBTI-werknemers. Zie: www.netwerkrozefnv.nl



GENDERFLEX

Biedt flexwerkdiensten voor personen met affiniteit en/of expertise op het gebied van genderdiversiteit. Er kan worden gesolliciteerd op banen bij werkgevers die genderdiversiteit omarmen en actief werken aan een veilige, inclusieve werkomgeving. Men wordt met werkgevers gematched door gespecialiseerde intercedenten. Wanneer er sprake is van ziekteverzuim dat gerelateerd is aan een transgendertraject, biedt Genderflex korte lijnen met het UWV. Daarnaast werkt Genderflex samen met Gendertalent als gespecialiseerde reïntegratiehulp. Door via Genderflex te werken, draagt de uitzendkracht, payrollmedewerker, zzp'er of gedetacheerde actief bij aan de verbetering van genderdiversiteit. Voor elk uur dat er wordt werkt, draagt Genderflex €1 af aan Stichting Genderwende. Met dit geld worden bijvoorbeeld opleidingen en projecten voor de transgemeenschap gefinancierd. Zie: <https://genderflex.nl/>



TRANSGENDER NETWERK NEDERLAND (TNN)

Stichting die zich landelijk inzet voor de emancipatie van transgenderpersonen en hun omgeving. Bestrijding van discriminatie van transgenderpersonen is een van de meest actuele speerpunten. Het doel is een genderdiverse samenleving mogelijk maken. Emancipatie van transgenderpersonen is nog hard nodig. Er bestaat veel onbekendheid over deze groep mensen. Dit veroorzaakt vooroordelen en discriminatie. Bijkomend obstakel zijn de normen en ideeën over het lichaam en over geslacht die in de samenleving breed aanwezig zijn. Die maken de vooroordelen moeilijker te bestrijden. Duurzame acceptatie van alle transgender personen kan daarom alleen slagen in een genderdiverse samenleving. Zie: www.transgendernetwerk.nl



TRANSKETEERS

Een audiovisueel en belangencollectief van en voor transgenders. Het 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. Zie: <https://transketeers.com/>



1. Zie: www.linda.nl/nieuws/interview/lhbt-ers-werkvloer-veilig-remco-boxelaar/

WORKPLACE PRIDE

Een internationaal platform dat zich inzet voor inclusie van LHBTI+ op de werkvloer. In 2011 initieerde Workplace Pride de Verklaring van Amsterdam. Ondertekenaars van deze Verklaring geven aan zich in te zetten voor een meer LHBTI+-vriendelijke werkomgeving. De Verklaring bevat een concreet actieplan van tien punten.² De organisatie ontwikkelde ook de Workplace Pride Global Benchmark, het internationaal erkende vergelijkende meetinstrument als het gaat om LHBTI+-inclusie op de werkvloer. De Global Benchmark is ontwikkeld met steun van de Universiteit Leiden en van belangrijke werkgevers in verschillende landen. De Benchmark geeft de ideale situatie weer voor LHBTI+-inclusie op de werkvloer op een internationale schaal, en was in eerste instantie ontwikkeld voor gebruik bij multinationals. Het doel is management te voorzien van gegevens over de stand van LHBTI+-inclusie in het eigen bedrijf en daarmee verbetering mogelijk te maken. Maar ook werkgevers die slechts in één land actief zijn kunnen van de Benchmark gebruik maken. En met de gegevens van de Benchmark wordt ook de vooruitgang op nationale schaal meetbaar. De Global Benchmark meet 7 afzonderlijke gebieden op het gebied van LHBTI+-inclusie: Beleid en Communicatie, Werknemersnetwerken, Inclusie en Betrokkenheid, Bewustmaking op de werkvloer, Ondersteuning en Gelijke Arbeidsvoorwaarden, Expertise en Monitoring en Betrekken van Klanten en Leveranciers.³



Zie: <https://workplacepride.org/>

2. Zie: <https://workplacepride.org/call-to-action/>

3. Zie: <https://workplacepride.org/blog/portfolios/be-a-top-scorer-workplace-pride-launches-the-6th-version-of-the-global-benchmark-survey/>

BIJLAGE 5 - JURIDISCH KADER

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.⁴ De wet verbiedt daarom behoudens uitzonderingen onderscheid te maken tussen onder andere mensen met een hetero- en een homoseksuele gerichtheid.

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 12 maart 2019 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel 'Verduidelijking rechtspositie transgenderpersonen en interseksepersonen' aangenomen. Hiermee wordt het verbod van discriminatie van transgenders- en interseksepersonen duidelijker zichtbaar gemaakt in de AWGB. Voortaan wordt daaronder ook expliciet onderscheid op grond van 'genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken' verstaan. Hiermee worden transgender en interseksepersonen expliciet en beter beschermd tegen onder andere discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze wet is op 1 november 2019 van kracht geworden.

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.⁵ De Inspectie SZW heeft op zijn website een zelfinspectietool waarmee werkgevers zelf kunnen beoordelen of hun beleid voldoet aan de wettelijke eisen. U kijkt naar uw organisatie zoals een inspecteur van de Inspectie SZW dat ook doet.⁶

In juli 2014 is een nieuwe Transgenderwet in werking getreden. Deze wet bepaalt dat transgenders 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 loopt een evaluatie van die wet. Belangenorganisaties hebben met name kritiek op de leeftijds-grens, het zelf moeten dragen van de kosten en de noodzaak van een deskundigenverklaring.

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 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 transgenderpersonen in Europa. Hierin worden de Europese lidstaten opgeroepen om hun nationale wetten die ingaan tegen de rechten van transgenderpersonen te verwijderen. Verder worden de lidstaten opgeroepen om wetgeving te maken dat de discriminatie van transgenderpersonen tegengaat en de genderidentiteit van transgenderpersonen 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 transseksuelen. Volgens de Europese Commissie geldt dit ook voor genderidentiteit als nondiscriminatiegrond. 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 nondiscriminatiegrond.

In december 2015 publiceerde de Europese Commissie de 'List of Actions to Advance LGBTI Equality'. Zij is verplicht jaarlijks te rapporteren over de voortgang ervan. In 2018 is het derde voortgangsrapport verschenen.⁷

4. Transgender Netwerk Nederland (TNN) pleit voor het expliciet benoemen van genderidentiteit en genderexpressie als discriminatiegrond. Volgens TNN bevordert dit de erkenning van het bestaan van discriminatie van transgenders en vergroot het de meldingsbereidheid en daarmee de aanpak van discriminatie van deze groep.

5. Zie: <https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsdiscriminatie>

6. Zie voor de zelfinspectie-tool: <https://werkdrukongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/>

7. Zie de website van de EU: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/list-actions-advance-lgbti-equality_en



Annual Report 2018 on the List of actions to advance LGBTI equality



5.3 INTERNATIONALE WET- EN REGELGEVING

Hoewel er geen internationale verdragen zijn die zich specifiek richten op LHBTI+ bevat een aantal VN- verdragen wel nondiscriminatiebepalingen die tevens 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.

De rechten van LHBTI+ zijn verder vastgelegd in de Verklaring van Montreal (2006).⁸ Hierbij gaat het onder andere om het recht om niet gediscrimineerd te worden en om het recht op werk, onderwijs en privacy.

In 2006 stelde een groep van vooraanstaande mensenrechtenexperts, bijeen in Yogyakarta, de zogenaamde Yogyakartaprincipes op. Daarmee riepen zij nationale staten op om alle nodige maatregelen te nemen om discriminatie op grond van seksuele oriëntatie en genderidentiteit tegen te gaan en te verbieden en LHBTI gelijke rechten toe te kennen.⁹ Bij elk principe worden aan alle staten gedetailleerde aanbevelingen geformuleerd, ook op het gebied van werk. In november 2017 werden hieraan 9 additionele principes en aanbevelingen toegevoegd, de Yogyakarta Principles plus 10 (YP+10) genaamd.¹⁰ Samen met de 29 originele Yogyakarta Principles zijn deze voor staten een autoritatieve richtlijn voor de toepassing van internationale mensenrechten met betrekking tot seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken.

8. Voor meer informatie over de verklaring van Montreal: <http://www.declarationofmontreal.org>, en <http://jokeswiebel.nl/the-montreal-declaration-of-lgbt-human-rights/>
9. Voor meer informatie over de Yogyakarta Principles: <https://yogyakartaprinciples.org/>
10. Zie: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/yp10/>

PUBLICATIES VAN DIVERSITEIT IN BEDRIJF

Voor meer tips en informatie over diversiteit en inclusie binnen verschillende dimensies en sectoren zie de volgende documenten van Diversiteit in Bedrijf:

- > 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 'Van diversiteit naar inclusie. Etnische, culturele en religieuze achtergrond', 28 november 2018.
- > 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 'Werken naar vermogen. Arbeidsbeperking/chronische ziekte en diversiteit', 18 september 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 betreffende Kennisdocument, maart 2018.
- > Diversiteitswijzer 'LHBTI op de werkvloer', 28 maart 2018.
- > Kennisdocument 'Medewerkersnetwerken: een motor voor verandering', 10 maart 2018.
- > Kennisdocument 'Meten is weten. Zicht op effecten van diversiteitsbeleid', 2 januari 2018.
- > Kennisdocument en stappenplan over leeftijd en diversiteit: 'De kracht van 50-plus', mei 2017.
- > Kennisdocument 'Arbeid en zorg in balans. Genderdiversiteit', 22 januari 2017.
- > Medewerkersnetwerken in het vizier; een overzicht van medewerkersnetwerken van Charteronderteke-naars. Wordt regelmatig geactualiseerd.

De meest recente versies van bovenstaande documenten zijn te downloaden via www.diversiteitinbedrijf.nl/publicaties

U vindt ons ook op het Youtubekanaal Diversiteit in Bedrijf.



Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T: 070 – 3 499 576
E: DIB@stvda.nl

 www.diversiteitinbedrijf.nl

 CharterDiv

 Diversiteit in Bedrijf