

# Goed werk heeft geen seksuele of genderidentiteit, mensen wel



Onderzoek toont dat minstens 30% van de Belgen zich niet als heteroseksueel identificeert. Minstens 3% heeft een genderidentiteit die anders is dan het geslacht toegewezen bij de geboorte<sup>1</sup>. Op z'n minst 1,7% heeft geslachtskenmerken die niet binnen de klassieke tweedelig man of vrouw vallen<sup>23</sup>.

Vlaanderen is internationaal een voorloper wanneer het aankomt op rechten voor LGBTI+ personen<sup>4</sup>. Toch ervaart 7% van hen discriminatie bij aanwervingen en 21% op het werk. Dit zorgt er mee voor dat 19% hun seksuele en/of genderidentiteit verbergt. 51% LGBTI+ werknemers is slechts gedeeltelijk out op de werkvloer<sup>5</sup>.

## Voordelen!

Toch is het erg belangrijk dat LGBTI+ personen op hun werkplek open kunnen zijn over hun seksuele en/of genderidentiteit. Het zorgt er immers voor dat hun **tevredenheid** op het werk stijgt, dat ze beter presteren, een grotere **betrokkenheid** ervaren en hun **welzijn** verbetert.

Tegelijk creëert dit een open en **betere werksfeer voor niet-LGBTI+ werknemers** heel wat voordelen voor de werkgever. Een werkgever die op een zichtbare manier een inclusieve cultuur aanmoedigt, bereikt namelijk **meer sollicitanten** en **betere resultaten**.

Bron cijfermateriaal: zie [www.serv.be/ondernemvooriedereen](http://www.serv.be/ondernemvooriedereen)

## Hoe maak je er werk van?



### Tips bij beleid

- = Neem een sterke missie en visie aan die diversiteit en inclusie waardeert en vermeld daarin uitdrukkelijk seksuele en genderdiversiteit.
- = Stel een sterke gedragscode en een non-discriminatiebeleid op.
- = Tref strikte maatregelen tegen pesten en intimidatie op het werk.

### Tips voor leiderschap

- = Steun en draag als verantwoordelijken, zeker als topmanagement, het beleid over LGBTI+ inclusie actief uit. Het werk van leidersfiguren is een belangrijke motor voor verandering.
- = Maak leidinggevende posities bereikbaar voor mensen met verschillende seksuele en genderidentiteiten zodat zo'n diversiteit verzekerd is binnen het leiderschap.

### Tips voor het personeelsbeleid

- = Gebruik genderinclusieve taal in vacatures, promoot de vacatures via verschillende kanalen en zorg voor een divers selectiecomité.
- = Zet een klachtenprocedure op en zorg voor vertrouwenspersonen met kennis over seksuele en genderdiversiteit.
- = Creëer bewustzijn over seksuele en genderdiversiteit door educatieve tools te voorzien voor elk teamlid.
- = Zorg voor genderinclusieve faciliteiten zoals genderinclusieve toiletten en kleedkamers.
- = Ondersteun de start en werking van een LGBTI+ netwerk waar LGBTI+ werknemers de ruimte krijgen om zichzelf te zijn, obstakels kunnen vaststellen en die kunnen omzetten naar inclusieve beleidsmaatregelen.

### Tips voor interne communicatie en zichtbaarheid

- = Zorg dat de visie van je organisatie over LGBTI+ inclusie zichtbaar is voor alle medewerkers.
- = Gebruik genderinclusieve taal, vermijd bij briefwisseling aanspreekvormen als 'meneer' en 'mevrouw', en spreek mensen aan met de voor- en achternaam en voornaamwoorden die ze aangeven (hij/hem, zij/haar of die/hun).

### Tips voor kwaliteitszorg en monitoring

- = Voer regelmatig personeelsbevragingen en – evaluaties uit om evoluties te zien en de doeltreffendheid van je acties te meten. Stel de acties bij waar nodig.

### Tips voor externe acties (enkel als je ook intern inzet op LGBTI+ inclusie)

- = Ga in dialoog met lokale LGBTI+ verenigingen en steun hen op de manier die zij vooropstellen.
- = Communiceer extern over je werk rond LGBTI+ inclusie via je website, sociale media of aanwezigheid op events en acties zoals de Pride en IDAHOT, de internationale dag tegen LGBTI+ fobie. Dit is een extra stimulans voor sollicitanten.

## Snelle stappen



### Zorg voor basisinformatie over seksuele of genderdiversiteit

= Bijvoorbeeld brochures of posters over seksuele en genderdiversiteit, en informatie over organisaties met de nodige kennis en ervaring.

### Gebruik de juiste voornaamwoorden

- = Stel jezelf voor aan de hand van je eigen voornaamwoorden.
- = Vraag nieuwe collega's hoe ze willen aangesproken worden.
- = In je e-mailhandtekening kan je aangeven welke voornaamwoorden je verkiest.

### Toon je LGBTI+ engagement

= Als je mee zichtbaarheid geeft aan LGBTI+ personen, dan voelen ze zich maatschappelijk meer erkend en aanvaard. Je kan bijvoorbeeld een regenboogpin dragen of de regenboogvlag uithangen.

### Maak je vacatures inclusief

- = Voeg V/M/X toe aan de functietitel.
- = Voeg een non-discriminatieclausule toe aan de vacature.

### Voorzie genderinclusief sanitair

- = Zorg voor neutrale signalisatie die toont dat iedereen toegang heeft en welke voorzieningen er in de ruimte aanwezig zijn: een wc, urinoir, verschoonkussen.
- = Voorzie in alle toilethokjes een wasbak, spiegel en prullenbak (voor maandverband/ tampons).
- = Maak alle voorzieningen toegankelijk voor iedereen zonder verwijzing naar geslacht. Zorg wel voor een gepast alternatief voor personen die extra privacy nodig hebben of zich niet comfortabel voelen in gemengde voorzieningen.

= Stop urinoirs in eenvoudige afsluitbare toilethokjes.

### Zorg voor inclusieve genderregistratie op formulieren

- = Vraag je eerst af of het een meerwaarde is om iemands genderidentiteit te weten. Polsen naar iemands interesses geven vaak betere inzichten dan vragen naar gender. De verschillen tussen mannen en vrouwen onderling zijn vaak groter dan tussen mannen en vrouwen. Genderstereotype marketing is dus achterhaald.
- = Registreer je wel, dan zijn er 2 manieren om dat genderinclusief te doen.
- = Ofwel voorzie je twee keuzeopties naast M of V, namelijk 'weet ik niet' en 'zeg ik liever niet'.
- = Ofwel vraag je het geboortegeslacht en genderidentiteit apart. Bij geboortegeslacht geef je naast M of V de keuzeoptie 'tijdelijk onbepaald' en duid je wat dit inhoudt.

## Wie kan je helpen?

Bedrijven zijn net zoals mensen: diversiteit troef. Wat bij de ene werkt, werkt misschien niet of minder bij de andere. Voor tips en ondersteuning op maat van je bedrijf, neem contact op met je sectorfonds.

### Sectorale ondersteuning via het SFTL

**Rachide BERRAZI**  
0479/85.67.72  
rachide.berrazi@sftl.be  
Consulent voor provincie Oost-Vlaanderen

**Stefanie DOBBELAERE**  
0494/11.94.91  
stefanie.dobbelaere@sftl.be  
Consulent voor provincie West-Vlaanderen

**Wim ELST**  
0478/22.42.82  
wim.elst@sftl.be  
Consulent voor provincie Limburg

**Aldo MARTIN**  
0473/51.14.58  
aldo.martin@sftl.be  
Consulent voor provincie Antwerpen

**Teske VAN BELLE**  
0472/03.21.19  
teske.van.belle@sftl.be  
Consulent voor provincie Vlaams-Brabant

**Thierry VANDEN DRIESSE**  
0473/99.15.92  
thierry.vanden.driesse@sftl.be  
Consulent voor Brussel Hoofdstedelijk Gewest

### Ondersteuning via externe partners

KLIQ is het vorming- en trainingscentrum van çavaria, de Vlaamse belangenverdediger van LGBTI+ personen en koepel van LGBTI+ organisaties. KLIQ werkt rond gender- en seksuele diversiteit. Je kan er terecht voor vormingen, trajectbegeleiding en webinars, over onderwerpen zoals:

- = Een LGBTI+ inclusieve werkvloer
- = Genderinclusieve communicatie
- = Een LGBTI+ bondgenoot zijn op de werkvloer
  - Meer informatie op [www.kliqzw.be](http://www.kliqzw.be)

