

BEST PRACTICES VOOR LHBT+ INCLUSIE OP DE WERKVLOER



FORWARD
Legal LGBT+ Network

FORWARD'S BEST PRACTICES VOOR LHBT+ INCLUSIE OP DE WERKVLOER

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	3
2.	Communicatie	4
	2.1 Maak een protocol voor LHBT+ inclusie	4
	2.2 Statement vanuit het bestuur	6
	2.3 Zorg voor gender neutraal taalgebruik	7
	2.4 Maak (een aantal) genderneutrale wc's	8
3.	HR en recruitment	9
	3.1 Incorporeer een diversiteits- en inclusietraining in het introductieprogramma	9
	3.2 Bied partners en afdelingshoofden een specifieke diversiteits- en inclusietraining aan	9
	3.3 Zorg voor relevante secundaire arbeidsvoorwaarden	10
	3.4 Meet ontwikkelingen op het gebied van LHBT+ diversiteit en inclusie	11
	3.5 Bereik LHBT+ studenten in recruitment uitingen	12
4.	Netwerkmogelijkheden	13
	4.1 Geef ruimte aan een LHBT+ netwerk	13
	4.2 Introduceer een vertrouwenspersoon	13
	4.3 Verbind via LHBT+ netwerken	14
	4.4 Financiële middelen voor eigen en externe netwerken	14
	4.5 Omarm de toegevoegde waarde van diversiteit en inclusie	14
	4.6 Betrek straight allies	15
5.	Afsluiting	16
6.	Diversiteit en inclusie checklist	17

1. VOORWOORD

Van diversiteit naar inclusie. Het zijn twee stappen die van belang zijn voor iedere organisatie. Diverse teams en een inclusieve werkomgeving dragen bij aan de productiviteit en kwaliteit van een team. Daarmee is de businesscase kristalhelder. Iedere organisatie zou niet alleen moeten streven naar een inclusieve en diverse werkomgeving omdat het *'the right thing to do'* is, maar ook omdat het de organisatie sterker en succesvoller maakt.

De eerste stap is diversiteit. Zorgen voor een werkomgeving waarin collega's samenwerken met verschillende geloofsovertuigingen, sociaal economische achtergronden, seksuele geaardheden, werkwijzen, genderidentiteiten, enz. Al deze verschillen dragen in sterke mate bij aan de vindingrijkheid en creativiteit van een team. Maar met diversiteit alleen ben je er nog niet.

De tweede stap is inclusie. Alle unieke werknemers moeten het gevoel krijgen gewaardeerd te worden om wie zij zijn en de ruimte krijgen zichzelf te zijn. Iedereen is anders en draagt daardoor op een unieke wijze bij aan de kracht van een team. Door deze boodschap uit te dragen als werkgever, krijgt iedere werknemer de ruimte het beste uit zichzelf te halen en kunnen werknemers een hogere mate van productiviteit behalen.

Stichting FORWARD wil alle organisaties binnen de juridische wereld actief ondersteunen in het bereiken van een diverse en inclusieve werkomgeving. Dit best practices document probeert door middel van aanbevelingen en concrete voorbeelden een leidraad te vormen voor organisaties die zichzelf willen ontwikkelen. Wij hopen dat iedere organisatie, afhankelijk van de eigen behoeftes en doelstellingen, inspiratie kan putten uit dit overzicht en een stap kan zetten in de richting van een meer diverse en inclusieve werkomgeving voor alle juridische professionals.

Namens Stichting FORWARD,



Boudewijn Smit
Voorzitter

"The answer is resoundingly clear, diverse companies that also have an inclusive work environment perform better on multiple business dimensions" - Paul Polman (CEO, Unilever)

Quick win: deel dit document met hoofd HR en het bestuur van jouw organisatie.

2. COMMUNICATIE

2.1 Maak een protocol voor LHBT+ inclusie

Bedrijfscultuur is een belangrijk onderwerp als het gaat om inclusie. Werkgevers staan hierin voor een continue uitdaging. Met het opstellen van een formeel protocol kan de positie van LHBT+ werknemers intern duidelijk worden gemaakt en geeft dit een extra zet om het protocol na te leven. Uiteraard kan een dergelijk protocol onderdeel uitmaken van een breder diversiteits- en inclusiedocument.



“**LHBT+**” staat voor **L**esbisch, **H**omoseksueel, **B**iseksueel en **T**ransgender en **+** staat voor voor alle andere seksuele oriëntaties en genderidentiteiten. Vaak wordt ook de Engelse afkorting **LGBT+** gebruikt, al dan niet uitgebreid tot **LGBTQIA+**:

- **L**esbian: een vrouw die zich met name tot andere vrouwen voelt aangetrokken;
- **G**ay: een man die zich met name tot andere mannen voelt aangetrokken;
- **B**isexual: iemand die zich zowel tot het eigen als het andere geslacht voelt aangetrokken of geslacht in dit kader in het geheel irrelevant acht;
- **T**ransgender: iemand wiens genderidentiteit niet overeenkomt met het geslacht waarmee diegene is geboren, waarbij soms de wens bestaat om fysieke kenmerken te veranderen;
- **Q**ueer: iedereen die zich niet specifiek met één enkele seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit identificeert;
- **I**ntersex: iemand wiens fysieke kenmerken niet overeenstemmen met één enkel gender;
- **A**sexual: iemand die geen seksuele aantrekking voelt tot anderen; en
- **+**: vangnet voor alle andere seksuele oriëntaties en genderidentiteiten binnen het brede spectrum.

Voor een algemene diversiteits- en inclusieverklaring kan worden aangesloten bij de intentieverklaring 'diversiteitsbeleid' die alweer tien jaar geleden is opgesteld door de Nederlandse Orde van Advocaten, maar nog steeds actueel is:

“Hiermee verklaren wij de diversiteit binnen de advocatuur en ons kantoor te zullen bevorderen. Onder diversiteit verstaan we onder meer verschillen in afkomst, etniciteit, geslacht, seksuele geaardheid, [genderidentiteit,][toevoeging FORWARD] geloof, nationaliteit, leeftijd, invaliditeit, alsmede huwelijkse en ouderlijke staat.

Door meer diversiteit binnen ons kantoor denken wij dat we innovatiever, effectiever en representatiever zijn voor onze cliënten. Bovendien verrijken we ons kantoor met meer variatie in perspectief en verscheidenheid in ervaring en achtergrond. En met zoveel mogelijk beschikbaar talent.

Wij achten diversiteit van groot belang voor het succes van advocatenkantoren en de advocatuur als geheel. Bij diversiteit gaat het niet om het stellen van quota, positieve discriminatie of andere standaarden. Het is onze doelstelling om op basis van onze eigen criteria en beoordelingsmaatstaven daadwerkelijk medewerkers met verschillende achtergronden te werven, in dienst te nemen, te behouden en door te laten groeien.



Hierbij wordt onderkend dat het bereiken van diversiteit een proces is dat zich ontwikkelt, en dat dit proces toewijding, voortdurende herbeoordeling en verdere uitwerking vereist. Mede daarom zullen we streven naar de implementatie van zogenaamde 'best practices' binnen ons kantoor, om ons op eigen wijze aan deze intentieverklaring te houden.”

Een dergelijk statement kan gepubliceerd worden op de eigen internetpagina en intern worden gecommuniceerd door middel van een publicatie op de intranetpagina.

Uiteindelijk gaat het niet om het enkel uitspreken van de intentie, maar om het daadwerkelijk creëren van een bedrijfscultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn. Hierbij moet geen ruimte zijn voor geroddel over, of negatief commentaar op iemands seksuele geaardheid of genderidentiteit. Collega's zouden elkaar op dergelijk geroddel en negatief commentaar moeten wijzen en/of corrigeren. Eveneens zouden er nooit ongepaste vragen gesteld mogen worden aan LHBT+ werknemers.

Quick win: publiceer een diversiteits- en inclusieverklaring en een statement van het bestuur op de eigen webpagina en/of op de intranetpagina.

2.2 Communiceer een statement vanuit het bestuur

Wanneer het bestuur zich expliciet uitspreekt voor LHBT+ diversiteit en inclusie zal dit een duidelijk signaal afgeven aan de hele organisatie. Een dergelijk statement kan gepubliceerd worden op de intranetpagina zodat alle werknemers er kennis van kunnen nemen of kan zelfs publiekelijk worden gedaan. Eventueel kan het bestuur een statement ook onderdeel uit laten maken van een presentatie aan het hele kantoor.

Als voorbeeld voor een statement kan gekeken worden naar onderstaand bericht van Starbucks dat op 9 mei 2016 aan alle medewerkers van Starbucks werd gestuurd:

“Dear partners,

Across the U.S., we are witnessing the introduction of local and state legislation condoning discriminatory treatment of lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) persons. As partners, we share the same concerns about the impact this legislation has on the lives of our fellow partners and our customers.

At Starbucks, our Mission and Values are at the heart of everything we do. We treat each other with respect and dignity, and we embrace diversity and inclusion in order to create a place where each of us can be ourselves. Discrimination of any kind has no place in our company. As reflected in our Global Human Rights Statement, “Starbucks is committed to support and uphold the provision of basic human rights and to eliminate discriminatory practices.”

Consistent with our Mission and Values, and our long-standing policies and principles, Starbucks opposes any legislation or other similar policy initiatives at the municipal, state or national level that would have a discriminatory impact. This includes recent legislation that discriminates against the LGBT community, as stated in a recent letter released by the Human Rights Campaign and Equality North Carolina and signed by numerous CEOs, including Howard Schultz. In our stores, we continue to welcome partners and customers to use Starbucks facilities that correspond to their gender identity. In addition, we are looking into opportunities to have more gender-neutral signage in our restrooms.

We have always believed in equal treatment of all individuals and have a long history and commitment to our LGBT partners, including those who are transgender or transitioning.

- ***For more than 20 years, we've offered health insurance coverage to partners in lesbian and gay relationships.***
- ***More recently, we broadened our health care coverage to include gender reassignment surgery and believe this level of accessibility to health care is a leading practice that all employers and providers should offer.***
- ***For nearly a decade, our Workplace Gender Transition Guidelines have supported partners who are transgender or considering transitioning.***
- ***In order to assist transitioning partners in self-identification, we updated our technology systems to ensure that documentation in stores reflects a partner's “known as” name.***

From our very earliest days, we have strived to create a company and culture that treats everyone – partners and customers alike – with respect and dignity. We will continue to champion these values and to stand for our partners, our customers and our communities.

***With respect,
Lucy Helm”***

2.3 Kijk kritisch naar het taalgebruik rondom gender

In alle vormen van communicatie kan gebruik worden gemaakt van genderneutrale termen. De aanhef 'beste collega's' kan gebruikt worden in plaats van 'beste dames en heren'. In combinatie met het niet vragen naar gender worden geadresseerden die zich niet strikt identificeren met hun geboortegeslacht niet bij iedere uitnodiging of aanhef hieraan herinnerd.

Ook voor externe communicatie en voor contracten kan uiteraard genderneutraal taalgebruik worden toegepast. Het kan een groot verschil maken of er wordt gesproken of gevraagd naar een eventuele "partner" in plaats van "vriend/vriendin", waarin de aanname verscholen ligt dat iemand op een bepaald geslacht valt.



Aan een vrouwelijke cliënt vragen of zij een 'man' heeft (bijvoorbeeld in het kader van artikel 1:88 BW) kan leiden tot juridische missers wanneer de betreffende cliënt een vrouw in plaats van een man blijkt te hebben die toestemming dient te geven voor bepaalde rechtshandelingen. Ook hier is het gebruik van een gender neutrale term als 'partner' verstandiger en accurater.

Op veel formulieren wordt gevraagd aan te geven of iemand man of vrouw is. De relevantie van een dergelijke vraag is niet altijd duidelijk. Wanneer iemands gender niet relevant is, verdient het de voorkeur dergelijke vragen geheel achterwege te laten. Wanneer iemands gender wel relevant is, kan afhankelijk van de situatie bijvoorbeeld worden gevraagd "hoe wenst u aangesproken te worden ('man', 'vrouw', 'anders, namelijk...')? of 'wat is uw geregistreerde geslacht (volgens het geboorteregister van de gemeente)?'.

Ook kan gedacht worden aan eventuele kledingvoorschriften die worden meegegeven aan (nieuwe) werknemers. In plaats van kledingvoorschriften voor mannen en vrouwen met verwijzingen naar 'pak met das' of 'jurk met hakken', kan ook gedacht worden aan meer algemene kledingvoorschriften zoals 'zakelijke kleding'.

In het Engels kan gemakkelijk gebruik worden gemaakt van “*they*” als genderneutraal (enkelvoudig) persoonlijk voornaamwoord. In de Nederlandse taal is een dergelijke taaltechnische oplossing niet gebruikelijk (soms wordt ‘hen’ gebruikt) en zal een oplossing moeten worden gevonden in de wijze van formuleren. Hierbij kan het behulpzaam zijn een checklist te gebruiken om na te gaan of een tekst voldoende genderneutraal is.

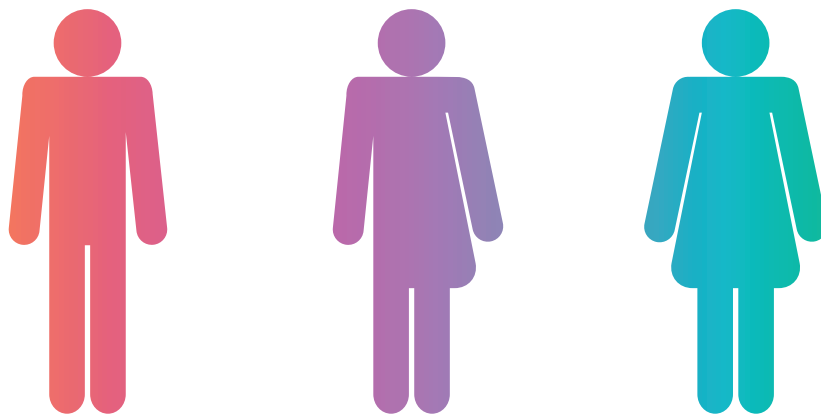
- Geldt alles in de tekst ook voor het andere geslacht?
- Komen beide geslachten in de tekst voor?
- Worden zowel mannen als vrouwen aangesproken?
- Worden er vrouwelijke en mannelijke voorbeelden gebruikt in de tekst?
- Worden er vrouwelijke en mannelijke afbeeldingen gebruikt als illustratie?
- Wordt rekening gehouden met de mogelijkheid dat de ontvanger van de tekst zich noch met het mannelijke noch met het vrouwelijke geslacht identificeert?

Quick win: gebruik de term ‘partner’ in plaats van ‘vriend/vriendin’.

2.4 Maak (een aantal) genderneutrale wc’s

Een genderneutrale wc is niets anders dan een wc zonder mannelijke of vrouwelijke aanduiding en dus bedoeld voor iedereen. Een genderneutrale wc kan erg plezierig zijn voor werknemers wiens genderidentiteit niet direct duidelijk is. Hiermee wordt voorkomen dat iemand die zich bijvoorbeeld als man identificeert, maar er vrouwelijk uitziet op de heren wc wordt aangesproken omdat hij daar niet thuis zou horen.

Uiteraard hoeven niet alle wc’s genderneutraal te zijn. Het is vooral van belang de mogelijkheid te bieden van een wc waar iedereen terecht kan. Een goede communicatie van de achterliggende filosofie richting het overige personeel is op dit punt erg belangrijk om onbegrip te voorkomen.



3. HR EN RECRUITMENT

3.1 Incorporeer een diversiteits- en inclusietraining in het introductieprogramma

Juist op een eerste werkdag zullen nieuwe LHBT+ werknemers nog onzeker kunnen zijn over de openheid en diversiteit en inclusie binnen de nieuwe werkomgeving. Door direct op de eerste dag als werkgever een duidelijk statement te maken zal het voor LHBT+ werknemers makkelijker zijn uit de kast te komen.



Wanneer een werknemer op een eerste dag niet open durft te zijn, zal het daarna steeds lastiger worden deze openheid alsnog te geven. Aandacht voor diversiteit en inclusie bij een introductieprogramma kan de drempel van een coming out enorm verlagen. Hierbij kan concreet worden benoemd welke diversiteits- en inclusieinitiatieven er zijn, bijvoorbeeld de aanwezigheid van een interne diversiteits- en inclusiecommissie of LHBT+ netwerk, het feit dat de organisatie een FORWARD Founder of Friend is of andere initiatieven.

Uiteraard verdient het de voorkeur de cursus aan te bieden aan alle werknemers bij een organisatie, zowel de fee-earners, staff-medewerkers als studenten. Bijvoorbeeld LHBT+ studenten die stage komen lopen zullen zich sneller vrij voelen open te zijn over de eigen geaardheid of genderidentiteit wanneer zij weten dat ze niet de enige LHBT+ werknemers zijn.

“Our employees are our greatest asset, so it is important that they experience job satisfaction and thrive. We are convinced that employees who are allowed to be who they are do better in the workplace and thus are more productive” - Anne Bornfeld (Human Resources Director Nordic, IBM)

Quick win: maak een slide of sessie over diversiteit en inclusie tot vast onderdeel van de kantoorpresentatie die wordt gebruikt voor recruitmentdoeleinden.

3.2 Biedt partners en afdelingshoofden een specifieke diversiteits- en inclusie training aan

Managers spelen een belangrijke rol in het creëren van een open werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Door een duidelijke inclusieve boodschap uit te dragen kunnen managers in belangrijke mate bijdragen aan een gevoel van veiligheid en inclusie voor LHBT+ werknemers.

“I believe that it's important to lead by example and be visible in my support for LGBT colleagues” - James Cowles (CEO Emea, Citi)

Het vervullen van deze voorbeeldrol zal niet voor iedereen even natuurlijk zijn. Om managers hierin te helpen kan een cursus worden aangeboden waarin bewustwording wordt gecreëerd ten aanzien van de

specifieke uitdagingen waar LHBT+ werknemers mee te maken hebben. Door dergelijke uitdagingen te beschrijven, zullen ook managers die niet uit eigen ervaring kunnen putten meer oog krijgen voor hun omgeving. Wanneer een manager zelf tot de norm behoort zal diegene niet uit eigen ervaring weten hoe het is om tot een minderheid te behoren. Het is immers niet gemakkelijk in te zien dat zaken die voor jou vanzelfsprekend zijn voor anderen een dagelijkse uitdaging vormen.

Als voorbeeld kan gedacht worden aan de coming out. Veel mensen hebben het idee dat dit één enkele gebeurtenis is in het leven van een LHBT+ werknemer. In werkelijkheid is het uit de kast komen een veelvuldig terugkomend moment. Telkens wanneer een gesprek over het privéleven gaat zal een LHBT+ werknemer de afweging moeten maken of er wel of geen ruimte is om open te zijn over de eigen seksuele geaardheid en/of genderidentiteit. Daarmee leidt vrijwel elk diner met cliënten, elke kennismaking met nieuwe collega's en elk gesprek tijdens een borrel tot de vraag 'kom ik wel of niet uit de kast?'. Voor transgenders bij wie zichtbaar is dat zij in transitie zijn kan de coming out soms zelfs onvermijdelijk zijn, bijvoorbeeld omdat anderen aan de stem horen dat diegene met een geslacht is geboren wat afwijkt van hoe diegene zich inmiddels presenteert.

3.3 Zorg voor relevante secundaire arbeidsvoorwaarden

Secundaire arbeidsvoorwaarden zouden gelijkwaardige voordelen moeten bieden aan alle werknemers. Nu LHBT+ werknemers regelmatig andere behoeftes zullen hebben, zal het aanpassen van de voorwaarden aan die specifieke behoeftes bijdragen aan inclusie binnen een organisatie. In de meeste gevallen zullen de afwijkende behoeftes samenhangen met een minder traditionele gezinssamenstelling of de genderidentiteit van de werknemer. Bij de gezinssamenstelling kan gedacht worden aan een onderscheid tussen een huwelijk, geregistreerd partnerschap of langdurige situatie van samenleven. Op eenzelfde wijze kan gekeken worden naar de positie van biologische kinderen, adoptiekinderen en pleegkinderen. In de arbeidsvoorwaarden zou op dit gebied geen onderscheid gemaakt moeten worden. Concreet kan gedacht worden aan het recht op buitengewoon verlof bij bepaalde jubilea of bijzondere levensgebeurtenissen (huwelijk van naasten, overlijden van naasten, etc.).

De arbeidsvoorwaarden spelen voor transgenders met name een grote rol rondom een eventuele sociale en medische transitie. Zo zal verlof nodig zijn voor afspraken met de psycholoog of medische ingrepen, moeten afspraken worden gemaakt over een eventuele naamswijziging en moeten veranderingen in uiterlijk en de gevolgen daarvan voor de presentatie op de werkvloer worden besproken. Omdat een medische transitie voor iedere transgender uniek is, is het met name van belang dat de werkgever en de werknemer duidelijke afspraken maken over verantwoordelijkheden en verwachtingen, waarbij zowel managers als (directe) collega's kunnen worden betrokken. Het is van belang hierbij te realiseren dat een medische transitie een zwaar en ingrijpend proces is voor de werknemer, maar de werknemer hierdoor op de lange termijn vaak gelukkiger en productiever zal zijn. Soms kunnen medische ingrepen kort op elkaar volgen en neemt dit enige tijd in beslag, veelal zal de werknemer hier zelf ook graag goede afspraken over willen maken.

Quick win: Voeg aan de buitengewoon verlof regeling de volgende tekst toe: "indien er sprake is van een samenlevingsvorm buiten het huwelijk met een duurzaam karakter [, welke duurzaamheid dient te blijken uit het feit, dat de partners gedurende tenminste [één] jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven of hun partnerschap hebben laten registreren] is de buitengewoon verlof regeling onverkort van toepassing".

3.4 Meet ontwikkelingen op het gebied van LHBT+ diversiteit en inclusie

Meten is weten. Veel organisaties voeren op regelmatige basis medewerkerstevredenheidsonderzoeken uit. Door het toevoegen van een vraag ten aanzien van de seksuele geaardheid en genderidentiteit van de werknemer kan meer inzage worden verkregen in voortgang op het gebied van LHBT+ diversiteit en inclusie.

“Collecting workplace demographics related to sexual orientation and gender identity can help an organization understand the personal characteristic of employees and whether these have any impact on measures such as retention rates, promotions, rewards and recognition.” - Alison Grenier & Jacq Hixson-Vulpe (Head of Culture and Research, Great Place to Work Canada & Coordinator LGBT Inclusion Index, Pride at Work Canada)



Bij de formulering van een dergelijke vraag valt het aan te bevelen gebruik te maken van een leeg veld waar de werknemer de eigen seksuele geaardheid en genderidentiteit zelf kan omschrijven (al dan niet aan de hand van enkele voorbeelden). Hiermee benadrukt de werkgever dat er ruimte is voor iedereen en niet enkel voor werknemers die “in een hokje passen”. Vanzelfsprekend dient de vertrouwelijkheid van de verzamelde informatie gewaarborgd te zijn.

Voorbeeldvragen voor een interne enquête:

Gesloten vragen:

1. *Identificeer jij jezelf als behorend tot de LHBT+ (Lesbisch, Homoseksueel, Biseksueel, Transgender, enz.) groep?*
2. *Ben jij op kantoor “uit de kast” en open over jouw seksuele geaardheid en/of genderidentiteit?*
3. *Voel jij je op kantoor belemmert om open te zijn over jouw seksuele geaardheid en/of genderidentiteit?*

Open vraag:

Hoe omschrijf jij jouw eigen seksuele geaardheid (bijvoorbeeld: heteroseksueel, homoseksueel, biseksueel, lesbisch, aseksueel) en jouw eigen genderidentiteit (bijvoorbeeld: transgender, intersekse)?

3.5 Bereik LHBT+ studenten in recruitmentuitingen

Wanneer het aandeel van LHBT+ werknemers lager is dan statistisch verwacht mag worden, kan dit te maken hebben met het aannamebeleid. Juist diegenen die verantwoordelijk zijn voor recruitment van nieuwe werknemers spelen hierin een belangrijke rol. Bijvoorbeeld door na te gaan wat voor recruitmentactiviteiten worden georganiseerd, op welke plaatsen geadverteerd wordt voor nieuwe functies en welke (studenten)netwerken worden gesponsord. Om potentiële LHBT+ werknemers te bereiken kan gedacht worden aan specifieke op (LHBT+) diversiteit en inclusie gerichte recruitmentevenementen. Daarnaast zouden advertenties voor nieuwe functies zo kunnen worden vormgegeven dat ze een breed publiek aanspreken, bijvoorbeeld door de openheid en diversiteit en inclusie van het kantoor tot uitdrukking te brengen. Ook kan overwogen worden LHBT+ studentenverenigingen of specifieke LHBT+ activiteiten van studentenverenigingen te sponsoren. Tot slot kan tijdens reguliere recruitmentactiviteiten aandacht worden besteed aan de LHBT+ activiteiten die plaatsvinden binnen het kantoor en de betrokkenheid bij FORWARD of kan een LHBT+ werknemer worden gevraagd de introductie te verzorgen.

Quick win: grijp dagen als International Coming Out Day (11 oktober), International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia (17 mei) of de Pride Amsterdam, Utrecht Canal Pride of Rotterdam Pride aan voor LHBT+ gerelateerde recruitmentuitingen.

4. NETWERKMOGELIJKHEDEN

4.1 Geef ruimte aan een LHBT+ netwerk

Het bieden van (financiële) ruimte voor de oprichting van een LHBT+ netwerk kan verder bijdragen aan de zichtbaarheid en acceptatie van de LHBT+ werknemers binnen de organisatie. De toegevoegde waarde van een netwerk kan met name worden gevonden in de mogelijkheid met gelijkgestemden te praten over specifieke uitdagingen en kansen. Bij verschillende (advocaten)kantoren heeft een intern LHBT+ netwerk inmiddels bijgedragen aan de sociale interactie tussen kantoorgenoten en (ad hoc) samenwerkingen met cliënten en/of andere (buitenlandse) advocatenkantoren. Hieruit blijkt dat een LHBT+ netwerk zowel voor de organisatie als voor de individuele werknemers interessante deuren kan openen en kan bijdragen aan de algemene werktevredenheid. Daarnaast kunnen borrels of lezingen helpen om zichtbaarheid, begrip en acceptatie te creëren voor niet-LHBT+ collega's. Ook is het aan te bevelen om dergelijke initiatieven terug te koppelen aan het bestuur en eventueel een bericht te plaatsen op intranet zodat het onderwerp breed wordt gedragen binnen een organisatie.

Bijkomend voordeel van een LHBT+ netwerk is dat er een duidelijk aanspreekpunt is voor LHBT+ gerelateerde vragen binnen de organisatie en voor het aankaarten van problemen of misstanden. Hierbij kan gedacht worden aan het begeleiden van nieuwe werknemers, het meedenken over diversiteits- en inclusievraagstukken of het leveren van input voor business pitches.

Uiteraard kan FORWARD ook een rol vervullen als juridisch LHBT+ netwerk. Zowel voor kleinere organisaties waar een intern netwerk niet haalbaar is als voor grotere organisaties waar behoefte is aan een overkoepelend netwerk naast het eigen netwerk. Door middel van de halfjaarlijkse borrels en overige activiteiten biedt FORWARD alle werknemers van aangesloten organisaties een platform om in contact te komen met elkaar.

4.2 Introduceer een vertrouwenspersoon

Veel werkgevers zullen al gebruik maken van een vertrouwenspersoon waar werknemers terecht kunnen. Het kan LHBT+ werknemers helpen om naast een algemene vertrouwenspersoon ook een vertrouwenspersoon aan te wijzen die specifiek kan worden aangesproken voor LHBT+ gerelateerde onderwerpen.

Wanneer het lastig is om intern een specifieke LHBT+ vertrouwenspersoon aan te wijzen kan ook worden teruggevallen op FORWARD. Werknemers kunnen altijd terecht bij het bestuur of een van de mentoren van FORWARD voor LHBT+ gerelateerde vragen.

Quick win: informeer werknemers over de mogelijkheid FORWARD bestuursleden of mentoren als vertrouwenspersoon te benaderen.

4.3 Verbind via LHBT+ netwerken

De kracht van LHBT+ netwerken wordt makkelijk onderschat. In veel grote zakelijke centra in de wereld bestaan hechte LHBT+ netwerken (bijvoorbeeld de LGBT Bar Association in New York of InterLaw en InterBank in Londen). Juist doordat de leden van deze netwerken zich verbonden voelen via een persoonlijk onderwerp ontstaan vaak op natuurlijke wijze nauwe banden. Bovendien zorgt de combinatie van een zakelijke én persoonlijke connectie voor een natuurlijker en duurzamer netwerk.

Belangrijke zakelijke LHBT+ netwerken in Nederland zijn naast FORWARD onder andere de Roze Zuidas, Workplace Pride en het zakelijke netwerk van het COC.

Quick win: neem activiteiten van LHBT+ netwerken op in een (kantoor brede) activiteiten agenda.

4.4 Financiële middelen voor eigen en externe netwerken

“*Put your money where your mouth is*”. Noodzakelijk onderdeel van het bevorderen van diversiteit en inclusie is het beschikbaar stellen van voldoende financiële middelen. Door diversiteits- en inclusieuitgaven mee te nemen in de algemene budgettering kan de werkgever duidelijk maken nut en noodzaak van een inclusieve werkomgeving te onderkennen.

Het budget kan worden aangewend voor zaken als interne trainingen, activiteiten van interne en externe LHBT+ netwerken, deelname aan LHBT+ gerelateerde evenementen of de organisatie van een specifiek cliënt of recruitment event.

4.5 Omarm de toegevoegde waarde van diversiteit en inclusie

Door diversiteit en inclusie als een toegevoegde waarde te zien kan de organisatie zichzelf profileren als productiever en innovatiever. Daarnaast kan het bijdragen aan het opbouwen en onderhouden van een klantrelatie.

Wanneer je jezelf kan zijn op de werkvloer vergroot dit jouw productiviteit. Er gaat immers geen energie verloren aan het conformeren aan een opgelegde norm of zelfs het liegen of verbergen van jouw privésituatie. Daarnaast levert een divers team een innovatief voordeel. Stel jezelf maar eens de vraag: komen de beste oplossingen, nieuwste ideeën en verrassendste strategieën tot stand door met gelijkgestemden te brainstormen of juist door de samenwerking met collega's die een andere achtergrond, specialisme, zienswijze en/of focus hebben dan jijzelf?

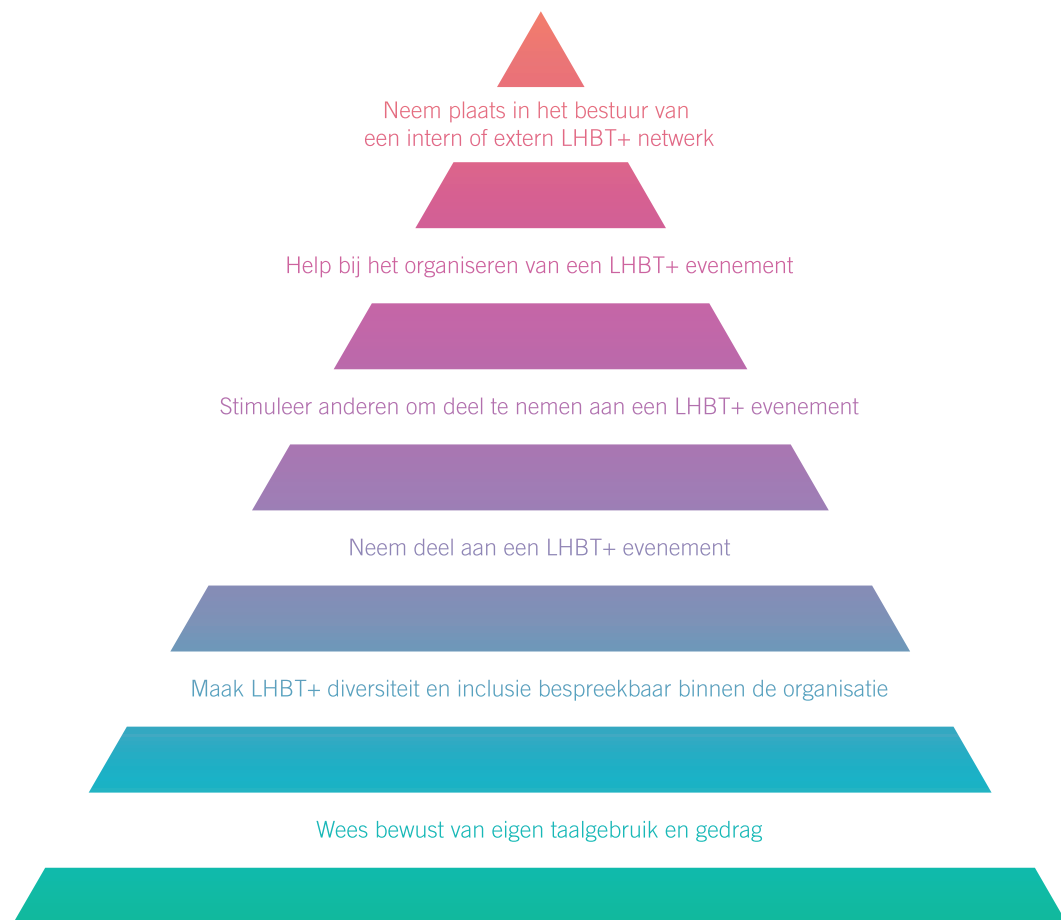
Cliënten zien dit voordeel ook, niet in de laatste plaats omdat zij uit eigen ervaring weten wat voor toegevoegde waarde diversiteit en inclusie met zich meebrengt. Tegenwoordig is het ook niet ongebruikelijk dat (potentiële) cliënten de diversiteit en inclusie van hun dienstverlener laten meewegen bij de keuze van dienstverlener. Daarmee kan diversiteit en inclusie bijdragen aan de klantrelatie. Enerzijds doordat de eigen organisatie een betere afspiegeling is van de cliëntenbasis en anderzijds omdat diversiteit en inclusie wordt gezien als een “*competitive advantage*”.

“LGBT people are often very loyal customers, as they find it tiring to have to “come out” every time they switch banks or the like. I myself am openly gay and, as a former bank manager, I found that many customers would switch branch in order to keep me as their bank manager” - Jørgen Weis (Head of Special Hosting Services Nordea)

4.6 Betrek straight allies

LHBT+ werknemers zullen al overtuigd zijn van het belang van diversiteit en inclusie. Een cultuurverandering naar meer diversiteit en inclusie zal dan ook alleen mogelijk zijn wanneer de LHBT+ minderheid de steun krijgt van de niet-LHBT+ meerderheid. Deze zogenaamde *“straight allies”* zijn daarmee een belangrijke doelgroep voor alle LHBT+ initiatieven.

Met deze gedachte in het achterhoofd staan alle activiteiten van FORWARD expliciet open voor iedereen die het streven naar meer LHBT+ inclusie omarmt. Om de groep van straight allies te bereiken kan het helpen te benadrukken wat de gemeenschappelijke deler is bij veel LHBT+ activiteiten: niet de eigen geaardheid of genderidentiteit maar de notie dat iedereen zichzelf moet kunnen zijn ongeacht deze geaardheid of genderidentiteit. Daarnaast is het raadzaam duidelijk te maken dat betrokkenheid vele verschillende vormen kan aannemen, volledig afhankelijk van de tijd en energie die straight allies willen besteden aan het thema. De piramide van betrokkenheid varieert van inclusief taalgebruik tot het betrokken zijn in een LHBT+ netwerk of zelfs deel uit te maken van het bestuur daarvan.



5. AFSLUITING

Veel van de organisaties die zich bij FORWARD hebben aangesloten hebben de afgelopen jaren al grote stappen voorwaarts gemaakt doordat zij zich hebben aangesloten bij FORWARD, door ruimte te bieden aan een intern LHBT+ netwerk, door trainingen aan te bieden aan nieuwe werknemers en/of managers of door een “*diversity statement*” te publiceren. Er blijft echter altijd ruimte voor verdere ontwikkeling of verbetering. Bovendien zijn diversiteit en inclusie geen statische begrippen. Wensen en behoeftes van LHBT+ medewerkers zullen continue veranderen en ook nog eens voor elke organisatie verschillend zijn, daarmee is dit onderwerp een constante uitdaging voor werkgevers. Maar daar staat wel wat tegenover.

Een werkgever die erin slaagt te zorgen voor een diverse en inclusieve werkomgeving zal hier ruim van profiteren. Klanten zullen de “*out of the box*” oplossingen waarderen en zich verbonden voelen met een progressieve organisatie. De pool van potentiële werknemers zal vergroot worden wanneer niemand zich bij voorbaat buitengesloten voelt. Bestaande werknemers zullen tevredener naar werk gaan wanneer zij de ruimte krijgen zichzelf te zijn en het beste uit zichzelf te halen. Het creëren van een open werkomgeving is dus niet alleen “*the right thing to do*” maar ook een ijzersterke business case.

Voor meer informatie of vragen kan altijd contact worden opgenomen met FORWARD via de website (www.stichtingforward.nl).

Artikel 1 GW: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Artikel 7:646 lid 1 BW: “De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.”

6. DIVERSITEIT EN INCLUSIE CHECKLIST

Communicatie

- Bestaat er een formeel protocol t.a.v. LHBT+ inclusie?
- Heeft het bestuur zich uitgesproken voor LHBT+ diversiteit door bijvoorbeeld een videoboodschap of statement op de website?
- Is het taalgebruik in interne en externe communicatie gender neutraal?

HR en recruitment

- Vormt een diversiteits- en inclusietraining onderdeel van de introductiedag?
- Worden managers begeleid in hun voorbeeldrol voor een inclusieve werkomgeving?
- Zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden relevant voor LHBT+ werknemers?
- Worden ontwikkelingen en statistieken op het gebied van LHBT+ diversiteit en inclusie gemeten en bijgehouden?

Netwerk mogelijkheden

- Bestaat er een (intern) LHBT+ netwerk voor werknemers?
- Is er budget voor LHBT+ initiatieven?
- Worden LHBT+ netwerken commercieel ingezet?
- Worden niet-LHBT+ werknemers betrokken bij LHBT+ initiatieven?



FORWARD

Legal LGBT+ Network