

Een LGBTQIA+-gids voor een inclusieve werkplek.



Een inclusieve werkplek gaat erover dat je je veilig en comfortabel voelt om jezelf te laten zien, en dat je geaccepteerd wordt om wie je bent. Onthoud: iedereen kan en zou eigenlijk moeten bijdragen aan een meer diverse en inclusieve werkplek. Daarom vind je hier een aantal tips voor werknemers om de LGBTQIA+-community op het werk te supporten. Laten we onze verschillen vieren en omarmen!

Tip 1

Let op je taalgebruik

Taalgebruik is essentieel. Het kan mensen helpen om zich begrepen, gesteund en zelfs beschermd te voelen. Zinnen als “je ziet er niet uit als een transgender”, “alle mannen die veel aandacht besteden aan hun uiterlijk zijn homo”, “ik hou van lesbiennes” of de uitspraak “dat is zo gay” zijn niet altijd bedoeld om te schaden of te discrimineren, maar zijn wel gebaseerd op vooroordelen of onwetendheid en hoeven zeker niet minder pijnlijk te zijn.

Ook al wordt het zonder kwade bedoelingen gezegd, het is belangrijk dat mensen begrijpen dat het wel zo geïnterpreteerd kan worden, met als gevolg dat men zich gekwetst en onbegrepen voelt. Uiteindelijk is het allemaal een kwestie van bewustwording, opvoeding en toegang tot de juiste informatie.

Tip 2

Pas op voor microagressies

Microagressies zijn kleine, subtiele vormen van pestgedrag en discriminatie – bedoeld of onbedoeld – die gemakkelijk worden weggewuifd. Let hierop! Probeer ervoor te zorgen dat je geen aannames doet over persoonlijke relaties en familieleden van collega's. Op het meest basale niveau betekent dit dat je vrouwelijke collega's niet automatisch vraagt naar hun echtgenoten of vriendjes, en je mannelijke collega's niet vanzelfsprekend echtgenotes of vriendinnen hebben.

Gebruik in plaats daarvan eerder de term ‘partner’. Het is ook heel nuttig om iemands voornaamwoorden te vragen en die te gebruiken. Voor vrouwen is dit zij/haar/haar, voor mannen hij/hem/zijn en de genderneutrale optie om naar iemand te verwijzen is die/hen/hun. Op die manier voelt iedereen zich aangesproken.

Tip 3

Kom voor elkaar op

Er is niet altijd iemand uit de LGBTQIA+ community in de buurt om jou en je collega's aan te spreken op elkaars uitspraken en daden. En zelfs als deze persoon wel in de buurt is, kan het voor hem/haar/hen lastig zijn om voor zichzelf op te komen in situaties waar deze in de minderheid is.

Daarom heeft de community jou nodig, hun collega en vriend, om te helpen om de ruimte inclusief te houden voor iedereen. Of ze nu in de kamer zijn of niet. Het zal je verbazen hoeveel invloed een hetero- of cisgenderpersoon kan hebben op het creëren van een veiligere en verbeterde omgeving.

Tip 4

Steun rolmodellen

Rolmodellen zijn enorm belangrijk voor de LGBTQIA+ community. Een rolmodel is iemand om naar op te kijken, die diversiteit viert, gelijkheid nastreeft en promoot en een stem heeft namens degenen die de meeste steun nodig hebben. Geef je collega's uit de LGBTQIA+-gemeenschap een stem aan tafel.

Iets waarvan je zelf misschien denkt dat het er niet toe doet, kan juist een grote rol spelen voor mensen binnen de community. Als je het niet vraagt, weet je het immers niet. Leer je collega's daarom om naar iedereen z'n mening te vragen. Een simpel “Wat vind je hiervan?” of “Zou je dit vanuit een LGBTQIA+ perspectief kunnen bekijken?” kan een enorm verschil maken.

Tip 5

Laat iedereen zelf bepalen wat diegene deelt, of niet

Het is belangrijk om je te beseffen dat als iemand zich onderdeel voelt van de LGBTQIA+ community, diegene zich misschien nog niet comfortabel genoeg voelt om dit op de werkplek te delen. Dit kan verschillende redenen hebben.

Iemand kan zich zorgen maken over stereotypering, voelt zich er ongemakkelijk bij, is bang om relaties te verliezen of vanwege andere redenen. ‘Uit de kast komen’ is niet gemakkelijk, dus de kans is groot dat er meer collega's zijn dan je denkt die niet hetero zijn of worstelen met hun seksuele geaardheid. Je openstellen hierover is een keuze, daartoe mag je nooit worden gedwongen. Het is daarom belangrijk dat je programma's zo opstelt dat iedereen zich betrokken, veilig en comfortabel voelt.

Tip 6

Geef voorlichting aan je team en collega's

Het goede voorbeeld geven is belangrijk, maar de juiste educatie maakt pas echt het verschil en kan ervoor zorgen dat je LGBTQIA+ betrokkenheid binnen de hele organisatie doorwerkt. Diversiteit- en inclusietraining kan het aantal microagressies verminderen, onbewuste vooroordelen uitroeien, respect voor LGBTQIA+-collega's bevorderen en werknemers helpen om ongepast gedrag te herkennen en erop te reageren.

Geef jezelf de ruimte om de juiste vaardigheden aan te leren en te versterken om op een betere manier met anderen om te gaan. Het zal niet altijd makkelijk zijn, maar is zonder twijfel erg positief voor jezelf, je LGBTQIA+ collega's, en je organisatie. Daar zijn we zeker van!

Relevante trainingen:



[Culturele diversiteit](#)



[Je vooroordelen de baas](#)



[Tribes van de toekomst](#)