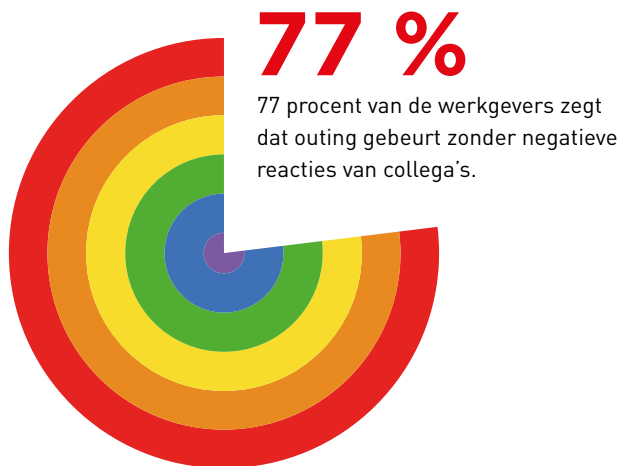
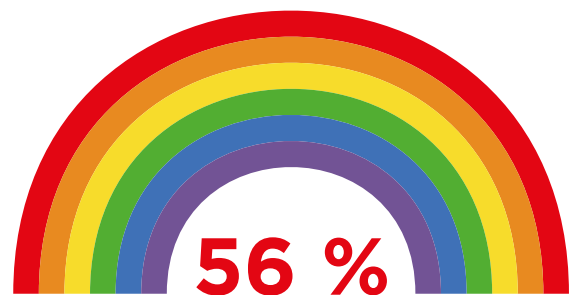


# DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

Enquête van Agoria bij werkgevers in de technologiesector



38 procent van de bedrijven heeft een actief diversiteitsbeleid, 8 procent specifiek rond holebi's.



56 procent van de bedrijven schenkt aandacht aan diversiteit bij het in dienst nemen van nieuw personeel.





## NAAR EEN WARME WERKPLEK VOOR M, V ÉN X UIT DE KAST OP HET WERK

In de enquête van Agoria bij technologiebedrijven antwoordt 77 procent van de werknemers dat ze geen problemen hebben met een holebi als collega. Topscore, toch? Tot Jan als Jana naar het werk komt of de secretaresse aan bodybuilding gaat doen. Dat is meestal andere koek. Nog altijd worden veel holebi's en transgenders niet 100 procent aanvaard op de werkvloer. Hoe maken we van bedrijven een aangename plek voor iedereen? M@gMetal vroeg het aan Thomas Jans van KliQ vzw.



KliQ vzw: expertise verhogen rond seksuele en genderdiversiteit

Doel van KliQ vzw? De organisatiecultuur van bedrijven, overheidsinstellingen en organisaties inclusief maken voor seksuele en genderdiversiteit. Zodat iedereen zichzelf kan zijn: hetero's en holebi's, en mannen, vrouwen en transgenders.

KliQ vzw is het Vlaamse vormings- en expertisecentrum over seksuele oriëntatie en genderdiversiteit. KliQ geeft vorming en begeleiding binnen verschillende maatschappelijke sectoren en gaat daarbij steeds uit van een aanbod op maat. Via cocreatie wordt samen met de klant een aanbod uitgewerkt. KliQ vzw is een initiatief van çavaria, de Vlaamse belangenverdediger voor holebi's en transgenders.

[WWW.KLIQVZW.BE](http://WWW.KLIQVZW.BE)

### Zijn de cijfers van Agoria herkenbaar?

**Thomas:** "We zien inderdaad soortgelijke cijfers op Europees niveau. Bijna 80 procent van de werknemers voelt zich comfortabel met een holebi als collega. Voor transgenders ligt dat percentage wel een stuk lager: 67 procent. Gemiddeld aanvaarden vrouwen, jongeren en hoogopgeleiden makkelijker het anders zijn. Er duiken wél meer twijfels op als je doorvraagt of als er sprake is van genderoverschrijdend gedrag. Daarmee bedoel ik dat een man of vrouw er niet 100 procent stereotiep mannelijk of vrouwelijk uitziet. Of wanneer een transgender in een transitie zit. Daarop reageren collega's vaak wél anders."

### Met welke problemen kampen holebi's en transgenders op de werkvloer?

**Thomas:** "Het grootste probleem is dat ze niet weten of ze helemaal zichzelf kunnen zijn. Want als je nieuw bent in een bedrijf weet je nog niet of je zomaar aanvaard zult worden. Amper de helft van de holebi's komt in het begin uit voor zijn geaardheid, bij transgenders is zelfs

maar 16 procent volledig open. Dat heeft grote gevolgen. Denk maar aan de schijnbaar simpele vraag op maandag: wat heb je dit weekend gedaan? Als je nog niet open kunt of wilt vertellen over je partner, dan moet jij je al in bochten wringen om die vraag te beantwoorden. Velen vrezen ook voor hun job of zijn bang dat ze een promotie zullen missen. Gevolg: de kans bestaat dat holebi's en transgenders zulke gesprekken mijden, zich verstoppen en verzwijgen wie ze écht zijn. Daardoor voelen ze zich minder goed in hun vel, gaan ze zich conformeren aan stereotiepe verwachtingen en ontwikkelen ze hun talenten veel minder."

### Wat als ze wel uit de kast komen?

**Thomas:** "Onderzoek toont aan dat het welzijn van werknemers verbetert als ze uit de kast komen. Toch willen we bij KliQ niemand daartoe dwingen. Onze prioriteit is dat iedereen zich goed voelt op de werkvloer en dat het bedrijf een veilige omgeving is voor een outing. Want zo'n coming-out houdt ook risico's in. 10 procent van de holebi's maakt melding van expliciet pesten en 25 procent geeft impliciet pestgedrag aan. Bij de trans-



Organisaties, overheden en bedrijven moeten omgevingen creëren waar iedereen zichzelf kan zijn en gelukkig is.

genders liggen die cijfers een stuk hoger. En pesten is natuurlijk maar een deeltje van het probleem. Soms gaat het over redelijk onschuldige grapjes. Toch beïnvloeden ze de manier waarop holebi's en transgenders zich gedragen op de werkvloer."

### Hoe maken ondernemers hun bedrijf holebi- en transgender vriendelijk?

**Thomas:** "Dat kan heel concreet door bijvoorbeeld een antidiscriminatieclausule op de website te zetten die zegt dat je bedrijf voor iedereen openstaat. Of in personeelsdossiers of e-mails niet alleen over mannen en vrouwen te spreken. Dat er nu bij veel vacatures m, v én x staat, vind ik een goeie zaak. Zo zeg je uitdrukkelijk dat iedereen welkom is. Je kunt ook vertrouwenspersonen aanduiden op de werkvloer, je HR-personeel opleiden rond genderidentiteit of diversiteitsnetwerken stimuleren. Communicatie is de rode draad."

### Daarbij helpen jullie?

**Thomas:** "Klopt. Zo geven we basisopleidingen voor werkgevers om holebi's en transgenders beter te integreren op de werkvloer. Ook organiseren we samen met Accenture en BNP Paribas Fortis Open@Work, een tweemaandelijks event voor LGBT-werknemers (lesbian, gay, bi, transgender). Onze collega-vereniging in het Verenigd Koninkrijk organiseert soortgelijke events en daar zijn al 700 bedrijven aangesloten. In Vlaanderen is er nog werk aan de winkel."

### Jullie werken ook aan een inclusiviteitsaudit?

**Thomas:** "Onze inclusiviteitsaudit is een online-enquête om na te gaan hoe open je bedrijf staat voor diversiteit en hoe je nog kunt verbeteren. Is er een antidiscriminatiebeleid en klachtenbeleid? Krijgen managers trainingen rond diversiteit? Zijn er vertrouwenspersonen en rolmodellen in het bedrijf? Op basis van de resultaten van de audit bieden we de bedrijven een traject aan waarin we samenwerken om de organisatiecultuur meer inclusief te maken, bijvoorbeeld door workshops. Naast de online-enquête die de werkgever invult, stappen we ook naar de holebi's en transgenders zelf. We geven hun trainingen om sterker te staan, bijvoorbeeld in sollicitatiegesprekken. Op dit moment testen we de enquête nog bij enkele proefbedrijven en ontwikkelen we instrumenten om de inclusiviteit te verbeteren met concrete acties. Vanaf eind 2018 is de audit voor iedereen beschikbaar."

### Wat is de winst voor een bedrijf?

**Thomas:** "Wie werk maakt van inclusiviteit bouwt niet alleen aan een positief imago. Ook voelen werknemers zich gelukkiger, zijn ze meer betrokken en presteren ze beter op het werk. En werkgevers hebben meer toegang tot talent. Bedrijven hebben er dus alle belang bij om daar actief op in te zetten. We moeten af van het idee dat iedereen in één hokje past. Niet iedereen voelt zich 100% man of vrouw. Organisaties, overheden en bedrijven moeten omgevingen creëren waar iedereen zichzelf kan zijn en gelukkig is."



Onderzoek toont aan dat het welzijn van werknemers verbetert als ze uit de kast komen.



### HOE INCLUSIEF IS JOUW BEDRIJF? MELD JE AAN VOOR DE INCLUSIVITEITSAUDIT.

KliQ vzw wil bedrijven nog gericht ondersteunen in hun diversiteitsbeleid – met de juiste instrumenten. Daarom werken ze samen met de Vlerick Business School aan een inclusiviteitsaudit. Die:

- vertelt hoe goed je bedrijf nu al scoort
- zegt wat je kunt doen om alle werknemers zich thuis te laten voelen op de werkvloer
- een gepersonaliseerd traject én de juiste tools biedt om je bedrijf inclusiever te maken

Momenteel loopt er een proefperiode in heel uiteenlopende bedrijven. Eind 2018 lanceert KliQ vzw de audit voor alle bedrijven. Zo lang hoeft je niet te wachten. Meld je nú al aan om deel te nemen aan de inclusiviteitsaudit. En maak van je bedrijf een nog warmere, ruimdenkendere en productievere plek om in te werken.

**Meedoen? Meld je aan via 09 223 69 29 of bij Thomas via [thomas.jans@kliqvzw.be](mailto:thomas.jans@kliqvzw.be)**