

This project has received funding from the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme under agreement No 848519. This publication reflects the views only of the author, and neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.



# E-learning diversiteit en inclusie Module 3

## LGBTQI+-vriendelijk HR beleid



Proficiat! Je hebt je weg gevonden naar de e-learning over diversiteit en inclusie.

In deze derde module gaan we dieper in op hoe organisaties hun beleid LGBTQI+-vriendelijk kunnen maken.

Maar vooraleer we hiermee van start gaan, willen we kort even stilstaan bij de terminologie. Want geef toe, het is niet de gemakkelijkste afkorting.



Weet jij waarvoor de letters in LGBTQI+ staan?

Duid het antwoord aan dat volgens jou het juiste is.

- Lesbian, Gay, Bigender, Transgender, Queer, Intersex
- Lesbian, Gay, non-Binary, Transgender, Questioning, Intersectionality
- Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex
- Lesbian, Gay, Bigender, Transgender, Questioning, Intersectionality



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

De letters in LGBTQI+ staan voor:

**L** Lesbian (lesbisch) – vrouwen met een seksuele of romantische aantrekking tot vrouwen.

**G** Gay (homoseksueel) – mannen met een seksuele of romantische aantrekking tot mannen.

**B** Bisexual (biseksueel) – personen met een seksuele of romantische aantrekking tot personen van meer dan één genderidentiteit.

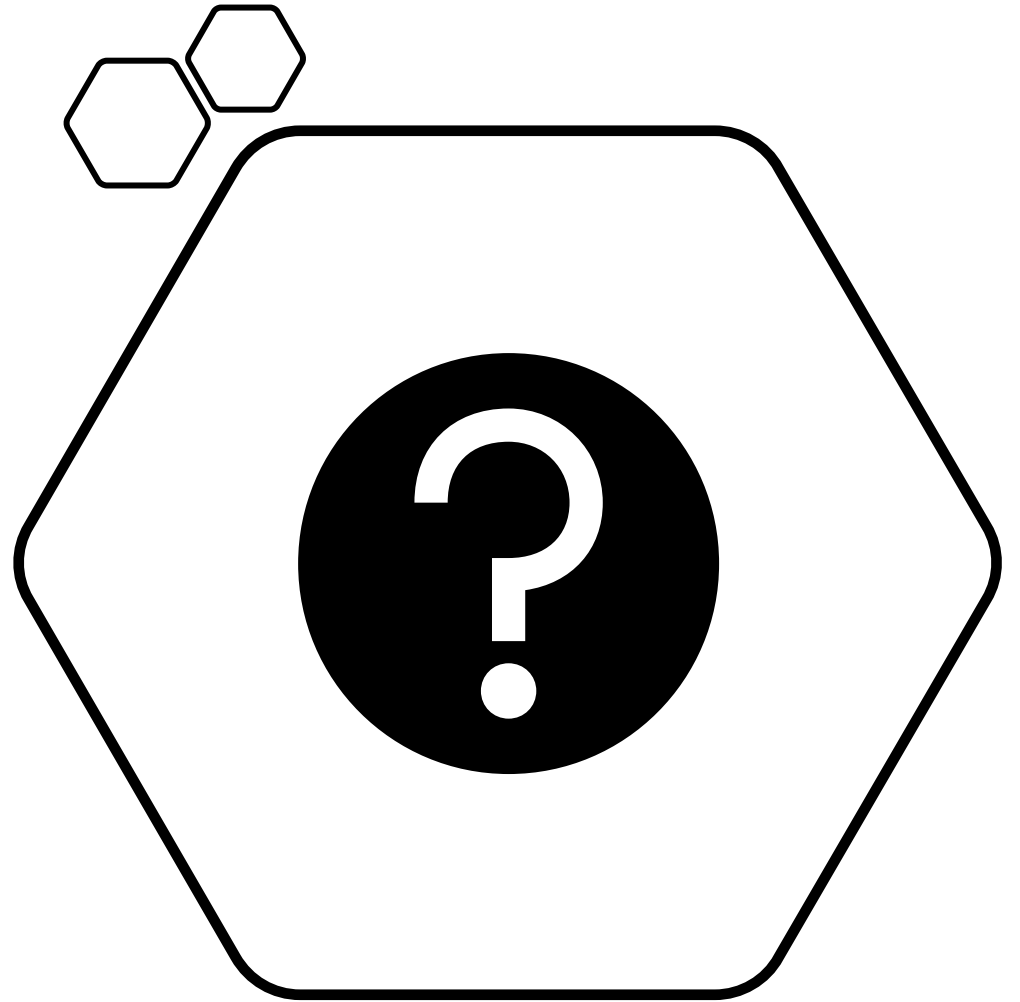
**T** Transgender (in het NL gebruiken we term trans persoon) – Een term die beschrijft dat het geslacht dat je toegewezen werd bij de geboorte niet overeenkomt met je genderidentiteit. Als je bij de geboorte bijvoorbeeld het vrouwelijk geslacht toegewezen werd, maar je voelt je geen vrouw, dan ben je trans persoon.

**Q** Queer – Dit is een manier om je genderidentiteit en/of seksualiteit te benoemen. Het wordt vaak gebruikt door mensen die nog zoekende zijn naar waar ze zich precies bevinden binnen het LGBTQI+-spectrum, als koepelterm of door mensen die een duidelijk statement tegen de cisgender- en heteronorm willen maken.

**I** Intersex (intersekse) – De term beschrijft mensen van wie de geslachtskenmerken niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen. Intersekse variaties zijn simpelweg variaties waarbij het lichaam van een persoon niet volledig past binnen wat wij cultureel als typisch mannelijk of typisch vrouwelijk zien.

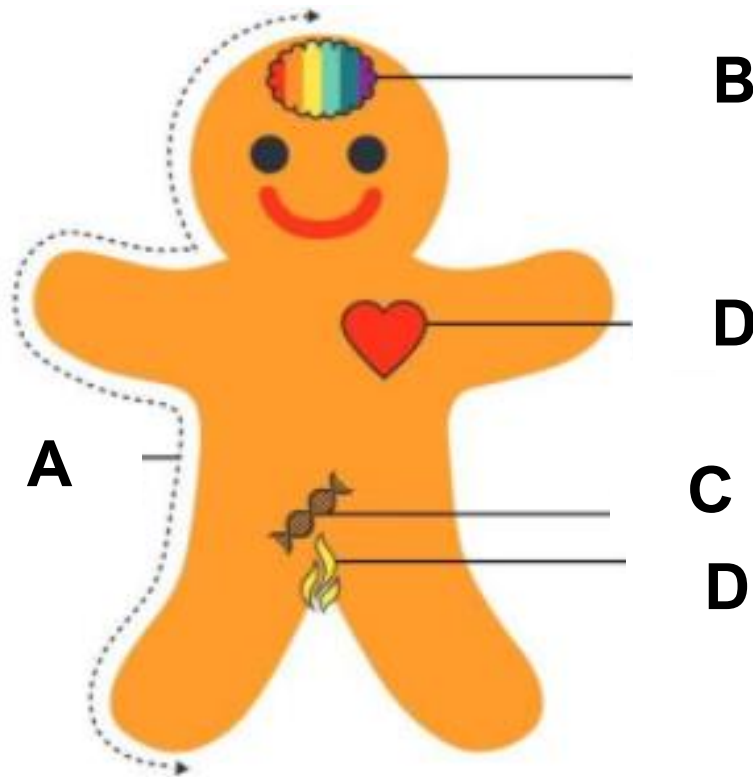
# Wist je dat ...

- ... er verschillende afkortingen zijn om personen die afwijken van de heteronorm te benoemen? Enkele voorbeelden: LGB, LGBT, LGBTI, LGBTQ, LGBTQI, LGBTQI+, LGBTQIA+, LGBTQIA\*+.
- ... de + erbij gekomen is om inclusief te zijn voor personen die buiten de heteronorm vallen, maar zich niet identificeren met 1 van de letters?
- ... het belangrijk is om de juiste afkorting te gebruiken in de juiste context? Heb je het enkel over holebi's, gebruik dan de afkorting LGB; wil je zo breed en inclusief mogelijk zijn, gebruik dan één van de afkortingen met een + achter.
- ... er nog een meer inclusieve manier is om de bonte verscheidenheid aan seksuele voorkeuren, genderidentiteiten en dergelijke in kaart te brengen? Dit kan aan de hand van, je raadt het al, een afkorting: SOGIESC.



SOGIESC staat voor Sexual Orientation (seksuele oriëntatie), Gender Identity & Expression (gender identiteit en -expressie) en Sex Characteristics (geslachtskenmerken). Kan je je een beeld vormen over waar deze termen voor staan? Een vaak gebruikt beeld om dit verder te duiden is de genderkoek (of gender bread, naar het evenbeeld van ginger bread).

Weet jij wat waarvoor staat op de genderkoek?



- A = Genderidentiteit, B = Genderexpressie, C = Geslachtskenmerken, D = Seksuele oriëntatie
- A = Genderidentiteit, B = Genderexpressie, C = Seksuele oriëntatie, D = Geslachtskenmerken
- A = Genderexpressie, B = Genderidentiteit, C = Seksuele oriëntatie, D = Geslachtskenmerken
- A = Genderexpressie, B = Genderidentiteit, C = Geslachtskenmerken, D = Seksuele oriëntatie





Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

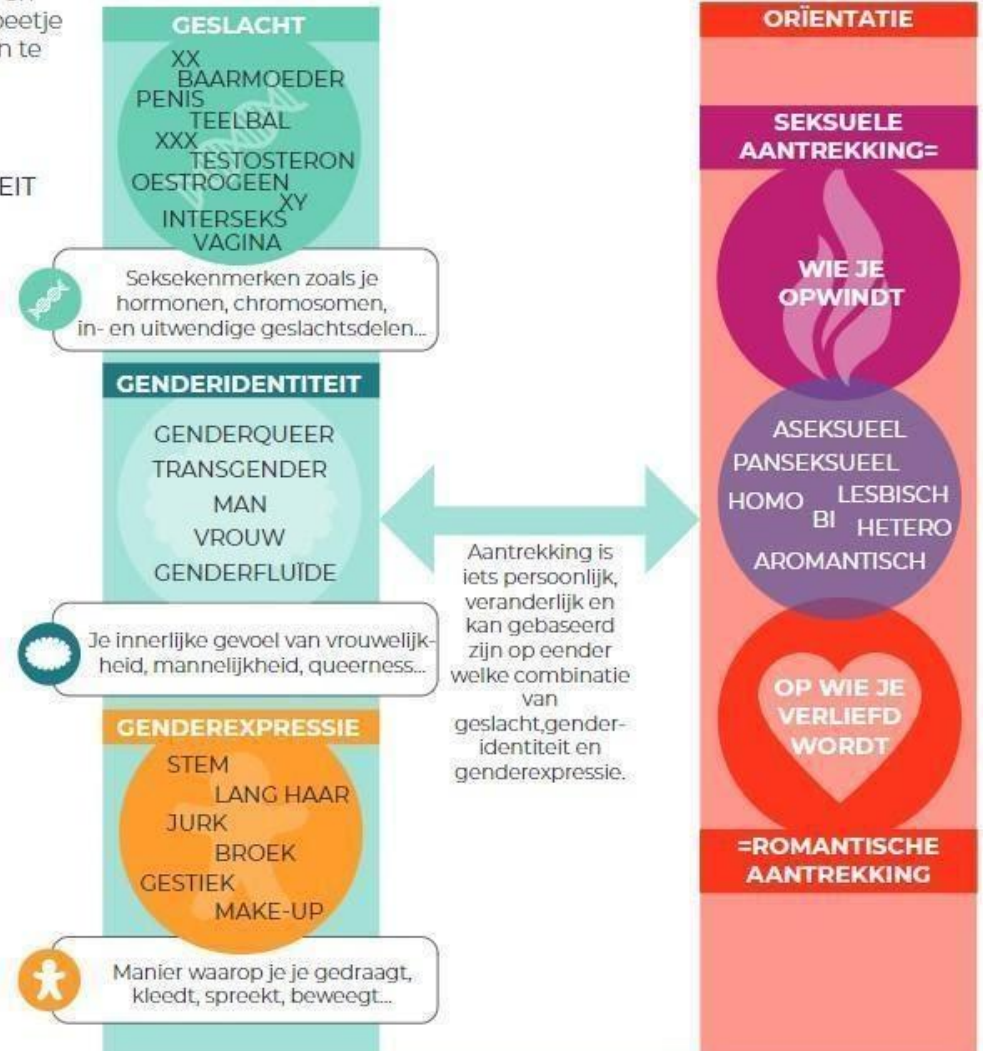
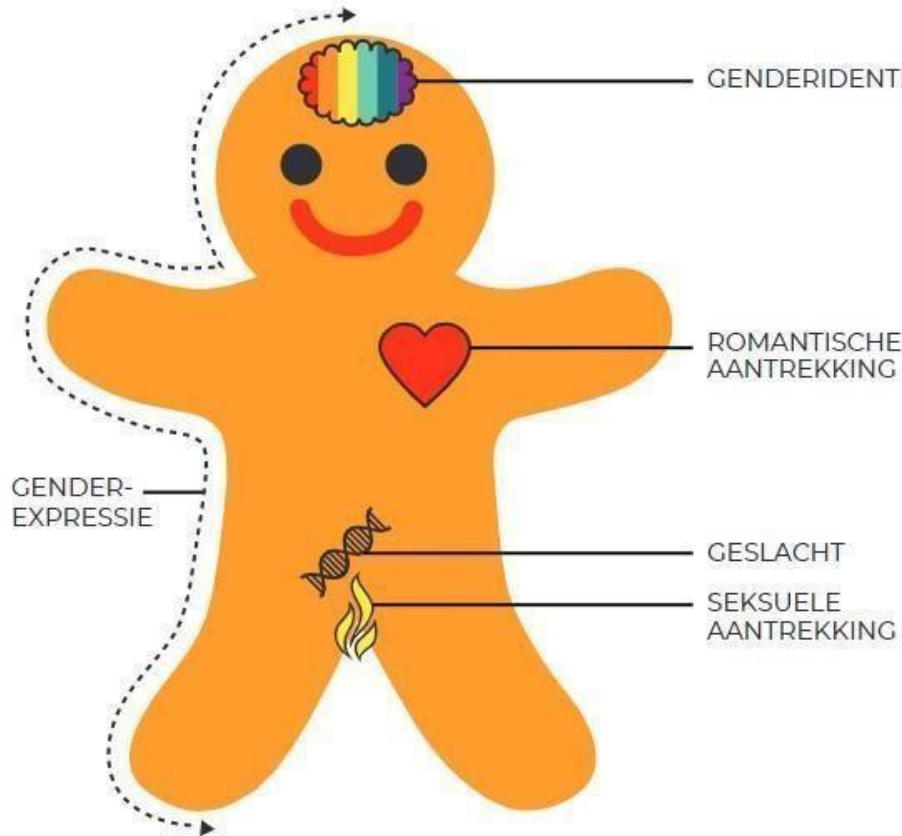
[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)

# DE GENDERKOEK

Genderidentiteit, expressie, seksuele oriëntatie... het is meestal niet zo afgeijnd en vaak variabel. Het is niet binair. Niet of/of. Soms zelfs en/en. Een beetje dit, een beetje dat. Een hele koek kortom, en daarom de moeite waard om er je tanden eens in te zetten!

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Hiernaast kan je de volledige afbeelding van de genderkoek vinden.





Op basis van wat je leerde van de genderkoek, welke van volgende uitspraken is NIET WAAR?

- Geslacht wordt vastgesteld bij de geboorte
- Genderidentiteit is je innerlijke beleving
- Geslacht en genderidentiteit betekenen hetzelfde
- Je geslacht en je genderidentiteit komen niet altijd overeen



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt  
het correcte  
antwoord  
aangeklikt.

Hiernaast vind je  
nog eens het  
verschil terug  
tussen geslacht en  
genderidentiteit.



A collection of wooden figures of various colors (yellow, orange, green, blue, red, white, teal) arranged on a dark blue, textured surface. The figures are simple, stylized human-like shapes with rounded heads and tapered bodies. The text is overlaid on the image in white, sans-serif font.

Waarom is het belangrijk om aandacht te hebben voor LGBTQI+-werknemers in mijn organisatie?

Omdat LGBTQI+-werknemers nog steeds discriminatie ondervinden op de werkvloer of wanneer ze naar werk zoeken. Dit kan hun mentale gezondheid op het werk en daarnaast aantasten.

# Welke van onderstaande stellingen is NIET WAAR?

- Uit een Europese studie blijkt dat ongeveer 1 op 5 LGBTI-werknemers discriminatie ervaart op het werk.
- Lesbische vrouwen vinden minder snel werk en verdienen ook minder dan heteroseksuele vrouwen.
- LGBTQI+-personen die tot een andere minderheidsgroep behoren zijn extra kwetsbaar voor discriminatie op het werk.
- Er bestaat een glazen plafond voor homoseksuele mannen: ze stoten minder snel door naar de hoogste posities in organisaties.



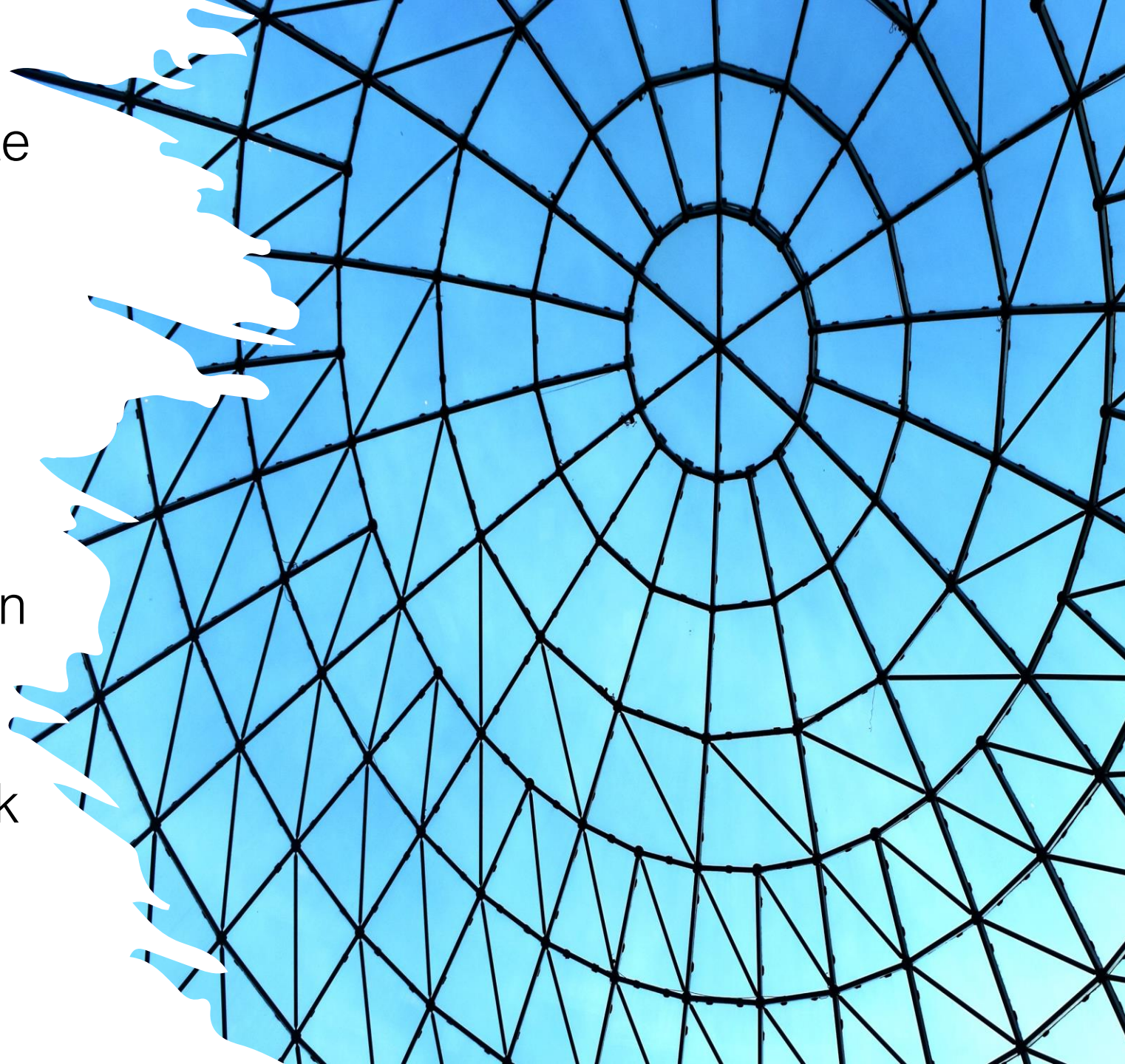
Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)



Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

De stelling dat lesbische vrouwen minder snel werk vinden en minder verdienen is dan misschien niet waar, maar ze ondervinden wel een ander nadeel: ze stoten minder snel door naar het hoger management. Dus ook voor hen lijkt een glazen plafond te bestaan.



Welke persoon heeft volgens jou de meeste kans om gediscrimineerd te worden?

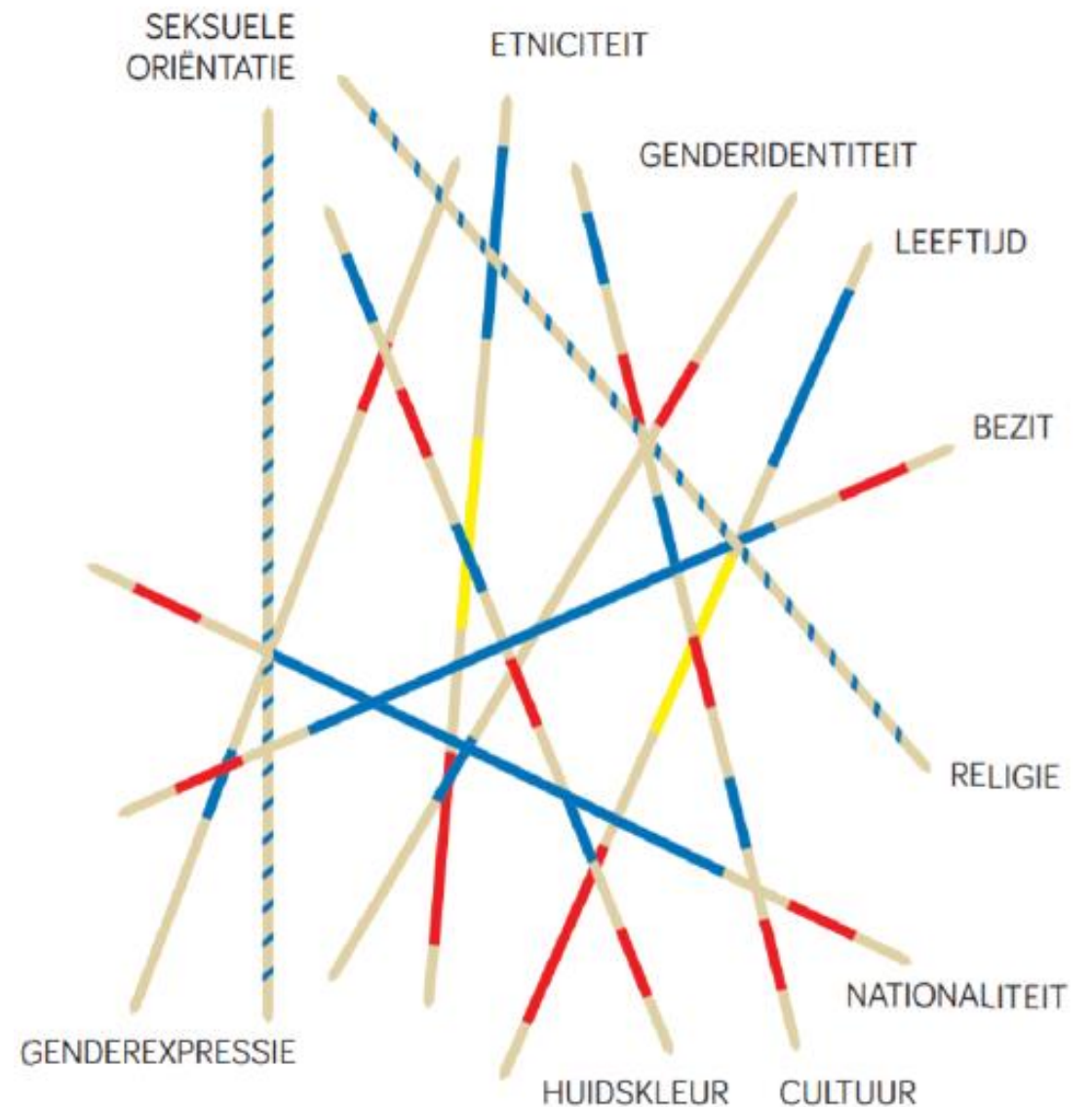
Een blanke homoseksuele man

Een lesbische moslima

Een zwarte trans persoon

Met deze vraag willen we jou even laten stilstaan bij het concept van intersectionaliteit of kruispuntdenken.

Intersectionaliteit of kruispuntdenken is het idee dat verschillende delen van je identiteit zoals je huidskleur, leeftijd, seksuele oriëntatie, ..., elkaar beïnvloeden.



In een analyse van ongelijkheden moet je het niet enkel hebben over één van die stukjes identiteit, maar breng je best de verschillende aspecten in rekening. Op sommige assen kan je bevoordeeld zijn, terwijl dit op andere assen helemaal niet het geval is.

- De blanke homoseksuele man zou bevoordeeld kunnen zijn op de assen geslacht en huidskleur, maar niet op de as van seksuele oriëntatie.
- De lesbische moslima kan benadeeld zijn op de assen van geslacht, etniciteit en seksuele oriëntatie.
- De zwarte trans persoon kan benadeeld zijn op de assen van genderidentiteit, gender expressie en huidskleur.

Discriminatie en het “anders” behandelen van LGBTQI+-werknemers gebeurt niet altijd zichtbaar. Het gebeurt ook niet altijd bewust of is niet altijd zo bedoeld. Niettemin kan het toch zijn sporen nalaten. Bekijk dit [filmpje](#).

Is dit iets wat zou kunnen gebeuren in jullie organisatie?

Er zijn maar weinig organisaties waarin dit niet zou kunnen gebeuren. Maar je er bewust van zijn is al een eerste stap in de goede richting.



Zonet bespraken we met enkele voorbeelden dat LGBTQI+-werknemers nog steeds nadelen ondervinden op de werkplek, en dat dit een negatief effect kan hebben op hun mentale gezondheid.

Je zou het als je **morele plicht** kunnen beschouwen om hier iets aan te doen. Als dit argument niet overtuigend genoeg is, willen we je hierna nog twee andere argumenten geven.



Argument 1: Er zijn een aantal Europese richtlijnen die discriminatie en benadeling ten aanzien van seksuele minderheden op het werk verbieden. Deze Europese richtlijnen hebben vervolgens aanleiding gegeven tot nationale wetten. We bespreken deze richtlijnen niet in detail in deze module, maar benoemen ze wel, zodat je hier meer informatie kan over opzoeken.



# Richtlijn 89/391/EEC

Deze richtlijn gaat over het nemen van maatregelen om de **veiligheid en gezondheid van werknemers te verbeteren**. Het gaat hierbij om **alle aspecten gerelateerd aan het werk**, dus ook de mentale gezondheid van werknemers.

**Speciale aandacht** moet gegeven worden aan de **meest kwetsbare groepen**. Deze richtlijn wijst al op mogelijke kwetsbaarheden bij bepaalde groepen, waarmee rekening gehouden moet worden.

# Richtlijn 2000/78/EC

Deze richtlijn gaat over **gelijke behandeling in arbeid en beroep**, en verbiedt discriminatie op basis van **godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid**.

Voor meer info, zie ook [filmpje](#) over deze richtlijn.

# Richtlijn 2006/54/EC

Deze richtlijn gaat over **gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep**. Deze richtlijn beschermt ook tegen discriminatie die berust op de geslachtsverandering van een persoon.

Argument 2: Diversiteit (ook in genderidentiteit en -expressie en in seksuele oriëntatie) komt werknemers en de organisatie ten goede.

Bekijk dit [filmpje](#), waarin enkele voordelen van diversiteit in genderidentiteit en -expressie en in seksuele oriëntatie aan bod komen. Kan je er nog andere bedenken?

Op de volgende slide kan je enkele voordelen van diversiteit terugvinden die aan bod komen in deze video.

Argument 2: Diversiteit (ook in genderidentiteit en -expressie en in seksuele oriëntatie) komt werknemers en de organisatie ten goede.

Bekijk volgend filmpje, waarin enkele voordelen van diversiteit in genderidentiteit en -expressie en in seksuele oriëntatie aan bod komen. Kan je er nog andere bedenken?

Op de volgende slide kan je enkele voordelen van diversiteit terugvinden die aan bod komen in deze video.

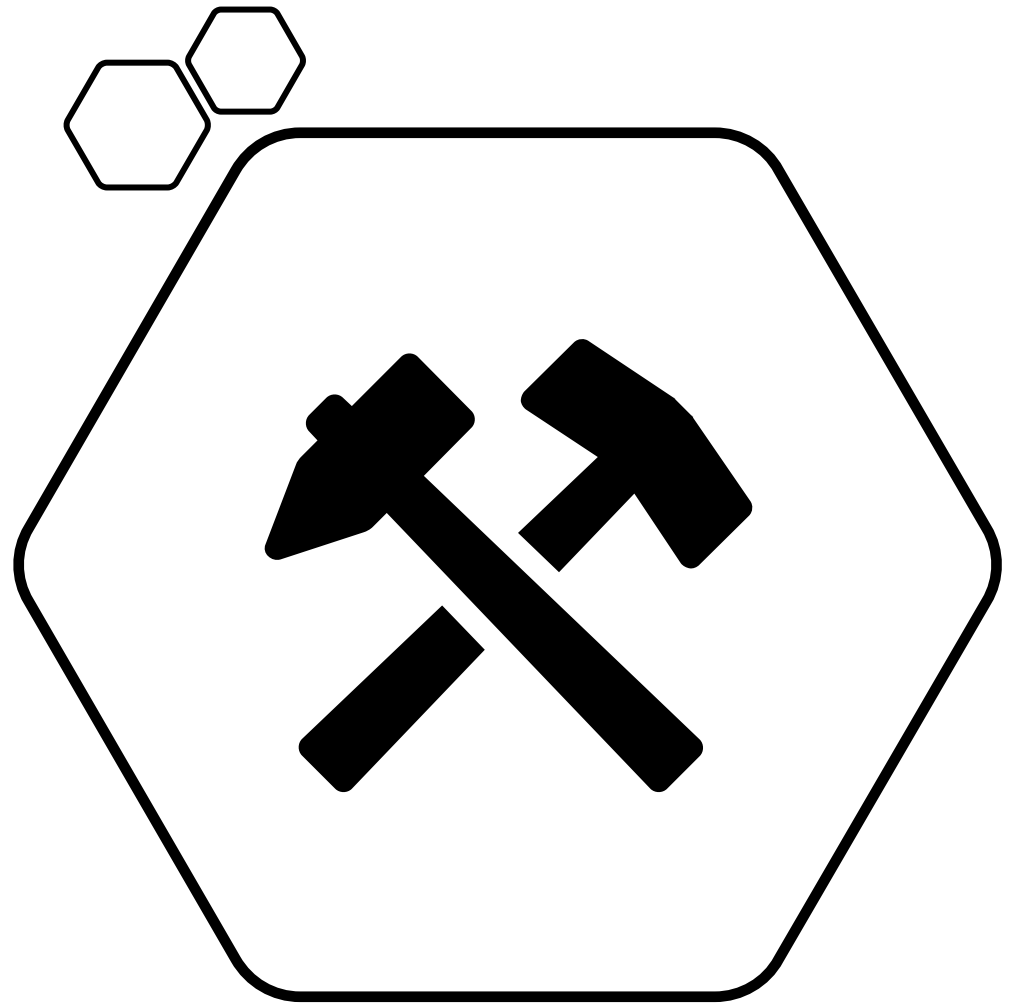


Klik op dit icoontje voor (Engelse) ondertitels



Alleen werknemers aanwerven met een diverse achtergrond volstaat niet. Je hebt dan wel diversiteit in je personeelsbestand, maar je kan de vruchten ervan nog niet plukken.

Aan een inclusieve organisatie moet je werken en blijven werken. Niet met eenmalige symbolische acties, je moet diversiteit en inclusie integreren in het beleid van jouw organisatie. Deze module geeft enkele handvatten over hoe je dit concreet kan doen.



# To IDAHOT\* or not to IDAHOT?

\* Internationale Dag tegen Homo- en Transfobie

Is het als organisatie een goed idee om op IDAHOT bv. de regenboogvlag uit te hangen?

- Ja, want op deze manier kunnen LGBTQI+-werknemers zich erkend voelen en dit kan een positieve impact hebben op hun welzijn.
- Nee, want wanneer dit slechts een eenmalige actie is ter verbetering van het eigen imago, terwijl er binnen de organisatie bv. discriminatie optreedt t.a.v. LGBTQI+-werknemers, kan dit een averechts effect hebben.

Het moet dus kaderen binnen 'the bigger picture'.

Hoeveel % van LGBTI-werknemers in Europa geven aan hun seksuele voorkeur verborgen te houden op het werk?

- Ongeveer 1/10
- Ongeveer 1/5
- Ongeveer 1/4
- Ongeveer 1/2

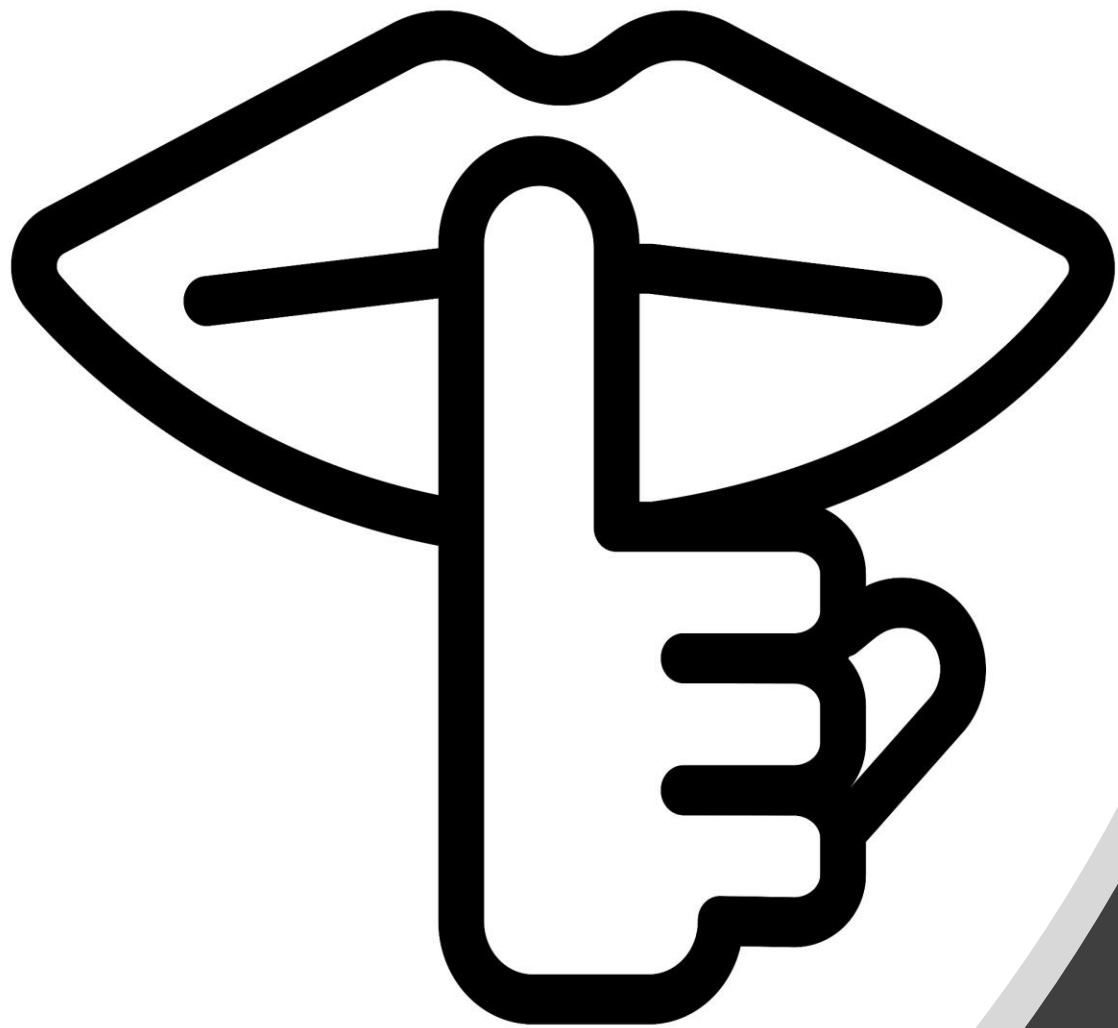






Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)



Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Uit de FRA-studie uit 2019 komt naar voren dat 26% van de LGBTI-respondenten aangeeft hun seksuele voorkeur verborgen te houden op het werk.

Wat kan iemands keuze beïnvloeden om diens seksuele voorkeur al dan niet te verzwijgen op het werk?

- Men verzwijgt het uit angst voor negatieve reacties van collega's
- Men verzwijgt het omdat het niet relevant is voor het werk dat men doet
- Men vertelt het omdat dit toelaat om meer authentiek te zijn op het werk
- Alle van bovenstaande zijn juist



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

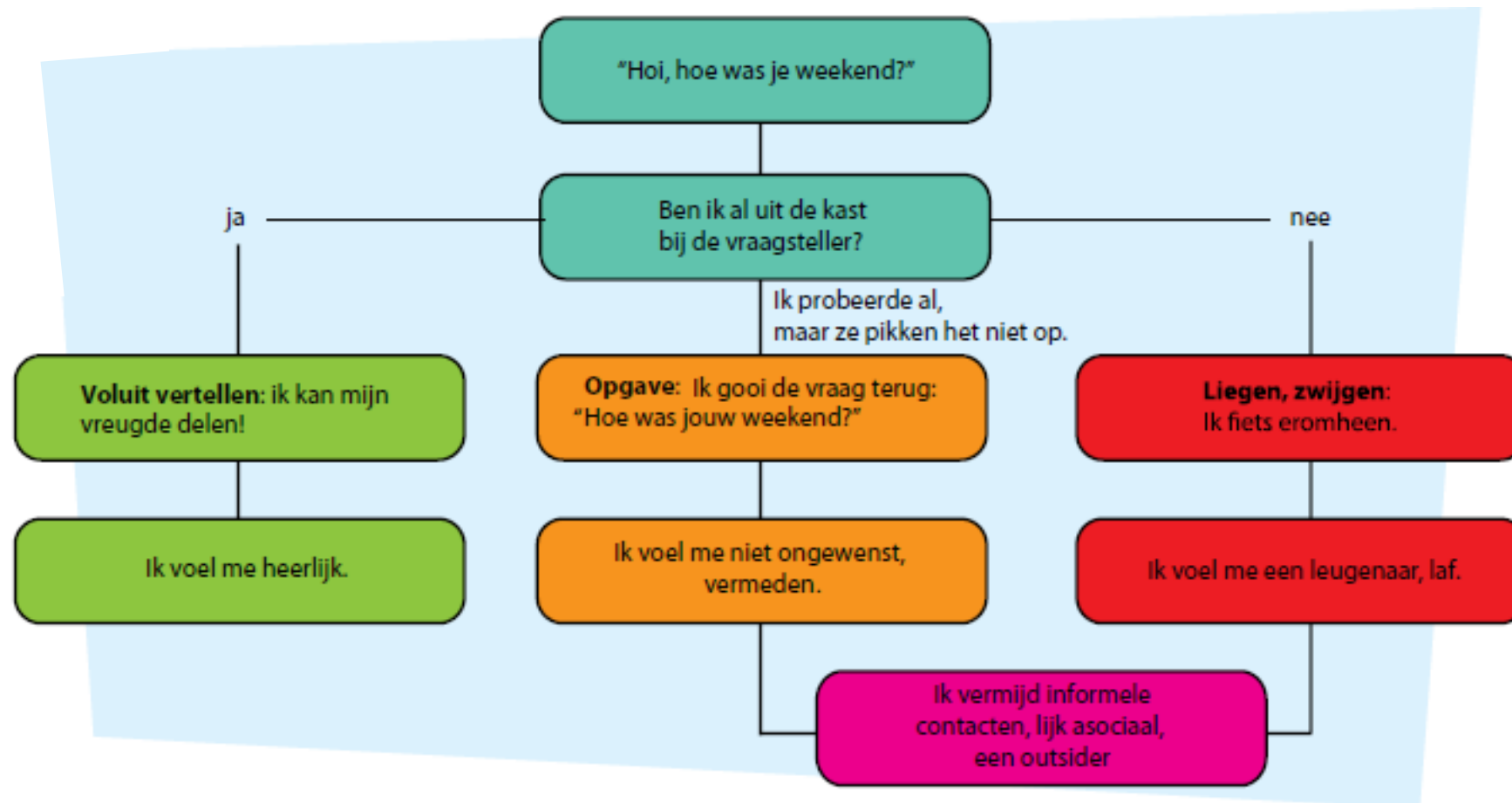
[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)



Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Aan het al dan niet verzwijgen van je seksuele voorkeur op het werk zijn zowel voor- als nadelen verbonden. Enerzijds zorgt het onthullen van je seksuele voorkeur voor een hogere tevredenheid omdat men meer zichzelf kan zijn, anderzijds kan men makkelijker slachtoffer worden van discriminatie. De organisatiecultuur speelt hierbij een belangrijke rol: in een open en inclusieve organisatiecultuur zijn LGBTQI+-werknemers makkelijker geneigd om “open” te zijn, en voelen ze zich ook beter.

Dat het een moeilijke keuze is om je seksuele voorkeur al of niet bekend te maken op het werk, die telkens opnieuw een cognitief proces op gang brengt, illustreert onderstaand diagram “The cost of thinking twice”, en dit is nog maar de “simpele versie”.



Zijn er binnen jouw organisatie veel werknemers waarvan je weet dat ze tot de LGBTQI+ community behoren?

Ja

Nee



Waaraan zou dit kunnen liggen?

Zijn er geen LGBTQI+-werknemers in jouw organisatie?

Of zijn ze er wel, maar weet je het niet?

Op welke manier kan je meer openheid creëren ten aanzien van LGBTQI+-werknemers?

[VERDER](#)







Houd je in  
het  
uittekenen  
van je beleid  
rekening met  
hen?

Ja

Nee

Goed bezig!

VERDER





Dan is het fijn dat je de weg naar deze e-learning gevonden hebt. Verderop geven we nog een aantal tips om je beleid LGBTQI+-vriendelijker te maken.

Wat kan je doen om LGBTQI+-werknemers aan te trekken? Stel je voor dat Samira, een lesbisch meisje, of Charlie, een non-binair persoon, een erg interessant profiel hebben voor de functie die in jouw organisatie vrijkomt. Hoe kan je de vacature zo opstellen dat ook zij zich aangesproken voelen om te solliciteren voor jouw organisatie?

Bekijk onderstaande vacature titel.

Duid aan wat beter kan door te klikken op de tekst.

**GEZOCHT: M/ V MET TALENT**



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)

# JOIN OUR TEAM



Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Door M/V in je vacature te zetten, sluit je potentiële werknemers uit die zich niet identificeren met man of vrouw zijn. Dit kan heel makkelijk opgelost worden door M/V/X in je vacature te plaatsen, of waarom niet V/M/X? Je zou bijvoorbeeld ook kunnen schrijven ‘Gezocht: enthousiaste collega!’, en zo ‘M/V/X’ volledig weglaten.


Een inclusieve vacature kan je eindigen met een inclusieve uitnodiging om te solliciteren. Welke van onderstaande uitnodigingen is het meest inclusief?

- We moedigen iedereen aan om te solliciteren voor deze functie
  
- We moedigen iedereen aan om te solliciteren voor deze functie, ongeacht gender, leeftijd, origine, seksuele voorkeur, beperking, enz.

Beide zinnen geven aan dat iedereen kan solliciteren voor de functie. Maar door ongeacht gender, leeftijd, origine, seksuele voorkeur, beperking, enz. toe te voegen, spreek je deze groepen ook expliciet aan. De kans dat ze zich vervolgens ook kandidaat gaan stellen, wordt hiermee groter. Je kan het nog sterker maken door bijvoorbeeld toe te voegen dat diversiteit binnen de organisatie als een meerwaarde gezien wordt.

Op de volgende pagina kan je een inclusieve tekst terugvinden om op te nemen in een vacature.





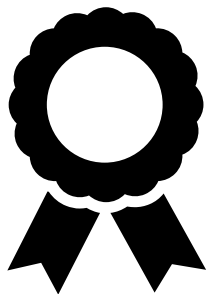
[naam organisatie] wil een afspiegeling zijn van onze maatschappij. Wij geloven dat diversiteit kwaliteit stimuleert. Kandidaten worden geselecteerd op basis van hun kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht diploma, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele oriëntatie, sekse kenmerken, afkomst, leeftijd of beperking. Ben je onzeker of ervaar je een drempel om te kunnen solliciteren? Laat het ons zeker weten.

Naast een inclusieve vacaturetekst, is het ook belangrijk dat potentiële werknemers de weg naar jullie organisatie vinden.

Neem jullie rekruteringsbeleid even onder de loep:

- Welke rekruteringskanalen gebruiken jullie gewoonlijk?
- Op welke manier zou je breder kunnen gaan rekruteren?





Hiernaast vind je een voorbeeld van een stukje uit een rekruteringscampagne van HR Rail. Ze plaatsten een advertentie in ZiZo, het magazine uitgegeven door de Vlaamse holebi- en transpersonenkoepel çavaria.

**“Op voorhand had ik niet kunnen dromen dat alles zo positief zou uitdraaien.”**



17 jaar geleden ging Eddy aan de slag bij NMBS als technicus in de werkplaats van Merelbeke. Intussen is er heel wat veranderd. Niet alleen de werkomgeving; Merelbeke is Brussel geworden, en de functie, Eddy is opgeklimmen tot technisch sectorchef, maar ook haar voor naam: Eddy is Elly geworden. Elly getuigt over haar moedige stap en de warme reacties van collega's bij de Spoorwegen.

**Gisteren je droom.  
Vandaag je job.**



Wil jij ook een job waarin je jezelf kan zijn? Solliciteer nu via  
**[de spoorwegen werven aan.be](https://de.spoorwegen.werven.aan.be)**

HRRail werft aan voor

INFRABEL



Daarnaast is het ook belangrijk dat ze zich welkom voelen in de organisatie. Wellicht zullen potentiële werknemers eens een kijkje nemen op jullie website vooraleer ze solliciteren. Wat kan je doen om te zorgen dat alle potentiële werknemers zich aangesproken voelen tot en zich welkom voelen in jullie organisatie?

### Enkele tips:

- Maak diversiteit en inclusie onderdeel van jullie visie en missie. Je kan dit heel expliciet maken voor bv. de CEO hierover aan het woord te laten of een diversiteitscharter te ondertekenen en op jullie website te plaatsen.
- Maak diversiteit en inclusie ook zichtbaar in woord (gebruik inclusieve terminologie) en beeld (gebruik in beelden een diversiteit aan werknemers) op jullie website.

Wanneer een sollicitant met een diverse achtergrond uitgenodigd wordt voor een job interview, bij welk selectiepanel maakt deze sollicitant het meeste kans? Klik op de juiste foto.





Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)

The background of the slide features a collage of human profiles in various colors, including shades of grey, purple, blue, green, yellow, and red. The profiles are overlapping and facing right, creating a sense of a diverse group of people.

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Een panel samenstellen waarin mensen met diverse achtergronden zitten, helpt om minder snel beslissingen te nemen vanuit onbewuste vooroordelen. Door mensen met verschillende achtergronden en competenties te laten oordelen, is de kans groter dat elk van hen zal focussen op andere aspecten en vooroordelen meer uitgevlakt worden.

Je kan selectoren uit je panel ook een opleiding rond diversiteit en inclusie laten volgen om zich bijvoorbeeld meer bewust te zijn van onbewuste vooroordelen en subtiele vormen van discriminatie.

# Inclusief taalgebruik op de werkvloer

Wat neem jij mee uit deze [video](#)?

De boodschap die we willen meegeven met deze video is geïntegreerd in de oefening op de volgende slide.



# Oefening: inclusief taalgebruik op de werkvloer

Maarten werkt al 15 jaar als tuinaannemer. Sinds enkele maanden is hij **trans man**. Wanneer Maarten een klant tegenkomt waar hij vorig jaar mee samenwerkte, legt hij zijn situatie uit. De klant reageert heel positief. Even later hoort Maarten de klant met zijn collega's over hem spreken. De klant zegt: "Ik vind het heel knap dat ze die keuze gemaakt heeft. Het zal vast een intensief traject geweest zijn voor haar."

Hoe zou Maarten zich voelen wanneer hij dit hoort?

- Maarten voelt zich goed: de klant respecteert duidelijk Maartens genderidentiteit.
- Maarten voelt zich niet goed: de klant slaagt er niet in om Maartens genderidentiteit (onbewust) te respecteren.



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)



Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Ondanks de **warme reactie** van de klant, **voelt** Maarten **zich niet goed**. Wanneer de klant met zijn collega's over hem praat, verwijst de klant naar Maarten met **'haar' en 'zij'**. Door naar Maarten te verwijzen als een vrouw, **ontkent de klant (onbewust) Maartens nieuwe genderidentiteit**.

Hieronder volgen nog enkele tips met betrekking tot inclusief taalgebruik in jouw organisatie.

# Tips rond inclusief en genderneutraal taalgebruik

- Gebruik 'partner' in plaats van 'echtgenoot' of 'echtgenote'.
- Gebruik 'ouder' in plaats van 'moeder' of 'vader'.
- Vraag alleen naar het geslacht van personen als het echt noodzakelijk is.
- Voeg een derde antwoordmogelijkheid toe, zoals 'andere' of 'x' wanneer je polst naar het geslacht of genderidentiteit van personen.
- Voorzie in een mogelijkheid om het geslacht in documenten op een makkelijke manier aan te passen.
- Zorg ervoor dat een personeelslid deze gegevens altijd kan (laten) aanpassen.

# Tips rond inclusief en genderneutraal taalgebruik

- Gebruik een neutrale aanspreekvorm in e-mails en brieven. Bijvoorbeeld 'Beste collega' of 'Geachte klant' in plaats van 'Beste meneer' of 'Geachte Mr (familienaam)'.
- Spreek mensen rechtstreeks aan in teksten door 'je' of 'u' te schrijven en gebruik de meervoudsvorm om naar mensen te verwijzen. Vermijd het gebruik van 'hij', 'zij' of 'hij/zij'.
- Streef naar een gelijkaardige verhouding van afbeeldingen van mannen en vrouwen in verschillende interessegebieden.
- Gebruik genderneutrale functiebenamingen (bv. verloskundige i.p.v. vroedvrouw).
- Beschrijf competenties als gedrag, niet als persoonlijkheidskenmerken die gendergerelateerd zijn.
- Gebruik genderneutrale pictogrammen. Bv.



# In het filmpje zagen we voorbeelden van deadnaming en misgendering. Wat wordt hiermee bedoeld?

Deadnaming: het door anderen bewust of onbewust blijven gebruiken van de geboortenaam van een trans persoon.

Misgendering: het aanspreken van een persoon met het verkeerde voornaamwoord.

Deadnaming: het afscheid nemen van de geboortenaam bij een transitie.

Misgendering: het aanspreken van een persoon met het verkeerde voornaamwoord.



Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

Deadnaming en misgendering gebeuren niet altijd kwaadwillig of bewust. Het is echter belangrijk om mensen hierop te wijzen en te kaderen dat het kwetsend kan zijn om iemand aan te spreken op een manier waarop die zichzelf niet zien. Op deze manier kunnen ze hieruit leren en een volgende keer op een meer respectvolle manier reageren.

Noot: in de jobadvertentie van HR-rail zagen we ook de deadname van Elly verschijnen. Dit kan wanneer de persoon aangeeft dat het oké is om dit te doen, bv. in het kader van een getuigenis.



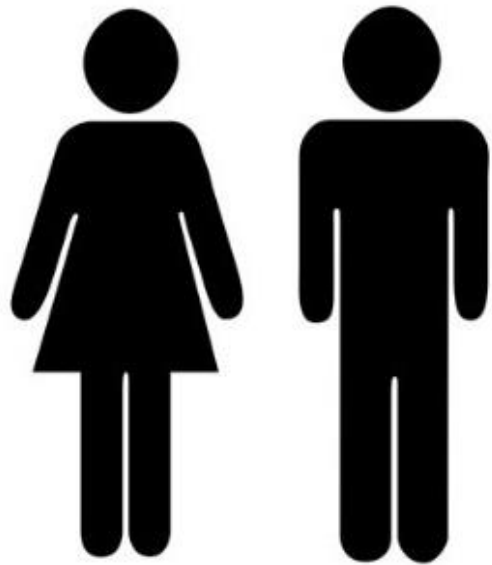
# Reflectie-oefening: Trans man Maarten

In een eerdere oefening bespraken we Maarten, die zich enkele maanden geleden outte als trans man. Wat zou je als organisatie kunnen doen om Maarten hierin zo goed mogelijk te begeleiden? Sta even stil bij volgende vragen:

- Zijn de procedures in jouw organisatie aangepast zodat werknemers van genderrol kunnen veranderen op de werkvloer?
- Zijn er inclusieve faciliteiten op de werkvloer?
- Hoe ondersteunt jouw organisatie werknemers die een transitie ondergaan?
- Kunnen trans personen terecht bij een vertrouwenspersoon om te bespreken hoe ze hierover kunnen communiceren met hun leidinggevende en/of directe collega's? Zijn vertrouwenspersonen opgeleid om vragen hierrond te behandelen?

# Inclusieve faciliteiten: voorbeeld toiletruimte

Welke van de twee onderstaande afbeeldingen is de meest correcte afbeelding voor een genderinclusief toilet?





Oeps... je hebt een fout antwoord aangeklikt.

[Klik hier om het nog eens te proberen.](#)

Proficiat! Je hebt het correcte antwoord aangeklikt.

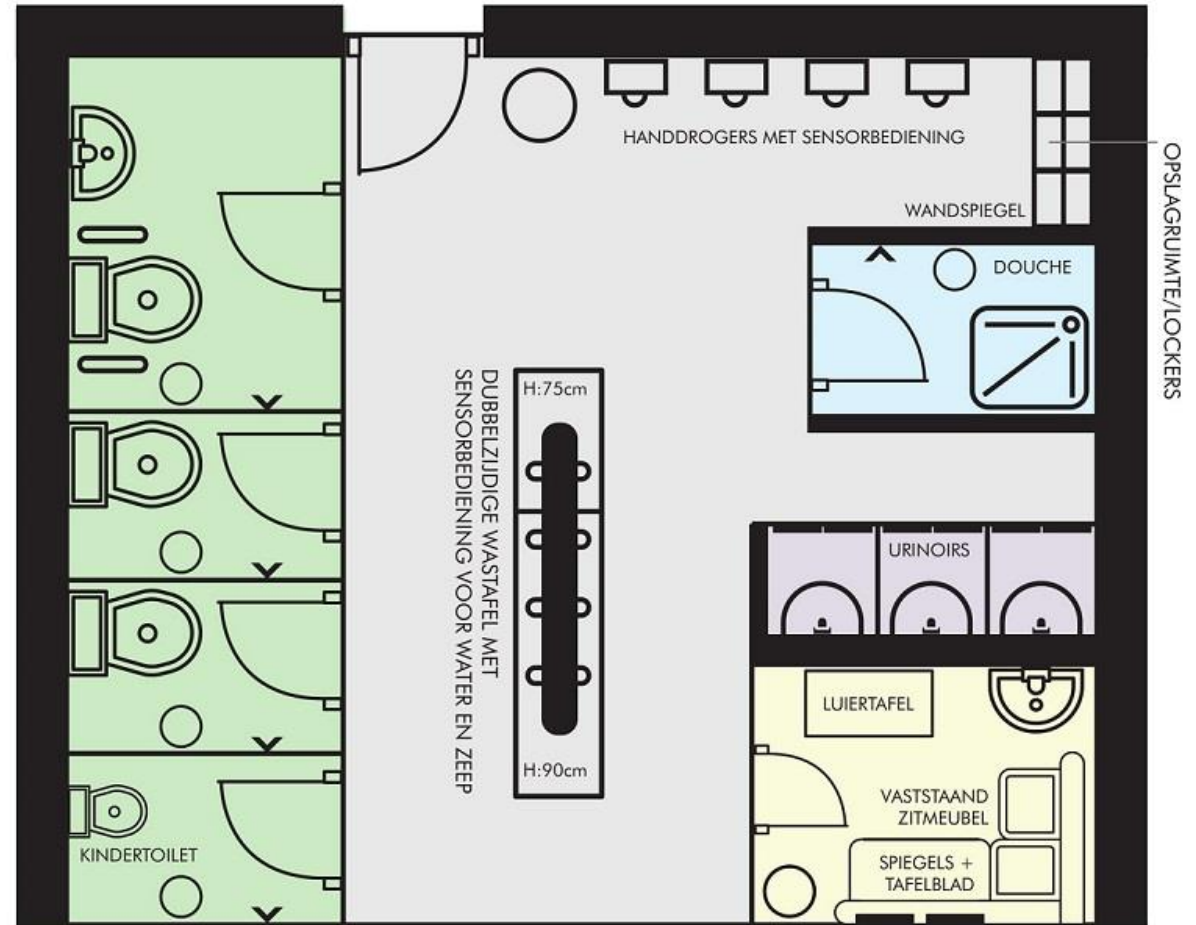
Hiernaast vind je nog een voorbeeld van een inclusieve toiletruimte.

## INCLUSIEVE TOILETRUIMTE

-  VUILNISBAK
-  KAPSTOK
-  ARMSTEUN

### INCLUSIEVE ICONEN

-  WC
-  URINOIR
-  LUIERTAFEL
-  DOUCHE



# Waarom is dit een inclusieve toiletruimte?

- Er is één ingang voor alle toiletten.
- De toiletten krijgen een pictogram van een WC (dus geen man of vrouw) en de urinoirs krijgen een pictogram van een urinoir (dus geen man).
- Alle WC-ruimtes, ook de urinoirs, zijn afgesloten.
- Er is een luiertafel in de ruimte, zodat ook vaders gemakkelijk en zonder schaamte hun baby kunnen verschonen.
- Er is ook een kindertoilet en een toilet voor personen met een handicap aanwezig in dezelfde ruimte.

# Naar een proactief inclusief HR-beleid

Om een optimaal en proactief inclusief HR-beleid op te stellen is het belangrijk om hierover op voorhand na te denken en actief op zoek te gaan naar informatie.

- Ga na wat de wettelijke bepalingen zijn in verband met bv. meewouderschap, naamswijziging, transitie, ...
- Bekijk vervolgens ook wat de mogelijkheden ter verdere ondersteuning zijn binnen de context van de organisatie.

Op deze manier kan je deze informatie al verwerken binnen de systemen en procedures van jouw organisatie en kan je onmiddellijk actie ondernemen.

# Waar kan je in België terecht voor meer informatie over SOGIESC?

- Çavaria ([www.cavaria.be](http://www.cavaria.be)): Çavaria zet zich in voor de rechten en het welzijn van homo's, lesbiennes, bi's en trans en intersekse personen in alle aspecten van het dagelijkse leven.
- Kliq ([www.kliqvzw.be](http://www.kliqvzw.be)): Deze website biedt vormingen aan om diverse maatschappelijke actoren te ondersteunen en te begeleiden op vlak van bv. welzijn op de werkvloer
- Lumi ([www.lumi.be](http://www.lumi.be)): Op de website van Lumi vind je veel informatie over gender en seksuele voorkeur. Lumi is bovendien een opvang- en infolijn (telefoon, chat en mail) voor iedereen met vragen over gender en seksuele voorkeur. Je kan bij hen terecht via het gratis nummer 0800 99 533 of via [vragen@lumi.be](mailto:vragen@lumi.be).
- Transgender Infopunt ([www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be)): Het Transgender Infopunt (TIP) is gratis en anoniem toegankelijk voor iedereen met vragen over het transgenderthema.

# Hoe zou een genderneutrale wereld er kunnen uitzien?

Bekijk dit [filmpje](#) om te zien hoe een genderneutrale wereld er zou kunnen uitzien.