



De kracht van woorden:

Een gids voor het gebruiken van de juiste voornaamwoorden en tips voor een inclusieve werkcultuur

Diversiteit, gelijkheid, inclusie en saamhorigheid zijn belangrijke begrippen voor ManpowerGroup. Wij zijn vastbesloten om deze onderwerpen niet alleen binnen onze organisatie belangrijk te maken, maar ook ver daarbuiten. Dankzij onze ruime ervaring met human resources op de wereldwijde arbeidsmarkt zijn wij ons bewust van het belang van een veilige en gezonde werkomgeving. Een werkomgeving waar men volledig zichzelf kan zijn en waar ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en groei geen optie meer is, maar de norm.

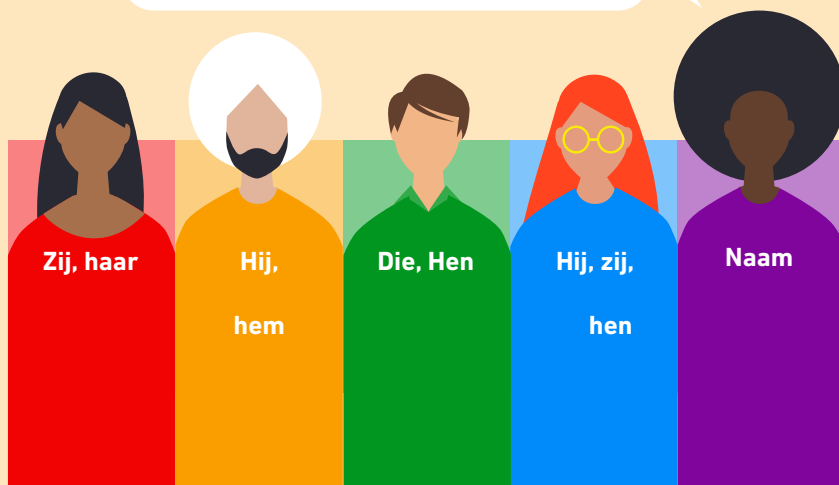
De kracht van woorden is enorm. Door je bewust te zijn van deze kracht kun je LGBTQ+ collega's steunen en hen welkom en gewaardeerd laten voelen.



Het gebruik van de juiste voornaamwoorden

Het definiëren van het geslacht is een persoonlijke kwestie, die een ieder voor zichzelf mag invullen. Het is belangrijk dat collega's worden aangesproken met het juiste voornaamwoord, dat hoort bij hoe zij zich identificeren. De meest gebruikte voornaamwoorden, hij en zij, verwijzen specifiek naar het geslacht van een persoon. Voor queer-, gender non-conform-, non-binaire personen en transgenders zijn deze voornaamwoorden echter niet altijd passend. Dit kan niet alleen leiden tot ongemakkelijke situaties maar kan ook zorgen voor stress en angst bij een ieder die onjuist wordt aangesproken. Uit recent onderzoek blijkt dat bij transgender jongeren het gebruik van correcte voornaamwoorden en namen het risico op depressie en zelfmoord vermindert.

“Sommige mensen willen helemaal geen voornaamwoorden gebruiken en zullen je vragen om enkel hun naam te gebruiken.”



Wil je meer weten over hoe gender neutrale voornaamwoorden over de hele wereld worden gebruikt? Raadpleeg dan [dit artikel](#), de [ILGA World](#) en de [International Pronouns day](#) pagina.

Tips voor op het werk

Vraag, wanneer je het niet zeker weet:



Verbinden begint bij het tonen van interesse. Wanneer je niet zeker weet wat het voornaamwoord van je collega is, vraag het. Door het te vragen, laat je zien dat je graag wil leren en toon je respect. Het gebruik van verschillende voornaamwoorden wordt hiermee genormaliseerd.

Verplaats jezelf in de ander:



Wanneer je moeite hebt met het begrijpen waarom iemand van streek zou kunnen raken bij het onjuist gebruiken van het voornaamwoord, verplaats jezelf dan in de ander. Denk aan jouw voornaamwoord, en stel je nu voor dat je keer op keer anders genoemd wordt. Ook nadat je de ander hebt gecorrigeerd.

Deel ook jouw voornaamwoorden:



Het delen van voornaamwoorden moedigt anderen aan om hetzelfde te doen. Je laat hiermee ook zien dat je het belang inziet van het delen van voornaamwoorden.

Creëer een veilige omgeving waarin het gebruik van voornaamwoorden wordt gerespecteerd:



Het is belangrijk dat bedrijven hun medewerkers de mogelijkheid geven om hun voornaamwoorden in hun e-mailhandtekening te zetten. Een e-mailhandtekening waar de voornaamwoorden in worden vermeld is in een diverse en inclusieve omgeving erg normaal. Dit is een stap in de richting van inclusiviteit.

Leer van je fouten:



Verontschuldig je wanneer je een onjuist voornaamwoord gebruikt. Erken je fout en neem je voor om hier in het vervolg anders mee om te gaan.

Kijk voor meer informatie omtrent genderbewust taalgebruik op de pagina van de [Verenigde Naties](#) voor de richtlijnen en op de pagina van [Human Rights Campaign](#) voor een verklarende woordenlijst.

Tien manieren om een respectvolle omgeving te creëren voor LGBTQ+ medewerkers

Bij ManpowerGroup zijn wij van mening dat bedrijven de verantwoordelijkheid hebben om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Zo werken wij bewust aan een diverse en inclusieve werkomgeving waarin wij de beste medewerkers werven op basis van talent, zonder enige vorm van discriminatie.

ManpowerGroup bedient wereldwijd een aanzienlijk aantal klanten, wij ondersteunen deze klanten onder andere bij het in kaart brengen van hun grote ambities. Samen stellen wij duidelijke en actiegerichte plannen op, denk hierbij aan het belangrijk maken van inclusiviteit gedurende het wervingsproces en het behouden van aangenomen talent.



Ga op onderzoek uit. Het Bureau voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties heeft op basis van de input van honderden bedrijven uit diverse sectoren [richtlijnen](#) opgesteld voor het respecteren en ondersteunen van de LGBTQ+ gemeenschap en hun rechten.



Ontwikkel een effectief - en wereldwijd - diversiteits-, gelijkheids-, integratie- en samenhorigheidsbeleid (DEIB). Dit beleid moet de betrokkenheid van een bedrijf onder woorden brengen en duidelijk verwijzen naar seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit en -expressie, en geslachtskenmerken/interseksestatus. Ook dienen hierin de verantwoordelijkheden van zowel het bedrijf als van de werknemers te worden vastgelegd, met daarbij de consequenties in het geval dat het beleid wordt geschonden. Voor multinationals is een samenhangende wereldwijde implementatiestrategie noodzakelijk, aangezien onderwerpen als gelijke rechten en eerlijke behandeling van LHBTQ+-personen op veel markten of in veel regio's nog niet aan de orde zijn.



Zorg voor aanvaarding en bereidheid binnen de organisatie, waarbij men achter de DEIB-strategie staat. Vergroot de empathische vaardigheden van werknemers door verschillende standpunten en perspectieven aan het licht te brengen. School medewerkers regelmatig bij over DEIB en zorg dat ze bekend zijn met en zich bewust zijn van het beleid.



Zet technologie in om je op weg te helpen. Er bestaat technologie voor DEIB om jouw bedrijf te ondersteunen bij een groot aantal activiteiten die bijdragen aan inclusiviteit. Denk hierbij aan het opstellen van het beleid, het maken van analyses, het identificeren en tegelijkertijd verminderen van vooroordelen, het introduceren van meer transparantie en zichtbaarheid, en het ondersteunen van trainingen voor werknemers. Download de [Diversity, Equity and Inclusion 4.0 toolkit](#) van het World Economic Forum om alle mogelijkheden en verantwoordelijkheden te verkennen die nu worden aangeboden.



Creëer een bedrijfscultuur waar men zich bewust is van inclusie. Verwelkom mensen met verschillende achtergronden en zorg ervoor dat zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Door een ander perspectief te bieden binnen de organisatie wordt groepsdenken en het vormen van een vooroordeel in de kiem gesmoord. Om dit te kunnen realiseren dien je verder te gaan dan kant-en-klare programma's. Om de cultuur echt te veranderen dient diversiteit ook terug te komen binnen de top van de organisatie, waarbij tegelijkertijd managers en werknemers bewust worden gemaakt over wat inclusiviteit inhoudt.



Zoek leiders met drie essentiële kenmerken. Een cultuurverandering begint aan de top. Zorg voor een divers leiderschapsteam met mensen die beschikken over nieuwsgierigheid, nederigheid en moed. Aan dit type leider gaat niets voorbij, ze kunnen hun fouten erkennen en toegeven en zijn moedig genoeg om zich uit te spreken tegen onrechtvaardigheden.



Maak het zichtbaar. Het aantrekken en behouden van LGBTQ+ werknemers gaat gepaard met de zichtbaarheid van de inspanningen van jouw organisatie. Denk hierbij aan het ondersteunen van werknemers om hun eigen personeelsgroepen op te richten en hen hierbij dezelfde mogelijkheden te bieden voor buitenschoolse activiteiten als andere groepen.



Betrek de gemeenschap. Samenwerkingen met lokale LGBTQ+ groepen toont een langdurige betrokkenheid bij werknemers uit deze gemeenschap. Dit bevordert het begrip binnen de organisatie voor hun LGBTQ+ medewerkers en de uitdagingen waar zij voor staan. Door dit in het bedrijfsbeleid te integreren, ondersteunt jouw bedrijf positieve sociale verandering.



Luister, verontschuldig je en leer van je fouten. Het maken van fouten kan men niet uitsluiten, belangrijk hierbij is dat er zorgvuldig mee om wordt gegaan. In het geval dat er een misstap wordt begaan, reageer dan met medeleven, bezorgdheid en nederigheid. Dit gaat niet over jou, maak dat duidelijk door de ander zich gehoord te laten voelen en je oprechte excuses aan te bieden.



Stel doelen, meet de voortgang en stel waar nodig bij. De belangrijkste besluitvormers binnen jouw bedrijf moeten regelmatig voortgangsrapportages ontvangen die de DEIB-inspanningen in kaart brengen, in deze rapportages horen ook zaken als medewerkersbetrokkenheid naar voren te komen. Wijs een senior officer aan die verantwoordelijk is voor het toezicht op de DEIB initiatieven, opleidingen en trainingen en hier op stuur waar nodig. Meten is weten.

Voor meer informatie over hoe jij inclusie op de werkplek kunt bevorderen, kun je terecht op de [Workforce Resource Hub van ManpowerGroup](#).