Out & Proud

Verklaring DNB

Werken aan vertrouwen. Dat doen we bij De Nederlandsche Bank (DNB). Vanuit onze verschillende taken en vanuit onze kernwaarden scherp, open, betrokken en betrouwbaar. Om dit effectief te doen, willen én moeten we representatief zijn voor de diverse samenleving die we bedienen. DNB zet zich daarom in voor het creëren van een inclusieve werkomgeving voor alle collega's, inclusief de medewerkers die zich oriënteren als lesbisch (L), homoseksueel/gay (G), biseksueel (B), transgender (T), intersekse (I), queer (Q), of zich thuis voelen bij een andere representatievorm binnen de gemeenschap, zoals aseksueel en panseksueel (+). Zo werkt DNB aan LGBTIQ+diversiteit en -inclusie binnen en buiten de organisatie.

Met onze DNB Out & Proud Verklaring steunen we onze LGBTIQ+collega's. Deze Verklaring bestaat uit een aantal principes, en zorgt ervoor dat we stappen blijven zetten om een veilige, inclusieve omgeving te creëren. We willen dat mensen uit de LGBTIQ+gemeenschap volledig zichzelf kunnen zijn bij DNB, ongeacht hun seksuele voorkeur, genderidentiteit of genderexpressie.

We nodigen andere organisaties uit een vergelijkbare Verklaring uit te brengen om LGBTIQ+diversiteit en -inclusie in de werkomgeving te bevorderen.

De directie van De Nederlandsche Bank
11 oktober 2021

Update: 19 december 2023

DeNederlandscheBank
EUROSYSTEEM

Principe 1 We zetten ons op alle niveaus in om onze LGBTIQ+collega's te ondersteunen

- Op alle niveaus in de organisatie ondersteunen we duidelijk zichtbaar de LGBTIQ+gemeenschap.
- Het beleid van de directie richt zich op alle letters van LGBTIQ+ en dus ook op meer gemarginaliseerde groepen binnen de gemeenschap, zoals transgender en intersekse collega's.
- Een zichtbare ondersteuning maakt het voor LGBTIQ+medewerkers mogelijk zichzelf te zijn op het werk. Ook helpt het de dialoog tussen de LGBTIQ+gemeenschap en anderen in de organisatie te bevorderen.
- Een directielid is sponsor voor de LGBTIQ+gemeenschap en behartigt LGBTIQ+onderwerpen op het hoogste niveau en zorgt zo voor een wezenlijke verandering.

Principe 2 We promoten LGBTIQ+awareness en zichtbaarheid in de werkomgeving

- Informatie over – en begrip van – LGBTIQ+onderwerpen draagt bij aan een omgeving die veilig en verwelkomend is voor LGBTIQ+collega's.
- We creëren meer begrip en dialoog, onder meer door het aanbieden van communicatiemateriaal, eLearnings en trainingen specifiek over LGBTIQ+onderwerpen. Tevens faciliteren we ontwikkeltrajecten specifiek voor de LGBTIQ+gemeenschap bij DNB.

Principe 3 We hanteren een zero tolerance-beleid bij een intolerante houding ten opzichte van LGBTIQ+collega's

- Intolerante uitingen en intolerant gedrag ten opzichte van LGBTIQ+collega's zijn altijd en overal onacceptabel.
- We zetten ons ervoor in dat iedereen het beleid ter bestrijding van pesten en intimidatie naleeft. Dit is de verantwoordelijkheid van iedere collega op elk niveau binnen de organisatie.
- We hebben duidelijk gedocumenteerde, effectieve en eerlijke processen voor het omgaan met meldingen van LGBTIQ+intimidatie en pesten.
- Daarbij borgen we dat kennis over LGBTIQ+onderwerpen aanwezig is bij de vertrouwenspersonen en klachtencommissie van DNB.

Principe 4 We versterken en raadplegen regelmatig ons LGBTIQ+netwerk

- We erkennen het belang van een effectief medewerkersnetwerk voor LGBTIQ+collega's en bondgenoten, door een platform te bieden waar ze elkaar onderling steun kunnen geven en ontvangen.
- We stellen het LGBTIQ+netwerk in staat ons D&I- en HR-team te ondersteunen door een constructieve bijdrage te leveren aan het beleid, de processen en trainingen van de organisatie, en zo DNB alert en bewust te houden.

Principe 5 We dragen onze inzet en deze principes actief uit in Europa

- We dragen onze inzet voor LGBTIQ+diversiteit en -inclusie en de principes van deze Out & Proud verklaring actief uit in het Europees Stelsel van Centrale Banken, van toezichthouders en van resolutieautoriteiten, kortom van alle Europese netwerken waarvan wij deel uitmaken.
- Zo zoeken wij actief de dialoog en synergie met andere LGBTIQ+netwerken in Europa, zoals het LGBTIQ+netwerk van de Europese Centrale Bank.
- Daarbij fungeren we als voorbeeld en agenderen we LGBTIQ+onderwerpen in Europa.

Principe 6 We blijven streven naar verdere verbeteringen

- We streven continu naar verdere verbeteringen op het gebied van een inclusieve werkomgeving voor alle collega's en voor het bevorderen van LGBTIQ+diversiteit en -inclusie binnen en buiten DNB. Daarbij monitoren en benchmarken we onze voortgang.
- Om ons LGBTIQ+beleid continu te versterken, luisteren we graag naar signalen over diversiteit uit ons (LGBTIQ+)personeelsbestand. Daarom stellen wij in overleg met ons LGBTIQ+netwerk in anonieme medewerkersonderzoeken gepaste vragen over seksuele voorkeur, gender-identiteit en genderexpressie. De beantwoording is vrijwillig en DNB zal de verzamelde gegevens met de wettelijk voorgeschreven anonimiteit en zorgvuldigheid behandelen.
- We streven er publiekelijk naar onze prestaties op het gebied van LGBTIQ+ diversiteit en inclusie te vergelijken met die van andere organisaties en van anderen te leren.