

Evaluatie- en Adviesrapport  
Verklaring van Paramaribo  
Stichting Parea



Bart van Lohuizen  
Workflex by van Lohuizen Consultancy  
Wichersstraat 10A



---

## Samenvatting

Workflex by van Lohuizen Consultancy, verder genoemd als Workflex, heeft in opdracht van stichting Parea een project uitgevoerd met als focus het verzamelen van informatie onder de ondertekenaars van de Verklaring van Paramaribo, ook wel VVP. Deze informatie wordt verzameld in de vorm van een vragenlijst. Uit deze vragenlijst dienen conclusies en aanbevelingen geformuleerd te worden waardoor Parea een beter beeld krijgt van de implementatie van de VVP door haar ondertekenaars en waar Parea eventueel de VVP zou kunnen aanpassen of organisaties zou kunnen ondersteunen.

De volgende doelstellingen zijn behaald tijdens dit project:

- 1. een review van de oude vragenlijst en waar nodig aanpassingen maken;*
- 2. zo veel mogelijk nieuwe ingevulde vragenlijsten verzamelen door middel van actieve aanschrijvingen;*
- 3. een database bijhouden van bedrijven, contactpersonen, functies, mailadressen, en telefoonnummers;*
- 4. een analyse van de vragenlijstresultaten gevolgd door conclusies en aanbevelingen.*

De hoofdtaak van Workflex voor dit project was te zorgen voor zoveel mogelijk ingevulde vragenlijsten onder de ondertekenaars van de VVP en daaruit conclusies en aanbevelingen te formuleren. Workflex is in contact getreden met deze bedrijven door middel van mailing, telefooncontact, en bedrijfsbezoeken. Dit heeft ertoe geleid dat van de 79 ondertekenaars van de VVP 64 bedrijven en organisaties hebben gereageerd op vragenlijst.

Workflex heeft de volgende conclusies getrokken uit de resultaten van de vragenlijst:

- ✚ Veel bedrijven geven aan dat zij niet exact weten wat de VVP inhoudt*
- ✚ Er is weinig tot geen HR-beleid binnen de meeste bedrijven aanwezig*
- ✚ Weinig bedrijven zetten de actiepunten van de VVP om in beleid/protocollen/regels/statuten, zij missen hierbij professionele support en ondersteuning*
- ✚ De vragenlijst en de VVP zijn weinig toepasbaar voor kleine bedrijven*
- ✚ Veel ondertekenaars van de VVP zijn betrokken bij ondersteunende activiteiten voor de LGBTQ-gemeenschap*

Daaruit heeft Workflex de volgende aanbevelingen geformuleerd:

- ✚ Bedrijven een getekende kopie (naam + handtekening) van de VVP sturen*
- ✚ Zorg dat bedrijven betrokkenheid blijven voelen*
- ✚ Voorbeelden geven hoe actiepunten VVP geïmplementeerd kunnen worden*

---

## Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	3
<b>1. De Verklaring van Paramaribo</b> .....	4
<b>2. De scope en werkwijze van het project</b> .....	5
<b>3. Projectrealisatie</b> .....	6
<b>4. Projectresultaten</b> .....	7
<b>5. Conclusies</b> .....	13
<b>6. Aanbevelingen</b> .....	15
<b>Bijlagen</b> .....	16

---

## Inleiding

De Verklaring van Paramaribo is voortgevloeid uit de Workplace Pride conference die op 9 juni 2016 in Suriname is georganiseerd. De Verklaring omvat een actieplan met tien punten om bedrijven en instellingen te ondersteunen om de werkomgeving inclusief te maken en non-discriminatoir te zijn voor alle medewerkers, in het bijzonder medewerkers van de LGBTQ-gemeenschap.

Aan Workflex werd de vraag gesteld om de vragenlijst te verspreiden onder de bedrijven welke de Verklaring getekend hebben en de uitkomsten te verwerken in een evaluatie- en adviesrapport.

In dit rapport worden de volgende onderwerpen behandeld:

- ✚ De verklaring van Paramaribo
- ✚ De scope en werkwijze van het project
- ✚ Projectrealisatie
- ✚ Conclusies
- ✚ Aanbevelingen
- ✚ Bijlagen

Wij danken u voor het gestelde vertrouwen en de prettige samenwerking.



*Paramaribo, 27-05-2023*

*Bart van Lohuizen, Consultant  
Rutger de Graaf, Student Saxion Hogeschool*

*[www.work-flex.net](http://www.work-flex.net)*

---

## 1. De Verklaring van Paramaribo

De Verklaring van Paramaribo is een document welke door meer dan tachtig bedrijven in Suriname is ondertekend. Zoals te lezen valt in de VVP streeft deze naar een:

- ✚ Inclusieve bedrijfscultuur waar LGBT-werknemers voelen dat ze gewaardeerd worden, zij zichzelf kunnen zijn en hun volledige potentie wordt onderkend
- ✚ Werkomgeving voor leden van de LGBT-gemeenschap die verder reikt dan alleen de minimale wettelijke verplichtingen van gelijkheid
- ✚ Actief leiderschap van heteroseksuele (straight) allies en LGBT-rolmodellen die zichtbaar een LGBT-inclusieve werkomgeving stimuleren
- ✚ Hechte en langdurige samenwerking tussen werkgevers en de LGBT-werknemers om zo te komen tot gemeenschappelijk voordeel

Een actieplan is opgesteld om bedrijven te helpen bij het creëren van een werkomgeving die daadwerkelijk inclusief is.

Hierin komen de volgende 10 punten naar voren:

1. De werkgever zal zich maximaal inspannen voor een veilige en comfortabele werkomgeving met gelijke kansen voor alle werknemers, ongeacht hun geaardheid, alsook de authenticiteit van werknemers respecteren.
2. De werkgever zal nauw samenwerken met organisaties die LGBT-belangen behartigen en ernaar streven om de door deze organisaties vergaarde kennis en informatie zoveel als mogelijk te implementeren in het personeelsbeleid.
3. De werkgever zal ernaar streven hetero-bondgenoten en leden van de LGBT-gemeenschap aan te wijzen die het voortouw zullen nemen bij het creëren van draagvlak voor een LGBT-vriendelijke werkomgeving.
4. De werkgever zal er actief naar streven een werkomgeving te creëren waarin LGBT-werknemers zichtbaar zichzelf willen en kunnen zijn op de werkvloer alsook samen met de werkgever zich willen spannen activiteiten te ontplooien op gebied van diversiteit en inclusiviteit.
5. De werkgever zal zijn medewerking verlenen aan een survey die tot doel heeft informatie te verzamelen met betrekking tot LGBT-inclusiviteit op de werkvloer.
6. De werkgever zal in nauwe samenwerking met LGBT-werknemers een interne supportstructuur opzetten.
7. De werkgever zal deze Verklaring verankeren in de organisatiecultuur, het human resourcesbeleid en, voor zover van toepassing, de cao en deze verankering ook uitdragen in de externe communicatie, zoals bijvoorbeeld in het jaarverslag.
8. De werkgever zal zijn werknemers stimuleren mee te werken aan de survey en zodoende bij te dragen aan de ontwikkeling van 'best practices' met betrekking tot de realisatie en implementatie van de doelen van deze verklaring.
9. De werkgever zal activiteiten ter bevordering van de acceptatie van de LGBT-gemeenschap ondersteunen.
10. De werkgever zal zich maximaal inspannen om de doelstellingen van deze Verklaring na te streven, waar ook ter wereld hij actief is.

---

## 2. De scope en werkwijze van het project

### **Scope van het project**

De opdrachtgever voor dit project is stichting Parea. Dit project uitgevoerd door Workflex by van Lohuizen Consultancy. Dit project vond plaats tussen April en Juni 2023.

De opdrachtgever heeft Workflex benaderd om een vragenlijst te verspreiden onder de ondertekenaars van "De Verklaring van Paramaribo", hierna genoemd VVP. Het doel van deze vragenlijst is om een beter inzicht te krijgen in de omgang en implementatie van de VVP onder haar ondertekenaars en om te onderzoeken waar eventueel wijzigingen van de VVP of ondersteuning voor de ondertekenaars gevraagd wordt.

De volgende doelstellingen zijn gesteld aan het begin van het project:

1. Een review van de oude vragenlijst en waar nodig aanpassingen maken;
2. Zo veel mogelijk nieuwe ingevulde vragenlijsten verzamelen door middel van actieve aanschrijvingen;
3. Een database bijhouden van bedrijven, contactpersonen, functies, mailadressen, en telefoonnummers;
4. Een analyse van de vragenlijstresultaten gevolgd door conclusies en aanbevelingen.

### **Werkwijze van het project**

Om de opgestelde doelstellingen te halen is de volgende werkwijze bepaald:

- ✚ De vragenlijst wordt inhoudelijk en grammaticaal getoetst. Vervolgens worden aanpassingen gemaakt aan de vragenlijst indien nodig. Hierdoor hopen wij de vragenlijst te professionaliseren en uiteindelijk betere resultaten te ontvangen;
- ✚ Contactgegevens van de ondertekenaars van de VVP worden verzameld (database);
- ✚ De ondertekenaars van de VVP wordt informatie verschaft over Parea en de vragenlijst via e-mail. Daarbij wordt ook verzocht om de vragenlijst in te vullen door gebruik te maken van een link welke naar Google Forms verwijst;
- ✚ Na een bepaalde periode wordt een herhaalmail verzonden naar de bedrijven die nog geen reactie hebben gegeven;
- ✚ Er wordt telefonisch contact met de bedrijven opgenomen die niet gereageerd hebben op de herhaalmail;
- ✚ Er wordt eventueel nogmaals telefonisch contact opgenomen of er wordt een bedrijfsbezoek gepleegd aan bedrijven die de vragenlijst niet hebben ingevuld;
- ✚ Een eindrapportage wordt opgesteld waarin de resultaten van het project naar voren komen, een analyse wordt gegeven van de resultaten van de vragenlijst, en conclusies en aanbevelingen richting PAREA worden geformuleerd.

---

### 3. Projectrealisatie

Het hoofddoel van Workflex is om van zoveel mogelijk bedrijven een ingevulde vragenlijst te ontvangen. In de meeste gevallen is dit gebeurt doordat bedrijven de Google Forms vragenlijst hebben ingevuld. Een enkele keer hebben wij een mondelinge of schriftelijke reactie gekregen. Beiden zijn gerekend als een positief resultaat. Om te beginnen is Workflex begonnen met het verzamelen van contactgegevens (e-mailadres en telefoonnummer) en contactpersonen van de verschillende bedrijven. In het totaal is er contact opgenomen met 67 organisaties, allemaal ondertekenaars van de VVP. Er is gepoogd contact op te nemen met de directie of HR-afdeling indien mogelijk, dit achtten wij namelijk als de geschikte doelgroep voor de vragenlijst. Dit is gebeurd via een algemene mail (zie bijlage 1).

#### **Fase 1: 20 t/m 25 april**

Wat opviel is dat er in eerste instantie weinig respons kwam op deze mailing. Op 25 april, dus vijf dagen na het eerste contactmoment, hadden slechts 5 organisaties de vragenlijst ingevuld. Dit vonden wij opvallend en geen goed resultaat. Aan de hand van deze constatering heeft Workflex besloten om op 25 april een herinneringsmail te sturen naar de alle overgebleven bedrijven waarvan wij geen reactie hadden ontvangen. Daarnaast is het eigen netwerk gebruikt en contact gelegd met personen binnen deze bedrijven om hen op de hoogte te brengen van de vragenlijst en te overtuigen de vragenlijst in te vullen.

#### **Fase 2: 26 april t/m 1 mei**

In deze periode zijn 5 nieuwe ingevulde vragenlijsten verzameld, waarmee het totaal van ingevulde vragenlijsten op 10 kwam. Wij hadden meer reacties verwacht in de periode t/m 1 mei. De meeste van de resultaten in deze periode zijn verzameld door dat het persoonlijke netwerk actief werd aangeschreven.

#### **Fase 3: 2 t/m 6 mei**

In deze periode zijn 8 nieuwe ingevulde vragenlijsten verzameld, waarmee het totaal aantal ingevulde vragenlijsten op 18 kwam. Wij waren tevreden met dit resultaat in een relatief korte tijd. In deze periode hebben wij meer resultaten behaald dan in de voorgaande 2 periodes.

Hieruit valt af te leiden dat onze nieuwe aanpak (netwerk gebruiken en persoonlijk bellen) effectief bleek te zijn. Deze aanpak is echter wel tijdsintensiever dan bijvoorbeeld het gebruik van algemene mailing.

Tijdens de telefoongesprekken viel het op dat er weinig kennis is over wat PAREA is in het algemeen en van de Verklaring van Paramaribo specifiek binnen veel bedrijven. Dit wordt gezien als een van de redenen waarom een aantal bedrijven niet gereageerd hebben op mails vanuit [vragenlijst@pareasuriname.com](mailto:vragenlijst@pareasuriname.com).

Daarnaast was het ook lastig dat er vaak gesproken werd met personen die zich niet aangesproken/verantwoordelijk voelden om de vragenlijst in te vullen. Er werd dan vermeld dat zij de VVP niet hadden getekend en de mail door zouden zetten naar leidinggevenden/directie/HR. Hierdoor liep contact bijvoorbeeld vast of werd er beloofd de vragenlijst door te sturen naar directie of HR waar dan naderhand geen reactie op kwam.

#### **Fase 4: 7 t/m 24 mei**

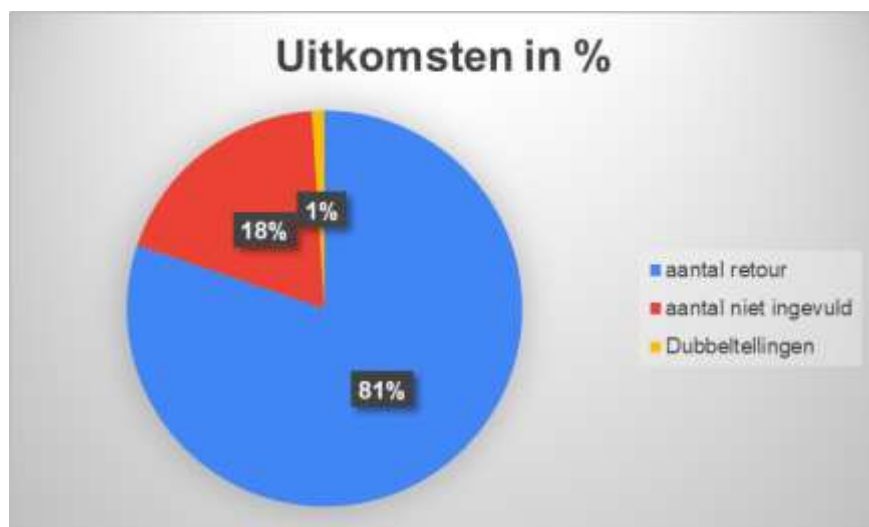
In deze laatste periode zijn er nog 7 nieuwe vragenlijsten succesvol ontvangen, wat het totaal aantal ingevulde vragenlijsten op 25 brengt. Vanuit Workflex zijn wij actief de bedrijven gaan bellen en/of bezoeken, deze bedrijfsbezoeken waren relatief tijdsintensief. Wat opviel is dat veel bedrijven niet goed wisten wat ze met de vragenlijst aan moesten, wie het in moest vullen, en ook geen prikkel ervaarden om de vragenlijst in te vullen. Daarnaast werd vaak gevraagd om een kopie van de VVP met daarop een naam + handtekening van de ondertekenaar, welke wij dan niet konden verschaffen. Desalniettemin zijn uit deze bedrijfsbezoeken nog wel enkele resultaten gekomen waar wij tevreden mee zijn.

---

## 4. Projectresultaten

Hieronder zullen de ontvangen resultaten van de vragenlijst weergegeven worden in de vorm van grafieken. Er zijn resultaten ontvangen tijdens het einde van 2022 (eerste versie vragenlijst) en tijdens de reeds aangegeven huidige loop van dit project. De eerste vragenlijst van einde 2022 en de huidige vragenlijst bestaan uit meerkeuzevragen en open vragen. De resultaten van beide periodes worden meegenomen in de resultaten en de bijbehorende analyses en conclusies. De vragenlijst valt in te zien door gebruik te maken van de volgende [link](#).

Hieronder zullen de ontvangen resultaten van de vragenlijst weergegeven worden in de vorm van grafieken.



Van de 79 bedrijven hebben 44 bedrijven de vragenlijst ingevuld. 15 bedrijven hebben niet gereageerd. 20 bedrijven vielen af vanwege uiteenlopende redenen.

*Figuur 1: totale respons is 81%*

### Conclusie:

van de 79 aangeschreven bedrijven hebben 44 bedrijven de vragenlijst ingevuld. Dit vinden wij een mooi resultaat. Er waren 20 bedrijven welke gereageerd hebben maar de vragenlijst niet hebben ingevuld. Redenen hiervoor waren onder andere omdat zij een eenmansbedrijf waren, of omdat zij niet meer bestaan, of omdat zij verhuisd zijn. Deze resultaten zijn individueel in te zien. De response van 81% is een resultaat om trots op de zijn.



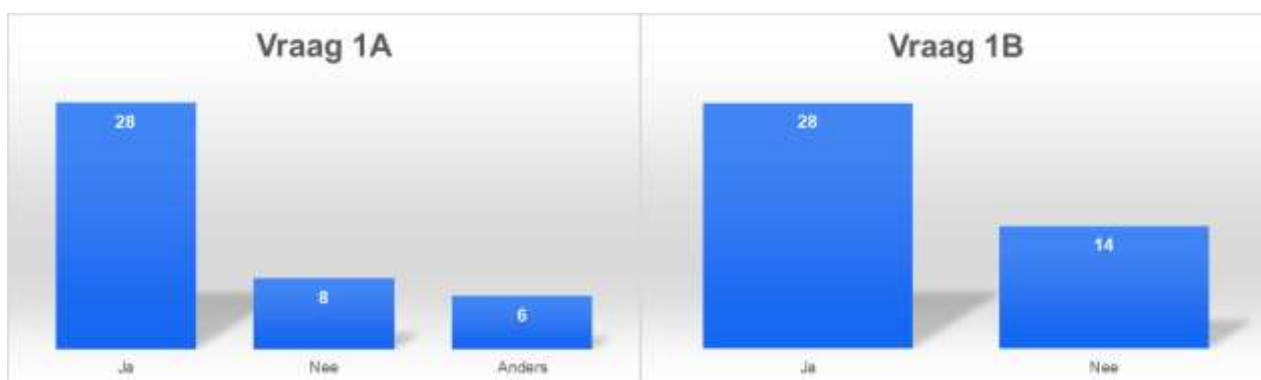
---

## Antwoorden vragenlijst

### Vraag 1

1 A Heeft uw organisatiebeleid (vastgelegd) of zijn er acties ondernomen voor een veilige(r) werkomgeving voor alle werknemers?

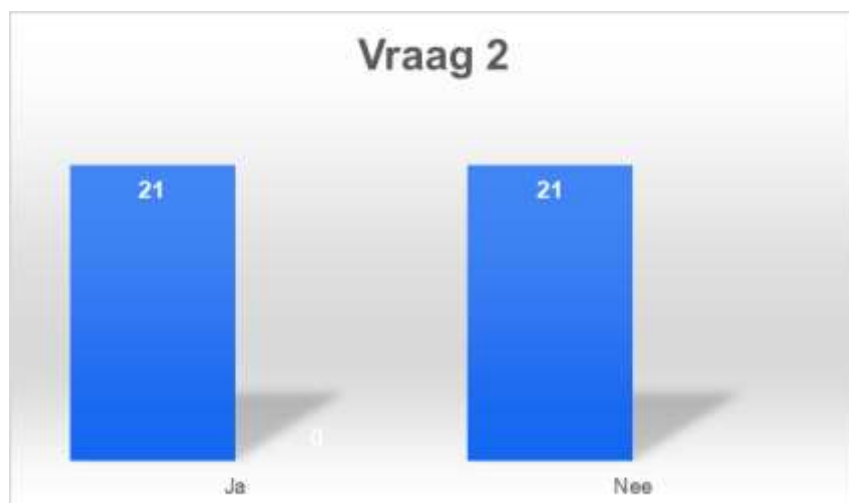
1 B Heeft uw organisatiebeleid (vastgelegd) of acties ondernomen voor het garanderen van gelijke kansen van alle werknemers?



*Figuur 2: De meeste bedrijven hebben beleid vastgelegd en deze tevens omgezet in acties, er is nog winst te behalen bij een aantal (kleine) bedrijven.*

### Vraag 2:

Heeft uw organisatie sinds de ondertekening samengewerkt met organisaties die LGBTQ-belangen behartigen?

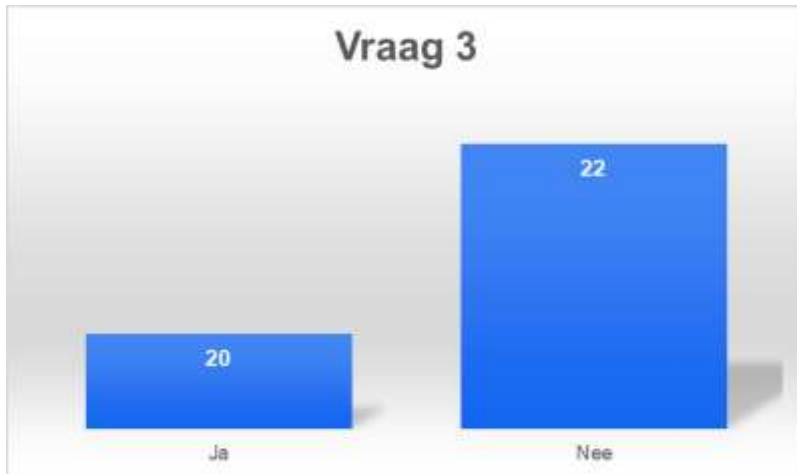


*Figuur 3: Een 50/50 uitkomst hier, een actiepunten zou kunnen zijn om de best practice van de "Ja uitkomsten" te delen met de "Ja uitkomsten".*

---

**Vraag 3:**

Zijn er binnen het bedrijf personen die verantwoordelijk zijn voor het creëren van een LGBTQ-vriendelijke werkomgeving?



*Figuur 4: Een aantal bedrijven heeft dit al op orde, ook hier valt er nog winst te behalen.*

**Vraag 4:**

A: Zijn er aanpassingen gekomen in de werkomgeving om ervoor te zorgen dat LGBT-werknemers zichtbaar zichzelf willen en kunnen zijn op de werkvloer.

B: Zijn er activiteiten die u samen met LGBT-werknemers heeft ontplooid op gebied van diversiteit en inclusiviteit?



*Figuur 5: Bij de meeste bedrijven is er winst te behalen met betrekking tot eventuele aanpassingen en het organiseren van activiteiten aangaande LGBT-werknemers.*

---

**Vraag 5:**

Is er binnen het bedrijf een persoon die ondersteuning biedt, of zijn er een aantal personen die ondersteuning bieden aan de LGBT- werknemers binnen de organisatie?



*Figuur 6: Binnen de meeste bedrijven is er geen (vast) aanspreekpunt bij wie men terecht kan.*

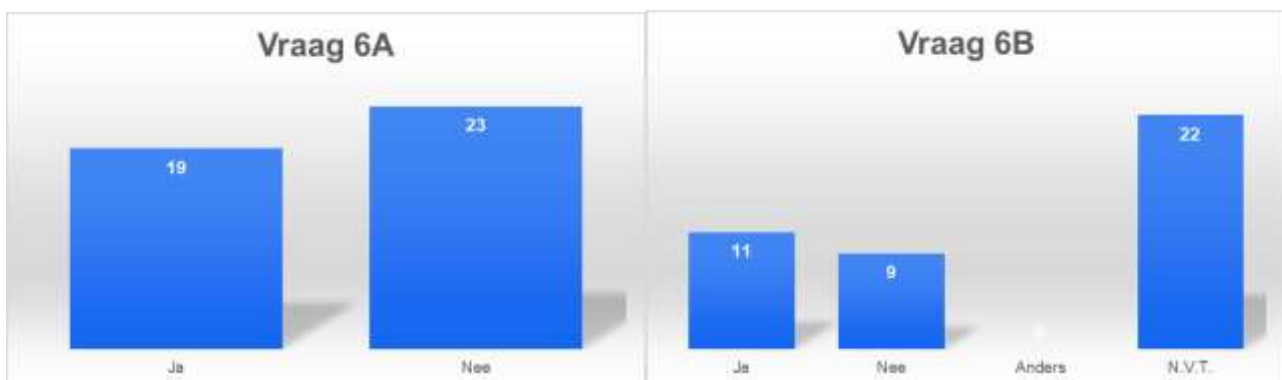
**Vraag 6:**

A: Heeft uw organisatie acties ondernomen om de organisatiecultuur in lijn te brengen met de verklaring?

B: Heeft uw organisatie acties ondernomen om het HR-beleid in lijn te brengen met de verklaring?

C: Heeft uw organisatie acties ondernomen om de CAO in lijn te brengen met de verklaring?

D: Heeft uw organisatie de intentie ('geest') van de Verklaring van Paramaribo verwoord in het jaarverslag of in andere communicatie?





*Figuur 7: De meeste bedrijven gaven aan dat er geen CAO is, geen HR aanwezig is, of dat HR onvoldoende tools heeft aangaande beleid en richtlijnen, dit is een aandachtspunt.*

**Vraag 7:**

Heeft uw organisatie activiteiten ondersteund ter bevordering van de acceptatie van de LGBTQ-gemeenschap na de ondertekening van de VVP?



*Figuur 8: Voorbeelden welke genoemd werden: marketing gerelateerde uitingen, ondersteunen Pride Month en donaties.*

**Vraag 8:**

In hoeverre heeft uw organisatie zich ingespannen om de doelstellingen van De Verklaring na te streven? (Geef een cijfer)

**Vraag 9:**

Wat is de grootste uitdaging dat u heeft om het actieplan van de VVP te implementeren binnen uw organisatie?

**Vraag 10:**

Welke ondersteuning heeft u nodig om de in de Verklaring gestelde acties daadwerkelijk uit te voeren?

En Bijzondere ja/nee reacties



Figuur 9 (vraag 8,9 & 10): Bij de open vragen geven 16 bedrijven scores tussen de 5 en 8 voor het leveren van hun inspanningen t.b.v. de VVP. De economische crisis en HR uitdagingen zorgen ervoor dat er andere prioriteiten worden gesteld.

De volgende bijzonderheden werden nog vermeld bij de ja/nee antwoorden:

Ja	Nee
Past bij de organisatie, dus logisch	Geen HR-beleid
Samenwerken met en verzorgen van LGBTQ-activiteiten	Geen CAO
Pride Month	Gedragsregels
Aanspreekpunt in de organisatie	Kleine Organisaties

---

## 5. Conclusies

Eerst wordt er gekeken naar de doelstellingen en of deze behaald zijn. Daarbij wordt een toelichting gegeven over waarom deze doelstelling wel of niet behaald is. Daarnaast zijn er conclusies geformuleerd, volgend uit de resultaten van de vragenlijst.

### De projectdoelstellingen:

**Doelstelling 1:** Een review van de oude vragenlijst en waar nodig aanpassingen maken.

**Behaald/Niet behaald:** Behaald

**Toelichting:** Er is een extra vraag toegevoegd (vraag 8) om te weten te komen wat bedrijven zelf vinden van hun inspanningen om de doelstellingen van de VVP na te leven. Daarnaast is er een nieuwe introductie geschreven bij de vragenlijst en zijn er aanpassingen gemaakt op het gebied van grammatica en interpunctie.

**Doelstelling 2:** Zo veel mogelijk nieuwe ingevulde vragenlijsten verzamelen door middel van actieve aanschrijvingen.

**Behaald/Niet behaald:** Behaald

**Toelichting:** Wij hebben maximaal ingespannen om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk bedrijven de vragenlijst hebben ingevuld. Naar iedere organisatie hebben wij minimaal 3 keer gemaïld, 2 keer gebeld en bij een aantal (+/- 10) bedrijven is een bedrijfsbezoek gebracht.

**Doelstelling 3:** Een database bijhouden van bedrijven, contactpersonen, functies, mailadressen, en telefoonnummers.

**Behaald/Niet behaald:** Behaald

**Toelichting:** Alle informatie (indien beschikbaar/gevonden) is verzameld en in één overzicht gezet. Hierdoor wordt het in de toekomst makkelijker om contact op te nemen met ondertekenaars van de VVP.

**Doelstelling 4:** Een analyse van de vragenlijstresultaten gevolgd door conclusies en aanbevelingen.

**Behaald/Niet behaald:** Behaald

**Toelichting:** In deze rapportage zijn deze analyse, conclusies en aanbevelingen te vinden.

### Conclusies vragenlijst

- ✚ *Veel ondertekenaars van de VVP zijn betrokken bij ondersteunende activiteiten voor de LGBTQ-gemeenschap*

Meer dan driekwart van de bedrijven geeft aan dat ze activiteiten ondersteund ter bevordering van de acceptatie van de LGBTQ-gemeenschap. Voorbeelden van activiteiten waar bedrijven aan meedoen zijn activiteiten tijdens Pride Month, het sponsoren van activiteiten, of het deelnemen aan trainingen. Deze bedrijven voelen zich verbonden met de LGBTQ-gemeenschap en staan voor inclusie in welke vorm dan ook.

- ✚ *Er is onvoldoende kennis over Parea en de VVP aanwezig bij de (operationele) werknemers*

Tijdens de vele contacten die wij hadden met de vele verschillende bedrijven kwam vooral naar voren dat er weinig kennis van Parea en de VVP aanwezig was bij het operationele personeel. Zoals reeds vermeld in dit rapport is dat ook één van de redenen waarom het vaak moeizaam was om respons te krijgen op de vragenlijst tijdens contactpogingen. Personen en bedrijven wisten simpelweg niet waar het over ging en hebben de vragenlijst daarom niet behandeld.

- ✚ *Er is weinig tot geen HR-beleid binnen de meeste bedrijven aanwezig*

Meer dan de helft van de respondenten gaf aan dat er binnen hun organisatie geen HR-beleid aanwezig is. Human Resource personeel is vaak van belang om de VVP door te vertalen naar beleid en bewustzijn bij de

---

werknemers. Daarnaast heeft een HR-afdeling vaak kennis en verstand van verklaringen en protocollen als de VVP en zijn zij, naast management/directie, geschikt om de vragenlijst in te vullen. Het afwezig zijn van HR heeft dus invloed op hoe een bedrijf met de VVP omgaat.

✚ *Niet alle bedrijven zetten de actiepunten van de VVP om in beleid/protocollen/regels/statuten*

De meerderheid van de ontvangen resultaten laat zien dat bedrijven bezig zijn met het inclusiever maken van hun organisatie en ervoor te zorgen dat iedereen zich veilig kan voelen, ongeacht hun seksuele voorkeuren. Een kleiner gedeelte van die resultaten laat zien dat bedrijven specifiek LGBTQ-rechten beschermen in hun beleid en interne regelgeving. Een nog kleiner gedeelte gebruikt specifiek de actiepunten geformuleerd in de VVP bij het invullen van beleid en protocollen

✚ *De vragenlijst en de VVP zijn niet altijd toepasbaar voor kleine bedrijven*

Wat een aantal keer naar voren is gekomen bij gesprekken en duidelijk werd vanuit ingevulde vragenlijsten is dat een aantal kleine bedrijven de VVP en bijbehorende vragenlijst te abstract en moeilijk toepasbaar vinden. In kleine bedrijven is vaak geen HR-afdeling aanwezig en is het minimale personeel druk bezig met operationele zaken. Voor hen was het dan ook moeilijk op de VVP door te vertalen naar regels (welke dan vaak afwezig zijn) en om de vragenlijst überhaupt te beantwoorden. Veel vragen waren voor hen dan ook niet van toepassing.

---

## 6. Aanbevelingen

### *Bedrijven een getekende kopie (naam + handtekening) van de VVP sturen*

Veel bedrijven waren niet op de hoogte van het feit dat ze de Verklaring van Paramaribo hadden ondertekend. Zij hadden zelf namelijk geen kopie ontvangen van hun ondertekening. Ook gaven (vooral grotere) bedrijven aan dat ze eerst een kopie van de VVP met daaronder naam en handtekening van de ondertekenaar wilden ontvangen voordat ze verdere actie zouden ondernemen richting de vragenlijst. Het creëren van zulke kopieën zorgt voor een professionelere en betrouwbaardere administratie en kijk van bedrijven naar Parea. Daarnaast zal het ook helpen bij het krijgen van response op een eventuele volgende enquête of vragenlijst.

### *Zorg dat bedrijven betrokkenheid blijven voelen*

Om kennis en begrip binnen bedrijven over LGBTQ-welzijn, Parea en de VVP te verbeteren, zowel bij management en directie als bij operationele werknemers, is betrokkenheid van belang. Om het hoofddoel van Parea te bereiken, het creëren van een zo vriendelijk mogelijke werkomgeving voor leden van de LGBTQ-gemeenschap, zijn acties vanuit Parea wenselijk. Voorbeelden om de betrokkenheid van bedrijven bij Parea en de VVP te verhogen zijn het organiseren van thema-avonden, intervisie & interactieve sessies, en nieuwsbrieven onder VVP-ondertekenaars. Daarbij hebben bedrijven ook de kans om kennis te maken met elkaar en te leren van elkaar.

### *Voorbeelden geven hoe actiepunten VVP geïmplementeerd kunnen worden*

Wat naar voren is gekomen uit de antwoorden op open vragen is het feit dat bedrijven de VVP meer hebben ondertekend als blijk van steun voor Parea en de LGBTQ-gemeenschap, niet met als doel de VVP te implementeren. Ook is naar voren gekomen dat bedrijven van mening zijn dat de actiepunten soms wat te abstract zijn en het daardoor lastig is om de actiepunten te verwerken in hun bedrijfsvoering. Het benoemen van voorbeelden bij de actiepunten kan helpen om bedrijven een beter beeld te krijgen van wat er met een actiepunt bedoeld wordt en hoe het vertaald kan worden in de dagelijkse gang van zaken. Hierdoor wordt de kans ook groter dat de VVP levendig binnen een organisatie aanwezig is en dat er meer kennis bestaat bij werknemers omdat de actiepunten daadwerkelijk ingezet worden.



---

## Bijlagen

### **Bijlage 1: Eerste verstuurde email naar ondertekenaars VVP**

*Beste ondertekenaar van de Verklaring Van Paramaribo (VVP),*

*Wij zijn bezig met een onderzoek naar de Verklaring van Paramaribo ter bevordering van een LGBTQ-vriendelijke werkomgeving (VVP) en de implementatie ervan door de ondertekenaars. U krijgt deze mail omdat uw organisatie deze verklaring van PAREA heeft getekend.*

*Onderdeel van dit onderzoek is een vragenlijst die wij afnemen bij de ondertekenaars van de VVP. Door het invullen van deze korte vragenlijst helpt u ons een beter inzicht te krijgen in de mate van implementatie van de VVP en eventuele moeilijkheden daarbij. Hierdoor hopen wij als PAREA organisaties beter te kunnen gaan ondersteunen in het toepassen van de VVP in de praktijk.*

*U kunt de vragenlijst invullen door op onderstaande link te klikken.*

[HTTPS://FORMS.GLE/VWY89QHVVUCFKDEM9](https://forms.gle/VWY89QHVVUCFKDEM9)

*Het invullen van de vragenlijst duurt slechts 5-10 minuten en hoe meer ondertekenaars van de VVP de vragenlijst invullen, hoe gerichter wij in de toekomst kunnen assisteren in het LGBTQ-vriendelijk maken van uw organisatie.*

*WIJ VERZOEKEN U DE VRAGENLIJST UITERLIJK DONDERDAG 4 MEI IN TE VULLEN. Bij vragen of onduidelijkheden betreffende de vragenlijst kunt u contact opnemen met PAREA via [vragenlijst@pareasuriname.com](mailto:vragenlijst@pareasuriname.com).*

*Bij voorbaat dank!*

*PAREA en Stichting Projekta*

### **Bijlage 2: Link naar vragenlijst**

[HTTPS://FORMS.GLE/VWY89QHVVUCFKDEM9](https://forms.gle/VWY89QHVVUCFKDEM9)