

## English version:

### Title: How to become an LGBT\*IQ ally and supporter?

My name is Richard Glibbery. I work for RWE Supply & Trading as a Freight Originator based in our Swindon office in the UK and I am an out and proud gay man.

LGBT+ people have consistently used their own voices to call for equal rights and social acceptance but we also need support from people outside our community: people who will recognise us, fight with us, and uplift us. This is the core of what it means to be one of our allies. Being an ally requires you to listen to people in the LGBT+ community. To educate yourself about where support is needed, and then act to provide it. And it requires you to be vocal in your support. To step in if you witness LGBT+ people being treated unfairly or left unrepresented.

So how does this translate to the workplace? What can a heterosexual person or cis-gendered person do to help their LGBT+ colleagues? Firstly, be willing to learn. Ignorance is not something to be embarrassed about. Look for opportunities to hear the stories and experiences of LGBT+ people and be prepared to ask questions if you don't understand something. Get involved in events run by your LGBT+ network or Diversity & Inclusion team. If you don't have either of these, you can easily find resources online to help explain the terms which are used, dispel myths, and provide insight into the realities of living as an LGBT+ person. Think about the language you use. For example, ask people what pronouns they prefer to be addressed by and offer your own. Try not to worry about making mistakes – it is much better to make the effort and occasionally get it wrong than not even try because you were scared of being called out. At RWE, our diversity team has created a useful guide for staff on how to use inclusive language.

Representation and visibility matters. For every LGBT+ colleague you know of, there are probably others who are not out or may not feel confident about sharing parts of their identity. Speak up for inclusion, whether you think LGBT+ people are listening or not. Your words are not only for them, but to show everybody else that you stand with them. Help make your work environment feel welcoming for everyone. We are fortunate to have RWE Group's CEO, Markus Krebber, as a patron of our LGBT\*IQ & Friends Network. He has spoken publicly about his commitments to our community and the importance of being able to show your true self at work. We also share career stories from LGBT+ employees which gives everyone at RWE an opportunity to see their commitment in action.

Issues related to sexual orientation and gender identity are deeply personal and many people find it hard to open up when they are struggling. Make sure that your employees know who they can talk to in confidence about these topics as well as other mental health and wellbeing issues.

If you want to help attract new LGBT+ talents to your business, make your commitments to inclusion clear from your website, social media, and recruitment materials, and make it part of the induction process for new joiners.

Ultimately, we should recognise that everybody is not the same but they deserve the same rights and opportunities. Our differences are important and impact our experience of the world. As an ally, you have a role to play in recognising and respecting those differences and shaping that experience so that it is positive for everyone.



## Detsche Fassung:

### Titel: Wie wird man ein:e LGBT\*IQ-Verbündete:r und Unterstützer:inn?

Mein Name ist Richard Glibbery. Ich arbeite für RWE Supply & Trading als Frachtabsender in unserem Büro in Swindon im Vereinigten Königreich und bin ein offener und stolzer schwuler Mann.

LGBT+ Menschen haben immer wieder ihre eigene Stimme erhoben, um gleiche Rechte und soziale Akzeptanz zu fordern, aber wir brauchen auch Unterstützung von Menschen außerhalb unserer Gemeinschaft: Menschen, die uns anerkennen, mit uns kämpfen und uns aufrichten. Dies ist der Kern dessen, was es bedeutet, ein:e unserer Verbündeten zu sein. Um ein:e Verbündete:r zu sein, ist es nötig, den Menschen in der LGBT+-Gemeinschaft zuzuhören. Informiere dich, wo Unterstützung benötigt wird und werde aktiv. Es ist wichtig, dass du deine Unterstützung lautstark zum Ausdruck bringst. Greife ein, wenn Du siehst, dass LGBT+ Menschen ungerecht behandelt oder nicht repräsentiert werden.

Wie lässt sich dies nun auf den Arbeitsplatz übertragen? Was kann eine heterosexuelle oder gleichgeschlechtliche Person tun, um ihren LGBT+-Kolleg:innen zu helfen? Erstens: sei offen dafür, zu lernen. Unwissenheit ist nichts, wofür man sich schämen muss. Suche nach Gelegenheiten, um die Geschichten und Erfahrungen von LGBT+ Menschen zu hören, und stelle , Fragen, wenn du etwas nicht verstehst. Beteilige dich an Veranstaltungen des LGBT+ Netzwerks oder des Diversity & Inclusion Teams. Gibt es die nicht, kannst Du leicht online Informationen finden, die dir dabei helfen, die verwendeten Begriffe zu erklären, Mythen zu hinterfragen und einen Einblick in die Realitäten des Lebens als LGBT+ Person zu geben. Reflektiere die Sprache, die du verwendest. Frage Menschen, mit welchen Pronomen sie angesprochen werden möchten, und biete ihnen deine eigenen Pronomen an. Hab' keine Angst, Fehler zu machen - es ist viel besser, aktiv zu werden und mal etwas falsch zu machen, als es gar nicht erst zu versuchen, weil man Angst hat, angegriffen zu werden. Bei RWE hat unser Diversity-Team einen hilfreichen Leitfaden für alle Kolleg:innen entwickelt, der erklärt, wie man eine integrative Sprache nutzen kann.

Repräsentation und Sichtbarkeit sind wichtig. Für jede:n LGBT+-Kolleg:in den/ die du kennst, gibt es wahrscheinlich andere, die sich nicht outen oder die sich nicht trauen, Teile ihrer Identität zu zeigen. Setze dich für Inklusion ein, egal ob du glaubst, dass LGBT+ Menschen das hören oder nicht. Deine Worte sind nicht nur für sie bestimmt, sondern sollen auch allen anderen zeigen, dass du zu ihnen stehst. Trage dazu bei, dass sich das Arbeitsumfeld für alle einladend anfühlt. Markus Krebber, CEO der RWE AG, hat sich als Schirmherr des Gründungsevents für das Netzwerk eingesetzt. Er hat sich öffentlich zu seinem Engagement für unsere Gemeinschaft geäußert und erklärt, wie wichtig es ist, dass man sich am Arbeitsplatz von seiner besten Seite zeigen kann. Wir teilen auch Karrieregeschichten von LGBT+-Mitarbeiter:innen, was jedem bei RWE die Möglichkeit gibt, sein Engagement in Aktion zu sehen.

Fragen im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität sind zutiefst persönlich, und vielen Menschen fällt es schwer, sich zu öffnen, wenn sie Probleme haben. Stelle sicher, dass deine Mitarbeiter:innen wissen, an wen sie sich vertraulich wenden können, um über diese und andere Fragen der psychischen Gesundheit und des psychischen Wohlbefindens zu sprechen.

Wenn du neue LGBT+-Talente für das Unternehmen gewinnen möchtest, dann achte darauf, auf der Website des Unternehmens, in den sozialen Medien und in der Kommunikation rund um die





Rekrutierung von Mitarbeiter:innen, deutlich zu machen, dass sich das Unternehmen für Inklusion einsetzt. Außerdem solltest du es auch zu einem Teil der Einführungsveranstaltungen und -informationen für neue Mitarbeiter:innen machen.

Letztlich sollten wir anerkennen, dass nicht alle Menschen gleich sind, aber alle die gleichen Rechte und Möglichkeiten verdienen. Unsere individuellen Unterschiede sind wichtig und beeinflussen, wie wir die Welt erfahren. Als Verbündete:r ist es Deine Aufgabe, diese Unterschiede anzuerkennen und zu respektieren und das Erleben dieser Unterschiede so zu gestalten, dass sie von allen positiv erlebt werden können.

