

Roze net



werken

Voor een
sfeer van
veiligheid en
acceptatie

TEKST TON VAN DEN BORN | FOTOGRAFIE ELENA PONZETTI

Politie, ministeries, banken, gemeentes. Veel grote organisaties in overheid en bedrijfsleven hebben bloeiende roze netwerken. Ze zorgen dat lhbt'ers zich veilig voelen op hun werkplek. En ze willen dat ook graag laten zien, bijvoorbeeld op de Gay Pride. Het roze netwerk van KKiG komt echter nogal moeizaam van de grond. Een artikel over het wat, waarom en hoe van roze netwerken.

Elena Ponzetti, werkzaam bij de Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit, een uitvoerende dienst van het ministerie van Economische Zaken (EZ), nam drie jaar geleden initiatief voor een roze netwerk bij het ministerie. "Ik zag het bij een ander ministerie en vroeg me af: waarom hebben wij dat niet?"

Ze sprak erover met collega's en begon met het netwerk voor het ministerie en uitvoerende diensten van EZ elders in het land. "Er is een kerngroep", vertelt ze, "en er zijn mensen die wat doen, bijvoorbeeld op de website of in de organisatie van activiteiten. Het is niet een netwerk waar je lid van wordt, want het is juist belangrijk dat je als netwerk niet alleen mensen van de doelgroep betreft. Ook heterobondgenoten horen erbij, zoals in de Gay Straight Alliance gebeurt, of net als nu bij het feminisme waar ze mannen willen betrekken (de HeforShe-campagne). Het gaat erom dat iedereen het belangrijk vindt. Bij ons is ook iedereen welkom, bijvoorbeeld wanneer we 'een borrel' organiseren. Het is niet zo officieel." >>



Elena Ponzetti



Amin Michel



Marion Keislair (r) tijdens de (R)echt Roze kranslegging op 4 mei 2012

“In het begin liep ik soms wel tegen muren”, zegt ze, “maar de laatste maanden heb ik meer succes. Ik heb directie en collega’s ervan weten te overtuigen dat het niet de bedoeling is dat we ons puur op problemen van lhbt’ers (lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender en ook intersekse/DSD) richten. Het gaat om inclusie van deze mensen, we willen laten zien dat er verschillen zijn en dat je die kunt benutten.”

Naar buiten

“Mensen zien nu de voordelen.” Die voordelen zijn er voor de lhbt’ers zelf, en voor de organisatie. Dat zegt ook Amin Michel. Behalve projectleider van Roze in Groen, het roze netwerk voor groen onderwijs, heeft hij een eigen adviesbureau, Inclusion4Diversity. Hij

Zo’n netwerk werkt naar binnen en naar buiten, bevestigt hij. “Een werkgever laat zo zien dat hij inclusief is. Dat is een boodschap voor de werving van nieuw talent (kom bij ons, want wij omarmen alle groepen), en ook naar de organisatie zelf.”

Marion Keislair heeft een goed overzicht over de roze netwerken bij de overheid. Ze werkt bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (“zeg maar: het gevangeniswezen”). In 2008 nam ze initiatief voor een roze netwerk bij het ministerie van Veiligheid en Justitie, waar de dienst onder valt: (R)echt Roze.

Maar daar bleef het niet bij. Omdat ze vindt dat lhbt-veiligheid bij de hele overheid geregeld moet zijn, nam ze

bij de overheid op de agenda blijft staan. “Dat is nodig”, zegt ze. “Ik denk zelfs dat het allemaal nog meer nodig wordt, want je merkt dat de samenleving verhardt.”

“Ik wilde kijken hoe op het werkveld de veiligheid van lhbt’ers geregeld was. Als preventiewerker, bezig met veiligheid volgens arbo-normen, besef je dat een veilige plek niet alleen een plek is waar je het risico van ongelukken aanpakt, maar ook een plek waar je jezelf kunt zijn. Bovendien, als overheid vertel je de samenleving bijvoorbeeld wel dat sociale veiligheid gegarandeerd moet zijn, maar wat doe je zelf?”

Sfeer van begrip

“Een netwerk is absoluut een hele goede manier om een inclusieve werkgever te zijn”, zegt Michel. “Maar organisaties moeten dat ondersteunen en faciliteren: geld of middelen, vergaderruimte of wat dan ook. Het werkt pas echt als er steun van de top is, een duidelijke uitspraak van de directie dat het bedrijf een inclusief bedrijf is. Dan volgt de rest vanzelf. Hrm of personeelszaken kan sprekers uit de lhbt-groep uitnodigen of een trainer die personeel bewust maakt van de vooroordelen die invloed hebben op sollicitatie- of functionerings-

‘Een werkgever laat zo zien dat hij inclusief is’

adviseert publieke en private organisaties over mogelijkheden om diversiteit vorm te geven. “De roze netwerken vormen daar maar een onderdeelje van. Ik ben zelf homo. Maar ik zet me naast voor lhbt’ers ook in voor andere groepen: vrouwen, biculturele mensen, gehandicapten.”

dat jaar ook initiatieven voor de Dutch Government Pride. Doel daarvan was een samenwerking tussen roze netwerken van verschillende overheden (bijvoorbeeld ook Defensie, Economische Zaken, Rijkswaterstaat, de Belastingdienst en gemeentes) op te zetten en ook te zorgen dat het



Brandweer Roze Rood Roze Zaterdag 2014



Landelijk Homonetwerk Politie Gay Pride Berlijn 2012

gesprekken. Het kan ook helpen als directeuren met collega-directeuren van andere bedrijven praten: hoe doen jullie dat, hoe werken jullie aan sociale veiligheid voor lhbt'ers?"

"Je kunt mensen helpen die gepest worden", zegt Ponzetti. Vaak kan een netwerk niet meer doen dan simpelweg signaleren en verwijzen. In goede samenwerking met hrm. "In die zin is zo'n netwerk ook een contact tussen werkvloer en personeelszaken."

"Maar", vervolgt ze, "het gaat toch vooral om een sfeer van begrip en acceptatie op de werkvloer." En de onderlinge solidariteit binnen een netwerk. Ze berekent dat als je nagaat dat het bij de VWA een 1600 of 1700 mensen betreft en bij het ministerie van EZ en de uitvoerende diensten 20 tot 25.000 mensen, je naar schatting bij de VWA een kleine 200 lhbt'ers hebt en bij EZ misschien wel 2500. "Ik word weleens gebeld door mensen die nog in de kast zitten", zegt ze. "Ze vragen dan hoe dat bij mij ging, ze zoeken een soort voorbeeld. Als je dat niet hebt, blijf je maar tobben, terwijl het helemaal geen probleem is."

Zichtbaarheid

De grootste activiteit van het roze netwerk van EZ tot nog toe was een debat over sociale veiligheid op werkvloeren

van de overheid, in 2013 in Utrecht. Dat was in samenwerking met de Dutch Government Pride, waar zowel Ponzetti als Keislair in het bestuur zitten. Keislair noemt de jaarlijkse conferentie die de Work Place Pride jaarlijks organiseert. Bij deze organisatie, die open is voor heel het bedrijfsleven, zijn nu een 35 tot 40 organisaties bij aangesloten. "Op de conferentie in juni hadden we als sprekers bijvoorbeeld Lord Brown, ceo van BP, die uit de kast kwam toen hij daar vertrok, en generaal Tammy Smith, een lesbische vrouw in het Amerikaanse leger."

Meestal is het wat bescheidener. Roze netwerken kunnen mensen helpen om uit

de kast te komen. "We zijn heel verschillend bij EZ", zegt Ponzetti. "Het maakt uit of je in Den Haag op het ministerie tussen hoogopgeleide mensen uit de kast komt of ergens in het veld in een mannenomgeving. Je ervaart dan hoe stereotype beelden meespelen. Daar kun je het sowieso over hebben, die stereotypingen. Ook stoere mannen kunnen bijvoorbeeld homo zijn en vrouwen met make-up, lesbisch."

"Soms vragen organisaties om optreden", zegt Michel. "Dat je mensen aanspreekt op hun gedrag. Zeker als mensen nog in de kast zitten, kan de sfeer maken dat ze zich niet veilig voelen." Een andere >>

Kies Roze in Groen

Kies Roze in Groen, het netwerk voor seksuele diversiteit en sociale inclusie in groen onderwijs, functioneert wat moeizaam. Amin Michel, projectleider, denkt dat dit vooral komt door het ontbreken van taakuren. "Je moet al zoveel, dan schiet dit over. Er zijn overigens scholen waar docenten hier wel taakuren voor hebben, maar dan heb je nog geen netwerk." In het onderwijs geldt dat je als docent het goede voorbeeld moet geven, voert hij aan. "Ook groene scholen moeten inclusieve scholen worden en in gesprek gaan met andere scholen over aanpak. En ook zij kunnen hierin nauw samenwerken met hrm en met de afdeling communicatie. Laten zien dat je een inclusieve school wilt zijn, bijvoorbeeld op beurzen en open dagen. Het is overigens goed om te zien in groen onderwijs dat veel mensen, en ook veel hetero's, zich inzetten tegen vooroordelen en vóór homo-acceptatie."





Roze Zaterdag 2013 SHK



Gay Pride Berlijn 2013

‘Het gaat toch vooral om een sfeer van begrip en acceptatie op de werkvloer’

vraag kan opkomen als je uitgezonden wordt naar een homofob land. Niet alleen mensen bij Defensie kunnen zich afvragen wat dit betekent, denkt Michel, maar ook voor medewerkers van Shell of groen-opgeleide mensen die naar een Afrikaans land gaan.

Natuurlijk zijn er de netwerkborrels, zegt Keislair. “We zijn ook betrokken bij lespakketten voor jeugdboefjes en de vraagstelling voor een medewerkersonderzoek. Hoe breng je het onderwerp ter sprake en welke vragen kun je de medewerkers op dit terrein stellen?”

Verder draait het vooral om zichtbaarheid. Laten zien dat je bestaat, dat je je inzet voor lhbt'ers en dat je organisatie een 'open werkgever' is. “Heb je een vriendelijk klimaat voor lhbt'ers, dan heb je vast ook een vriendelijk klimaat voor vrouwen”, zegt Ponzetti.

Keislair: “Mensen vinden het wel belangrijk dat we ons met (R)echt Roze laten zien. Met dodenherdenking leggen we een krans bij het homomonument, er zijn altijd een paar mensen die meevaren met de Gay Pride.” ■

Netwerken, belangengroepen en platforms

De roze netwerken in het bedrijfsleven zijn anders dan de landelijke netwerken voor lhbt'ers. Die netwerken zetten zich landelijk in voor zichtbaarheid en een inclusief beleid voor lhbt'ers. Met voorlichting en andere activiteiten. Dat zijn met name COC (sinds 1946), het Landelijk Netwerk Bisexualiteit (LNBI), de Transgender Netwerk Nederland (TNN) Vereniging Nederland en het in 2013 opgerichte Nederlands Netwerk Intersekse/DSD.

Een Gay Straight Alliance – verbinding tussen homo's en hetero's – is een netwerk op scholen. Een groep leerlingen en docenten die willen dat hun school veilig is voor iedereen, ‘of je nu homo, hetero, lesbo, bi of in dubio bent’, richten zo'n GSA op. Ze kunnen zich aanmelden bij het GSA-netwerk (op gaystraightalliance.nl).

Verder heb je Work Place Pride, overkoepelend voor roze netwerken in bedrijven zoals IBM, Philips en ING, en de Dutch Government Pride. Dit was aanvankelijk een platform, in 2011 officieel gelanceerd door de minister van Onderwijs, maar het is in september 2014 een stichting geworden. De stichting is overkoepelend voor bestaande en op te richten roze netwerken van overheidsorganisaties op rijks-, provinciaal en gemeentelijk niveau. Behalve zichtbaarheid en emancipatie op de werkvloer wil ze de samenwerking tussen LHBTI-netwerken te versterken. Ze willen onder meer adviseren en ondersteunen in hrm en maatschappelijk verantwoord werkgeverschap. En ook bij de opzet van een roze netwerk bij Rijksoverheid, provincies en gemeenten.

Roze netwerken van bedrijven en organisaties hebben verder namen zoals Trainbow (van de NS), Roze in Blauw (politie) en het Netwerk Roze FNV.