

OPEN ZIJN OVER SEKSUELE GEAARDHEID IS VOOR LHBT-WERKNEMER EEN HELE STAP

Pas uit de kast als het veilig is

De schattingen lopen uiteen, maar zo'n 8 tot 10% van de bevolking is niet-heteroseksueel. Dat betekent dat ze in uw organisatie ook aan het werk zijn. Nu kunt u een René van der Gijpje doen en stellen dat er in uw organisatie nu eenmaal minder homo's werken dan ergens anders. Óf u houdt in uw arbobeleid rekening met werknemers die het moeilijk vinden op de werkvloer voor hun seksuele geaardheid uit te komen. Een veilige werkplek waar iedereen zichzelf kan zijn, is prettig voor lhbt-werknemers en gunstig voor uw organisatie als geheel.

Uw werkgever vraagt zich misschien af waarom hij aandacht moet besteden aan uit de kast komen op het werk. Als een werknemer uit de kast wil komen, dan doet hij dat. Wil hij dat niet, dan houdt hij het voor zich. Maar zo simpel is het niet. Werknemers komen alleen uit de

kast als ze zich prettig en veilig voelen op hun werkplek. En als ze zich veilig voelen, durven ze niet alleen uit de kast te komen, ze behalen ook betere resultaten en verzuimen minder. Dat scheelt geld. Bovendien hebben alle werknemers baat bij een veilig werkklimaat, niet alleen

lhbt's (de afkorting voor lesbiënnes, homo's, biseksuelen en transgenders). Denk ook niet te snel dat er in uw organisatie geen problemen zijn met uit de kast komen omdat u er nooit iets van hoort. U moet er ook naar vragen! Uit de kast komen is een hele stap.

Schaap

Bovendien gaat 'als één schaap over de dam is, volgen er meer' in dit geval niet op. Als één medewerker uit de kast is gekomen, zich daar goed bij voelt en kan rekenen op steun van zijn collega's, betekent dit niet dat dit in de hele organisatie geldt. Dan kan een andere werknemer nog steeds moeite hebben om voor zijn geaardheid uit te komen, en kunnen collega's deze coming out niet accepteren. Ook is het niet zo dat iemand die eenmaal uit de kast komt, er dan ook is. Eigenlijk moet hij daarna nog steeds opnieuw uit de kast komen: tegenover nieuwe collega's, op een andere afdeling, tegenover klanten. Hij tast elke keer af of het klimaat veilig genoeg is om zich als niet-hetero te presenteren. Dat kan best wat stress opleveren. Er is ook een andere kant. Vanwege bepaald mannelijk of vrouwelijk gedrag kunnen werknemers wel eens denken dat hun collega's homo-seksueel of lesbisch zijn. Als u een gunstig klimaat wil scheppen waarin werknemers uit de kast durven komen, kunt u in principe twee dingen doen:

- 1 U kunt specifiek inzetten op uit de kast komen en een veilige werksfeer scheppen waarin werknemers uit de kast *dúrv*en komen. Benoem bijvoorbeeld

Netwerk voor 'roze' werknemers

Het Netwerk Roze FNV is een FNV-breed netwerk dat er op gericht is om het werkklimaat lhbt-vriendelijker te maken. Leden met problemen op het werk kunnen terecht bij hun vakbond en het netwerk zet zich er voor in dat ze dan goed en deskundig worden geholpen. Via de medezeggenschap in organisaties maken ze lhbt-kwesties op de werkvloer bespreekbaar. De bereidheid om te praten over homoseksualiteit op de werkvloer, is heel wisselend. De ervaring leert dat uit de kast komen beter bespreekbaar wordt als

er meer vrouwen in de OR zitten. Het Roze Netwerk organiseert trainingen voor ondernemingsraden en leidinggevenden. Deze trainingen gaan in op bewustwording, geven informatie over doelgroepen en welke problemen er spelen, en tijdens zo'n training kunnen deelnemers gesprekstechnieken oefenen. Toch blijft het lastig om de bedrijven te bereiken waar lhbt's het echt moeilijk hebben. Als homoseksualiteit op de werkvloer helemaal taboe is, gaan ondernemingsraden en leidinggevenden er geen training over volgen.

beeld expliciet in de RI&E of een werknemer zichzelf kan zijn op het werk, of hij discriminatie ervaart of vervelende opmerkingen krijgt. Staat duidelijk in de gedragscode van uw organisatie dat discriminatie van werknemers op grond van hun seksuele geaardheid niet wordt geaccepteerd? Het is goed hier ook voorbeelden van te geven. Welke sancties staan hier dan op? Waar kunnen werknemers terecht die zich vanwege hun andere geaardheid niet veilig voelen hun werk? Verwijs hen bijvoorbeeld door naar een vertrouwenspersoon, de bedrijfsmaatschappelijk werker of de afdeling P&O. Zorg voor een klachtenregeling waarin aandacht is voor de problemen van lhbt'ers op de werkvloer. Voorkom wel dat u hen teveel in een slachtofferrol plaatst, want daar zijn ze meestal niet van gediend.

- 2 Een andere mogelijkheid is om het onderwerp algemener aan te vliegen en de nadruk leggen op een veilig werkklimaat en dat werknemers zich prettig voelen op hun werk. Hierbij kunnen allerlei kwesties aan bod

“Het kan handig zijn om de discussie algemeen te houden”

komen, bijvoorbeeld discriminatie van alloctonen of vrouwen. Discriminatie van lhbt's is dan maar één van de onderwerpen die hiermee samenhangen. Het kan zelfs handig zijn om de discussie algemeen te houden en u niet specifiek te richten op lhbt-werknemers. Op deze manier kan ook de positie van alloctone werknemers aan bod komen, die misschien meer moeite hebben met een homoseksuele collega dan Nederlanders. Het werkt het best om dan gewoon het gesprek aan te gaan en in te zetten op wederzijds respect.

Als u specifiek het bespreekbaar maken van homoseksualiteit op de werkvloer

Van holebi's naar lhbt's: bondgenoten in de strijd

Enkele jaren geleden werden homo's, lesbiënnes en biseksuelen samengevoegd onder de term holebi's. Tegenwoordig is de term lhbt in zwang: lesbiënnes, homo's, biseksuelen en transgenders. Eigenlijk gaat het hier om een tamelijk diffuse groep. Ze zijn vooral bondgenoten in de strijd voor een veiligere werkplek en acceptatie op de werkvloer, maar het is niet zo dat ze identieke problemen hebben. Homo's ervaren andere hindernissen dan lesbo's met acceptatie op het werk. Biseksuelen hebben het nog moeilijker op de werkplek. Niet alleen worden zij niet geaccepteerd door hetero's, maar ook niet door homo's en lesbo's. Ze horen nergens bij en stuiten op veel onbegrip. Deze groep heeft ook de meeste gezondheidsklachten. Transgenders hebben weer hun eigen problematiek. Transgen-

ders voelen zich niet thuis in de geslachtsrol die past bij de uiterlijke geslachtskenmerken die ze bij hun geboorte hadden. Zij ervaren dat ze in het verkeerde lichaam geboren zijn. Sommige van hen wisselen daadwerkelijk (permanent) van geslacht, soms door een operatie. Dit zijn transseksuelen. Als een transgender als de andere sekse wil gaan leven, moet hij op een gegeven moment wel uit de kast komen. Maar er speelt meer. Als een werknemer in zijn nieuwe identiteit bij een andere werkgever gaat werken, wanneer en hoe maakt hij dat dan bekend? Door sociale media is de grens tussen werk en privé vervaagd. Uiteindelijk komen collega's het vaak toch wel te weten dat hun vrouwelijke collega vroeger een man was of omgekeerd. Hoe moeten organisaties hiermee omgaan?

wilt aanpakken, kunt u dit doen door een (roze) bedrijfsnetwerk op te richten. Samen met lhbt-werknemers, het management, de ondernemingsraad en P&O creëert u dan een netwerk binnen uw organisatie. Dit netwerk of deze alliantie kunt u zien als een soort ondernemingsraad die de belangen van 'roze' werknemers behartigt. Dit roze netwerk kan ervoor zorgen dat lhbt-werknemers beter zichtbaar worden, activiteiten organiseren, het bedrijfsbeleid doorlichten of aandacht besteden aan een veilig werkklimaat voor iedereen.

Draagvlak

Zo'n netwerk is niet voor elk bedrijf geschikt. Er moet wel werknemersparticipatie zijn en een soort algemene erkenning dat lhbt-werknemers zichzelf moeten kunnen zijn op de werkplek. Het is belangrijk dat ook niet-lhbt-werknemers bij zo'n netwerk worden betrokken, zodat er een gay-straight alliance ontstaat. Het netwerk krijgt dan een breed draagvlak en het is meteen duidelijk dat discriminatie van lhbt'ers iedereen aangaat. Leidinggevendens spelen altijd een

belangrijke rol bij een creëren van een prettig werkklimaat. Als het gaat om uit de kast komen op het werk, is dat niet an-

“Leidinggevendens hebben een sleutelpositie”

ders. Wijs leidinggevendens in uw organisatie op hun sleutelpositie. Leidinggevendens hebben nogal eens de neiging hun eigen rol in deze problematiek te onderschatten. Het uitspreken van leidinggevendens is echter essentieel: zij moeten laten weten dat uit de kast komen oké is. Dat kan op allerlei manieren, en niet alleen binnen het eigen team maar ook organisatiebreed. Dat laatste kan bijvoorbeeld in de vorm van een interview in het bedrijfsblad of op de bedrijfswebsite over een coming out in het eigen team.

Vincent Lorijn, Netwerk Roze FNV, info@netwerkkroezefnv.nl, www.netwerkkroezefnv.nl, www.facebook.com/fnvroze