

IN EEN VEILIG WERKKLIJMAAT KUNNEN MEDEWERKERS UIT DE KAST KOMEN

De deur moet van het slot

Uw manager vraagt zich misschien wel eens 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 toch? En wil hij dat niet, dan houdt hij het toch 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 maar behalen ze ook betere resultaten en melden zij zich minder vaak ziek.

De schattingen lopen uiteen, maar zo'n 8% tot 10% van de bevolking is niet-heteroseksueel. Ook in uw organisatie zullen dus lhbt's (afkorting voor lesbiennes, homo's, biseksuelen en transgenders) rondlopen. Het streven is een veilige werkplek waar iedereen zichzelf kan zijn.

Om dit te bereiken, moet uw manager in zijn arbobeleid rekening houden met werknemers die het moeilijk vinden om op de werkvloer voor hun seksuele geaardheid uit te komen. Denk niet te snel dat er in uw organisatie geen problemen zijn met uit de kast

komen omdat u er nooit iets van hoort. Uit de kast komen is een hele stap.

Moeite

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. Een andere werknemer kan nog steeds moeite hebben om voor zijn geaardheid uit te komen, en er kunnen

collega's zijn die deze coming out niet accepteren. Ook is het niet zo dat iemand die eenmaal uit de kast komt, meteen klaar is. Eigenlijk moet hij daarna steeds opnieuw uit de kast komen: tegenover nieuwe collega's, op een andere afdeling, eventueel tegenover klanten. Hij tast elke keer af of het klimaat veilig genoeg is om zich als 'niet-hetero' te presenteren. Dat kan behoorlijk wat stress opleveren.

Klimaat

Als uw manager een gunstig klimaat wil scheppen waarin werknemers uit de kast durven komen, kan hij in principe twee dingen doen:

Inzetten op wederzijds respect

- Eén mogelijkheid is om het onderwerp algemeen aan te vliegen en de nadruk te leggen op een veilig werkklimaat en dat werknemers zich prettig voelen op hun werk. Hierbij kunnen allerlei kwesties aan bod komen, bijvoorbeeld ook discriminatie van allochtonen of vrouwen. Discriminatie van lhbt's is dan één van de onderwerpen die hiermee samenhangen. Het kan zelfs handig zijn om de discussie algemeen te houden en deze niet specifiek te richten op lhbt-werknemers. Op deze manier kan ook de positie van alloch-

Netwerk Roze FNV wil u graag helpen

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 ervoor in dat ze dan deskundig worden geholpen. Ook geeft het netwerk trainingen aan leidinggevenden en onder-

nemingsraden. Via de medezeggenschap in organisaties zijn lhbt-kwesties op de werkvloer namelijk ook bespreekbaar te maken. De bereidheid om te praten over homoseksualiteit op de werkvloer, is wel heel wisselend. De ervaring leert dat uit de kast komen beter bespreekbaar wordt als er meer vrouwen in de OR zitten.

Niet over één kam scheren: de ene lhbt is zeer zeker de andere niet

Enkele jaren geleden werden homo's, lesbiennes en biseksuelen samengevoegd onder de term holebi's. Tegenwoordig is de term lhbt in zwang: lesbiennes, homo's, biseksuelen en transgenders.

Diffuus

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. Transgenders 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. Sommigen 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.

Grens

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 gaat uw organisatie hiermee om?

tone werknemers aan bod komen, die misschien meer moeite hebben met een homoseksuele collega dan Nederlanders. Het werkt het beste als uw manager dan gewoon het gesprek aan gaat en inzet op wederzijds respect.

- Uw organisatie kan ook specifiek inzetten op uit de kast komen en een veilige werksfeer scheppen waarin werknemers uit de kast dŭrven komen. Bijvoorbeeld door expliciet in de RI&E te benoemen 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 op hun werk? Verwijs hen bijvoorbeeld door naar Personeelszaken, een vertrouwenspersoon of de bedrijfsmaatschappelijk werker. Er moet ook een klachtenregeling zijn waarin aandacht is voor de problemen van lhbt'ers op de werkvloer. Voorkom wel dat ze te veel in een slachtofferrol worden geplaatst, want daar zijn 'roze' medewerkers meestal niet van gediend.

Als uw manager specifiek het bespreekbaar maken van homoseksualiteit op de werkvloer wil aanpakken, kan hij dit doen door een (roze) bedrijfsnetwerk op te richten. Samen met lhbt-werknemers, andere leden van het management, de afdeling P&O en de eventuele ondernemingsraad kan hij dan een netwerk binnen uw organisatie creëren. Dit netwerk of deze alliantie kunt u zien als een soort ondernemingsraad die de be-

overigens niet voor iedere organisatie 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 zogenoemde 'gay-straight alliance' kan ontstaan. Het netwerk krijgt dan een breed draagvlak en het is meteen duidelijk dat discriminatie van lhbt'ers iedereen aangaat.

Wijs uw manager op zijn sleutelpositie

langen 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.

Klankbord

Onderschat uw adviserende rol als klankbord niet. In de waan van de dag denkt uw manager misschien helemaal niet aan deze zaken; u kunt hem dan op het juiste spoor zetten. Zo'n netwerk is

Organisatiebreed

Leidinggevenden 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 anders. Wijs uw manager dus op zijn sleutelpositie. Leidinggevenden hebben nogal eens de neiging hun eigen rol in deze problematiek te onderschatten. Het is echter essentieel dat uw manager laat weten dat uit de kast komen oké is. Dat kan binnen zijn eigen team maar ook organisatiebreed. Denk bijvoorbeeld aan een interview in het bedrijfsblad of een stukje op de bedrijfswebsite over een coming out in het eigen team.

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