

Netwerken voor transgenders op de werkvloer

'IK WERD EEN PROJECT'

Ton van den Born • [community](#) • 12 dec 2014

Een transgendervriendelijke werkomgeving begint met kennis, begrip en acceptatie. Er is nog een weg te gaan, maar er zijn mooie voorbeelden van hoe het kan, zoals Renate den Heijer in de gemeente Den Haag. En roze netwerken in organisaties kunnen behalve voor lhbt'ers in het algemeen, betekenis hebben voor transgenders.

'Een lhbt-vriendelijke werkomgeving en –cultuur is een kwestie van lange adem.' Dat constateert Workplace Pride in een onderzoek dat in oktober uitkwam. Workplace Pride streeft naar grotere acceptatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender mensen op de werkvloer. Veel Nederlandse bedrijven scoren wat betreft een lhbt-veilige werkvloer volgens Workplace Pride slechter dan internationale werkgevers. Nederlandse werkgevers veronderstellen vaak dat het wel in de wet is geregeld en leunen dan achterover.

Workplace Pride is een overkoepelende stichting voor roze netwerken bij bedrijven en organisaties. Gio van den Heuvel en Renate den Heijer zijn actief in dergelijke netwerken. Renate is betrokken bij Den Haag Pride en Gio is bezig met de oprichting van een netwerk voor medewerkers van de gemeente Utrecht dat zich richt op seksuele diversiteit en genderidentiteit: U-Pride.



Gio en Renate

“Met zo'n netwerk kun je dingen agenderen”, zegt hij. Bij roze netwerken ligt de nadruk weliswaar vaak op inclusief zijn van lesbische en homoseksuele medewerkers. Maar, bevestigt Gio, transgenders kunnen er zeker wat aan hebben. “Ik ben het netwerk ook begonnen om te voorkomen dat transgenders steeds opnieuw een lange en lastige weg van acceptatie en begrip moeten belopen.”

Handelingsverlegenheid

Volgens Workplace Pride zien veel lhbt'ers zich nog steeds geconfronteerd met een dwingende 'heteroseksistische' cultuur en pesterijen op het werk. Het gevolg is dat ze niet uit de kast kunnen of durven komen en hun prestaties en welzijn eronder lijden. Veel transgenders krijgen op het werk te maken met onbegrip, hinderlijk gedrag, blunders en pesterijen van collega's. Het zou ook een rem op de gewenste carrière kunnen zijn als ze dan op het werk onvoldoende zichzelf kunnen zijn. Werkloosheidscijfers liggen onder transgenders veel hoger dan onder de bevolking in het algemeen en transseksuelen ontvangen bijna vier keer vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

INFORMEREN ZONDER TE CONFRONTEREN

Gio en Renate hebben beiden de transitie doorlopen terwijl hun werkgever dezelfde bleef. Ze informeerden leidinggevenden en collega's. De gemeente Den Haag, Renate's werkgever, heeft het volgens haar tien jaar geleden 'gigantisch goed' aangepakt. "Ik werd een project onder de titel: *Informeren zonder te confronteren*." Ze informeerde eerst haar directe collega's over haar dubbele leven en meldde zich in 2003 bij het genderteam van de VU in Amsterdam. "Ik heb veel steun gekregen en verschillende collega's zijn daarna echt vriendinnen geworden."

Er kwam een projectteam voor de communicatie, vertelt ze. Een team met haar afdelingshoofd, een communicatiemedewerker, een bedrijfsmaatschappelijk werker en de directeur. Ze bespraken de strategie om verschillende groepen collega's en relaties te informeren. 'Hoe kunnen we mensen betrekken bij het proces van Renate?', zo staat in het projectplan, 'want zij zal de acceptatie van haar collega's nodig hebben om te kunnen blijven functioneren op een menswaardige manier.' Ze deed haar verhaal in werkoverleggen en kwam na de kerstvakantie terug als vrouw. Veel collega's kennen haar niet anders.



"Zo kan het ook", reageert Gio. Hij constateerde op het moment van zijn transitie, dertien jaar geleden, veel onbekendheid bij mensen over transgenders, een bepaalde

handelingsverlegenheid en hij werd ook gepest. "Maar", zegt hij, "ik zit nu op een fijne plek." Hij voelt zich gesteund door zijn collega's.

Weinig besef

"Voor transgenders is het moeilijker om uit de kast te komen op de werkplek", denkt Elena Ponzetti, die drie jaar geleden het initiatief nam voor een roze netwerk bij het ministerie van Economische Zaken. "Ben je homo, dan zeg je dat een keer bij de koffie en dan ben je klaar. Maar als transgender, zeker voor transgenders die van man naar vrouw gaan, is het ingewikkelder. Alleen al met heel praktische zaken zoals welke toilet ga je gebruiken."

"Het netwerk is een manier om een dialoog te beginnen op de werkvloer, wat kan er beter?", denkt Ponzetti. "Je kunt, wil je goed functioneren, je privéleven niet altijd thuislaten. Maar het kost energie als je je identiteit voortdurend moet verbergen. Hoeft dat niet, dan ben je weerbaarder. Dat dringt nu langzaam door tot de werkgevers."

HET BEGINT VOORAL MET ZICHTBAAR ZIJN

Politie, vakbonden, gemeentes, banken, brandweer en bedrijven zoals IBM en Philips hebben bloeiende roze netwerken die zich inzetten opdat lhbt'ers zich veilig voelen op hun werkplek. Het heeft bovendien een mooie uitstraling, want een werkgever kan zo laten zien dat er een positieve houding tegenover diversiteit op de werkvloer heerst. Gio: "Ik vind ook dat de overheid een voorbeeldfunctie heeft. Als wij vinden dat mensen in de stad zich op een bepaalde manier moeten gedragen, moeten we zelf wel het goede voorbeeld geven."

Roze netwerken helpen mensen om uit de kast te komen. De lhbt'ers daarbinnen kunnen rolmodellen zijn, zeker als het managers betreft. "Het begint toch vooral met zichtbaar zijn", zegt Gio. "Het is immers niet altijd onwil bij collega's, maar ook onbekendheid." Die onbekendheid maakt dat er weinig besef is van waar lhbt-werknemers in het algemeen en transgenders in het bijzonder tegenaan lopen.



Workplace Pride doet aanbevelingen in het onderzoek, bijvoorbeeld voor werkgevers om diversiteit en lhbt-acceptatie in het bedrijfsbeleid te integreren en daar ook de rol van lhbt-netwerken te ondersteunen. Het zou dan goed zijn als die netwerken hun ledenbestand uitbouwen en hun rol kunnen verduidelijken.

Aan het werk blijven

“De direct leidinggevende heeft een grote rol in het scheppen van een veilige werksituatie”, zegt Gio. “Dat is lang niet overal vanzelfsprekend. Ik zou willen dat alle managers en leidinggevendenden training krijgen: hoe ga je om met diversiteit, met lhbt’ers, wat is sociale inclusie en hoe zorg je daarvoor? Als roze netwerk kun je je daarvoor inzetten.”

"En", denkt hij, "als transgenders kun je uitwisselen wat te doen om de situatie te verbeteren. Misschien is het goed als er een werkgroepje van transgenders binnen een roze netwerk zou zijn. Of als er vanuit ons netwerk lijntjes gelegd kunnen worden naar andere roze netwerken. We kunnen van elkaar leren. Het gebeurt helaas vaak in het transitietraject dat iemand zijn baan verliest. Mijn ambitie is dat transgenders die goed functioneren, gewoon aan het werk zijn en aan het werk blijven.”



Overzicht netwerken, belangengroepen en platforms

- Roze netwerken in bedrijven en organisaties worden opgericht, vaak op initiatief van medewerkers, om steun te bieden aan lhbt-medewerkers binnen die bedrijven en organisaties. Den Haag Pride en U-Pride zijn voorbeelden. Verder hebben ze namen zoals Trainbow (van de NS), Roze in Blauw (politie) en het Netwerk Roze FNV.
- Workplace Pride is overkoepelend voor roze netwerken in bedrijven zoals IBM, Philips en ING.
- Dutch Government Pride was aanvankelijk een platform, in 2011 officieel gelanceerd door de minister van Onderwijs, maar 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 lhbt-netwerken versterken. Ze willen onder meer adviseren en ondersteunen in hrm en maatschappelijk verantwoord werkgeverschap.
- Belangenorganisatie zetten zich landelijk in voor zichtbaarheid en acceptatie voor lhbt'ers. Dat zijn COC (sinds 1946), het Landelijk Netwerk Biseksualiteit (LNBi), Transgender Netwerk Nederland (TNN) en het in 2013 opgerichte Nederlands Netwerk Intersekse/DSD.
- Een Gay Straight Alliance – verbinding tussen gays en straights, 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', richt zo'n GSA op. Ze kunnen zich aanmelden bij het overkoepelende GSA-netwerk (op gaystraightalliance.nl).

Lees verder

Verklaring van Dordrecht

Inspanningen van Workplace Pride hebben in 2011 geleid tot de Verklaring van Amsterdam, een stappenplan voor werkgevers en werknemers om de situatie voor lhbt'ers op de werkvloer te verbeteren. Twee jaar later stelde speciaal voor transgenders Transgender Netwerk Nederland (TNN) de [Verklaring van Dordrecht](#) op. Met als doel emancipatie van transgenders op de werkvloer te bevorderen. Het gaat om tien punten waarvan het eerste luidt: 'Iedereen heeft het recht op waardig en productief werk, op rechtmatige en gunstige

arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid, zonder discriminatie op grond van genderidentiteit of genderexpressie.’ De gemeente Enschede tekende op 1 juli 2014, de dag dat de Transgenderwet werd ingevoerd, als eerste deze verklaring.

Onderzoek Paula Vennix

Paula Vennix constateerde in een [onderzoek \(2010\) naar de arbeidssituatie van transgenders uit Nederland en Vlaanderen](#) dat transgenders vaak niet de gewenste carrière kunnen maken. Dat kan volgens haar te maken hebben met gebrek aan acceptatie of dat ze op het werk onvoldoende zichzelf kunnen zijn. Genderoverschrijdende expressie van mannen (make-up, vrouwenkleding, meisjesnaam) wordt op het werk immers vrijwel nooit geaccepteerd en ook van vrouwen wordt meestal verwacht dat zij zich conformeren aan de genderrol. Sommige transgenders zijn dan bijvoorbeeld op het werk man en thuis vrouw. Vennix vindt dat onderwijs en voorlichting moeten bijdragen aan de beeldvorming van transgenders, dat er in cao's aandacht moet komen voor transgenders en dat UWV en re-integratiebureaus laagdrempelig worden voor transgenders.

TNN

Informatie van Transgender Netwerk Nederland (TNN) – dat bezig is met de opzet van een coachingstraject voor [transgenders en werk](#)

FNV

Website van het [Roze Netwerk FNV](#)
[FNV over lhbt'ers](#)