

Interview met **Stephan Horn**
en **Maral Arikan**

EEN VEILIGE OMGEVING VOOR LHBTI

Een werkplek waar iedereen zich welkom en veilig voelt is het streven van Rabobank's Roze Rainbow en Pride+ ABN AMRO. Een gesprek met Stephan Horn van de Rabobank en Maral Arikan van ABN AMRO, over de noodzaak van een expliciete policy en steun in de top.

"De grappen zijn niet vervelend bedoeld, maar ze kunnen wel intimiderend werken."

Stephan Horn, recruiter voor Customer Due Diligence bij Rabobank, is bestuurslid van **Rainbow** van de Rabobank, opgericht in 2007. Maral Arikan, management consultant op de afdeling Architectuur en Datamanagement van ABN AMRO, is bestuurslid van **Pride+** van ABN AMRO, opgericht in 2001 en een van de oudste in het Nederlandse bedrijfsleven.



LHBTI staat voor lesbische vrouwen (L), homoseksuele mannen (H), biseksuelen (B), transgenders (T) en interseksuele personen (I).

Wat verstaan jullie onder diversiteit en inclusiviteit?

Arikan: "Dat iedereen zich veilig en gehoord voelt op zijn werk en zichzelf kan zijn. En dat de werkomgeving een goede representatie is van de maatschappij."

Horn knikt: "Waar ook ter wereld."

Hoe staat het daarmee binnen jullie eigen bank?

Horn: "Het is de laatste twee, drie jaar aan het veranderen. Engels wordt meer de voertaal en we verkleuren. Je ziet mensen met andere achtergronden. Ook bij de Rabobank wordt IT belangrijker, met als gevolg meer collega's uit India. Juist ook de mensen van buiten willen we vanaf het eerste moment meegeven: je komt nu bij de Rabobank werken, dit zijn hier de normen en waarden."

Arikan: "Onze Raad van Bestuur heeft vijf jaar geleden een survey over LHBTI uitgestuurd naar al onze medewerkers en in 2018 opnieuw. Daaruit blijkt dat meer mensen uit de kast durven te komen. Volgens de laatste survey was dat 77 procent, tegen 67 procent vijf jaar eerder. Ook positief is: 74 procent van de medewerkers ziet graag een LHBTI-koppel in een reclamecampagne, tegen 53 procent vijf jaar eerder."

Dat zijn stappen vooruit. Horn: "Ja, maar we zijn er nog niet. Deze week bekende een collega dat hij toch wel moeite had om uit de kast te komen op zijn afdeling."

Waarom is dat moeilijk? Horn: "Er worden nog steeds homograpjes gemaakt. Dat is voor hem een drempel. Ik denk eerlijk gezegd dat mensen dat niet bewust doen, er heerst geen homohaar."

Arikan: "De grappen zijn niet vervelend bedoeld, maar voor iemand kunnen ze wel intimiderend werken. Daarom is een veilige omgeving nodig. Je moet je goed voelen."

Stephan Horn kwam zelf op zijn zeventiende uit de kast en heeft er op zijn werk nooit een geheim van gemaakt. Maral Arikan had haar coming out toen ze al even werkte bij ABN AMRO. "Hoe langer je het uitselt, hoe hoger de drempel wordt. Op den duur heb

je het idee dat je een dubbelleven gaat leiden, vertel je niet meer precies wat je in de weekenden gedaan hebt, draai je om de dingen heen."

Jullie netwerken streven naar een werkplek waar iedereen zich welkom en veilig voelt. Hoe wil je dat bereiken?

Arikan: "Het Pride+ netwerk van ABN AMRO biedt een community voor LHBTI's en sympathisanten, die wij *straight allies* noemen. We organiseren evenementen zoals een borrel of museumtour om mensen met elkaar in contact te brengen, maar ook om het onderwerp zichtbaar te maken buiten ons eigen netwerk. Zo sponsoren we de Roze Filmdagen in Amsterdam. Samen met de netwerken van andere bedrijven hebben we ook een symposium georganiseerd om het taboe hiv op de werkvloer bespreekbaar te maken."

Horn: "Rainbow van Rabobank is al jaren sponsor van de Amsterdam Pride. Twee jaar geleden hebben we in lijn met onze slogan *Growing a better world together* onze plek afgestaan aan een vereniging die opkomt voor LHBTI's met een kinderwens, Stichting Meer dan Gewenst. En afgelopen jaar aan transgenders. Om te laten zien dat we er voor iedereen zijn, ook buiten de bank. Binnen de bank organiseren we zelf borrels, ook met netwerken van bedrijven in de buurt, om ervaringen te delen."

Arikan: "Bovendien heeft ABN AMRO Diversity policy een expliciete vermelding betreffende seksuele voorkeur."

Is dat geen papieren tijger? Arikan: "Nee, elke werknemer kan er altijd op terugvallen. Een homoseksuele collega bijvoorbeeld kreeg een functie in Dubai, waar je zelfs als werkgever strafbaar bent als je een LHBTI'er aanneemt. Wij zorgen er met beleid voor dat hij voor deze positie niet gediscrimineerd wordt op basis van zijn geaardheid. Daarmee staan we vierkant achter onze medewerkers. Zo is er ook een policy voor transgenders. Tijdens de transitieperiode zijn we er voor hun, er is een soort verlof mogelijk. We voegen de daad bij het woord."

Zetten jullie je ook in voor collega's van vestigingen in het buitenland?

Arikan: "Voor ons is Nederland de doelgroep maar er komen nu ook lokale netwerken. In Engeland, New York en Hongkong bijvoorbeeld. Samenwerken met andere corporates doen we zeker. Zo hebben we met elf andere banken en vijf advocatenkantoren gestreden voor gelijke behandeling van een vrouw die in Hong Kong ging werken. Ze wilde er met haar vrouw gaan wonen, maar ze kregen geen visum omdat Hong Kong het homohuwelijk niet erkent. De strijd is gevoerd tot in het Hooggerechtshof, en gewonnen. Een mooi voorbeeld van wat je kunt bereiken als je samenwerkt."

Wat is jullie advies voor bedrijven waar nog geen

netwerk voor LHBTI's is? Horn: "Ga het niet opleggen, het moet vanuit een intrinsieke motivatie komen. Bij de Rabobank nam een groepje jongens twaalf jaar geleden het initiatief. Je kunt het vanuit HR natuurlijk wel stimuleren en er open voor staan. Zorg dat mensen weten dat er budget voor is, faciliteer initiatieven." Arikan: "Naast de intrinsieke motivatie in het bedrijf, is support van de top essentieel. Zoek dus ook een sponsor in de hogere laag van je organisatie. Wij hebben veel geluk gehad met onze voormalige bestuursvoorzitter Gerrit Zalm, de eerste die het zonder blikken of blozen over homoseksuelen & lesbiennes had. Hij was er glashelder in. Als een CEO dat uitdraagt heeft dat veel kracht. Zijn opvolger Kees van Dijkhuizen supportt ons eveneens. Dat helpt enorm."

En bij Rabobank? Horn glundert: "Vijf jaar geleden wilden we tijdens *coming out day* de regenboogvlag hijsen. Dat mocht niet omdat het niet in het vlaggenprotocol stond! Uiteindelijk besloten we het hoog te spelen en hebben we via bestuursvoorzitter Wiebe Draijer per mail een verzoek ingediend om het vlaggenprotocol te wijzigen. 'Natuurlijk', luidde het antwoord. Toen we als bestuur voor de gevel van het hoofdkantoor in Utrecht stonden en de vlag zagen wapperen zeiden we: Yes! Het is gelukt!" —