



BOA RAINBOW TASKFORCE



Inleiding

Het BOA Rainbow Taskforce is een op te richten personeelsnetwerk voor LHBTIQ* en sympathiserende medewerkers die werkzaam zijn als BOA (Buitengewoon Opsporingsambtenaar) in alle domeinen uit heel Nederland.

Het BOA Rainbow Taskforce wil zich bij oprichting ook graag aansluiten bij Dutch Government Pride** resp. (R)Echt Roze****. De belangrijkste reden om het BOA Rainbow Taskforce op te richten is het creëren van een opener en toegankelijker cultuur waar iedereen zich thuis voelt, zichzelf kan zijn op de werkvloer en dit ook kan uitdragen naar de burger.

BOA's uit alle domeinen proberen door zelf als LHBTIQ'er herkenbaar te zijn om verbinding te maken met de buitenwereld en een afspiegeling van de samenleving te zijn.

Om uit te komen voor je seksuele geaardheid en/of genderdiversiteit is een sociaal veilige werkplek een randvoorwaarde. Onderdelen hiervan zijn sociale acceptatie, zichtbaarheid en gelijkheid. Niet iedereen hoeft voor zijn geaardheid en/of genderdiversiteit uit te komen, het is niet een door derden opgelegde verplichting, maar wel een individuele keuze die een voedingsbodemp is voor groei en ontwikkeling op het werk. Je werkelijke identiteit verbergen kost veel energie, het is een bron van stress en heeft een negatieve invloed op de prestaties van de medewerker met meer ziekteverzuim tot gevolg. Weerbaarheid, goede samenwerking en cohesie in een team vergen in veel gevallen ook openheid over het privéleven. Om deze te verbergen kost niet alleen veel energie, maar in het geval dat medewerkers de ware identiteit niet kunnen of durven onthullen is de kans groot dat zij op het werk in sociale isolatie terecht komen.

Werkgevers hebben onder andere vanuit de Arbo-wetgeving de belangrijke verantwoordelijkheid om een sociaal veilige werkomgeving te creëren door onder andere het verminderen van psychosociale stress.

Missie

Het netwerk behartigt de belangen van homo's, lesbiennes, biseksuelen, transgenders, intersex en queer personen werkzaam als buitengewoon opsporingsambtenaar en voor allen uit de samenleving die dat behoeven. Er wordt gestreeft naar zichtbaarheid van de BOA als actief onderdeel van een diverse samenleving.

Visie

Een sociaal veilige en stimulerende werkomgeving voor LHBTIQ medewerkers werkzaam als Buitengewoon Opsporingsambtenaar en een oog- en oorfunctie binnen het werkgebied voor problemen binnen de doelgroep.

De strategie is samenwerken en door een adviserende en signalerende rol te bekleden.



Doelen

Extern:

- Signaleren van problematiek van burgers uit de lesbische-, homo-, biseksuele-transgender- en interseks-gemeenschap (LHBTIQ) en een oog en oor functie hiertoe zijn voor de politie, met name doorverwijzing naar het Roze in Blauw netwerk;
- Samenwerken met hulpverleningsinstanties en andere LHBTIQ-belangengroeperingen;
- Versterken van de identiteit van de BOA door zichtbaarheid van de LHBTIQ-BOA's;

Intern:

- Een aanspreekpunt en vraagbaak zijn voor alle BOA's die werkzaam zijn in alle domeinen;
- Het creëren van een bewustzijn bij collega's met betrekking tot problemen die specifiek zijn voor de LHBTIQ-gemeenschap, zodat zij dit in hun werkgebied kunnen toepassen. Dit kan bijvoorbeeld zijn door middel van training en het verstrekken van informatie.
- Het onderwerp "diversiteit" onderdeel laten uitmaken van de HTV-opleidingen voor BOA's.
- Als gesprekspartner optreden als het gaat om LHBTIQ-beleid op de werkvloer.
- Collega's ondersteunen die te maken krijgen met (complexe) vraagstukken, gerelateerd aan het LHBTIQ-thema.
- Contact onderhouden met en het uitwisselen van informatie en ervaringen tussen Roze in Blauw-teams binnen de politie-eenheden onderling.

Wat hebben wij nodig?

- Officiële lancering en erkenning van het netwerk door bijvoorbeeld publicaties op internet/intranet en publicatieborden van de deelnemende partners. (werkgever)
- Overwegen om een stichting op te richten ter ondersteuning als dit noodzakelijk mocht blijken.
- Lidmaatschap van Dutch Government Pride (DGP).
- Samenwerking met Roze in Blauw (Politie).
- Mogelijkheden in de planning creëren zodat de kerngroep van BOA Rainbow Taskforce de vergaderingen kunnen bijwonen of overige activiteiten kunnen verrichten in het kader van Het BOA Rainbow Taskforce of/en DGP. Dit komt naar schatting ongeveer neer op maximaal 1 dagdeel per maand voor elk lid van de kerngroep. Aanstelling door de werkgever als officiële erkende neventaak (bijvoorbeeld: diversiteitsambassadeur) verdient hierbij aanbeveling om het voortbestaan van het netwerk te waarborgen. (werkgever)
- Bijdrage voor het onderhoud van een website en organiseren van activiteiten. Dat kan variëren van 150 euro op jaarbasis tot het financieren van een netwerkborrel. Hierbij wordt de inhoudelijke component in eerste instantie door Het BOA Rainbow Taskforce verzorgd. Hiertoe zal een aparte kostenbegroting worden gemaakt. (werkgever)

Diana Chan – Peeters

Kerngroep BOA Rainbow Taskforce

Laatste wijziging: 15 September 2016 om 08:28 uur



- Bekendheid en korte lijnen bij vertrouwenspersonen, P&O-, HR- en beleidsmedewerkers van de netwerkpartners voor het uitwisselen van informatie en cursusmateriaal. (werkgever)
- Aanwezigheid van de overheid bij officiële activiteiten van DGP/BOA Rainbow Taskforce zodat het duidelijk is dat de overheid achter de doelen en de missie van het netwerk staat.
- Gebruik maken van vergaderruimtes en toestemming om informatief materiaal en folders zelf te printen of te laten drukken.
- Toestemming van de minister van Veiligheid en Justitie om het logo van het BOA Rainbow Taskforce en de deelnemende partners te gebruiken tijdens activiteiten en officiële aangelegenheden van het BOA Rainbow Taskforce en DGP.
- Toestemming om collega's, ook uit andere vakgebieden, op de werkvloer uit te nodigen om te laten zien wat onze dagelijkse taken zijn als ambtenaar. Dat in het kader van "verschillen brengen mensen dichterbij"
- Hijzen van de regenboogvlag op de wereldwijde Coming Out Dag op standplaatsen van netwerkpartners. Dat is al een gewoonte op 11 oktober bij diverse gemeenten, ministeries en Rijkswaterstaat.
- Overwegen om ook het lidmaatschap bij Workplace Pride*** aan te gaan.

Conclusie

Om uit de kast te komen is een sociaal veilige omgeving een randvoorwaarde. Onderdelen hiervan zijn sociale acceptatie, zichtbaarheid en gelijkheid. Ook de BOA, als vertegenwoordiger en weerspiegeling van de Nederlandse samenleving heeft hierin een voorbeeldfunctie.

Diversiteit is immers een feit waar wij dagelijks mee te maken hebben. Inclusie en pluriformiteit zijn de kern tot een krachtigere en socialere omgeving waar buitengewoon opsporingsambtenaren hun eigen talenten kunnen ontplooiën door zichzelf te mogen zijn dankzij een open cultuur en de inclusieve visie van de overheid.

* LHBTIQ: Verzamelterm voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele, transgender, interseksuele en queer personen. LHB gaat over seksuele gerichtheid. T en I gaan in eerste instantie over genderidentiteit. Queer is de verzamelterm voor al het overige, dit kan betrekking hebben op geaardheid, gender of beiden.

** Dutch Government Pride is in augustus 2011 officieel door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gelanceerd. Het is een overkoepelend platform (in september zal deze een stichting oprichten) voor bestaande en op te richten roze netwerken van de overheden.

*** Workplace Pride is een overkoepelende non-profit stichting gevestigd in Amsterdam dat streeft naar grotere acceptatie van Lesbische, Homoseksuele, Biseksuele en Transgender mensen op de werkvloer en in de samenleving. De Workplace Pride-leden bestaan uit LHBT werknemers netwerken in grote multi-nationals, grote nationale firma's, de publieke sector en niet-overheidsinstellingen, evenals individuele ondernemers en studenten.

**** (R)Echt Roze is het overkoepelende netwerk voor en door alle medewerkers van het Ministerie van Justitie.