



Dutch Government Pride

Meerjarenbeleidsplan 2022-2025

# 1. Inhoudsopgave

1.	Inhoudsopgave.....	2
2.	Inleiding .....	3
3.	Dutch Government Pride.....	4
1.	Dutch Government Pride verbindt netwerken .....	4
2.	Dutch Government Pride is gesprekspartner voor inclusiviteit .....	4
3.	Dutch Government Pride bevordert inclusief leiderschap.....	5
4.	Dutch Government Pride draagt bij aan de interne en externe beeldvorming .....	5
4.	Algemeen.....	5
1.	<i>Bestuur bezetting</i> .....	5
2.	<i>Het bestuur</i> .....	5
5.	Jaarlijkse netwerkactiviteiten.....	6
6.	DGP als stichting in ontwikkeling.....	7

## 2. Inleiding

Als onderdeel van goed werkgeverschap heeft het Rijk in 2018 ingezet op inclusiviteit. Dutch Government Pride (DGP) wil hieraan graag een bijdrage leveren. Samen met onze aangesloten organisaties willen we ons inzetten om de overheid sterk, sociaal en inclusief te laten zijn. Wij streven naar een werkklimaat waarin iedereen zichzelf kan zijn en waar mensen vanuit een gevoel van veiligheid hun werk kunnen doen. We doen dit met het accent op en vanuit de LHBTI-netwerken<sup>1</sup> binnen de overheid.

DGP is in 2011 opgericht en is in 2014 formeel een stichting<sup>2</sup> met een ANBI-status geworden. De stichting heeft als doel een overkoepelend netwerk en platform te zijn om de zichtbaarheid van LHBTI-medewerkers te vergroten, hun emancipatie op de werkvloer te bevorderen en de samenwerking tussen regenboognetwerken te versterken.

Als overkoepelend netwerk kunnen we de activiteiten en uitingen in de komende jaren verder in balans brengen, waar het gaat om het inzetten op zichtbaarheid en het investeren in een goed beleid voor Diversiteit en Inclusiviteit (D&I) en LHBTI. We weten ons daarbij gesteund door de betrokkenheid en inzet van bestuursleden van onze aangesloten netwerken en van collega professionals binnen de overheid. Samen met hen werken we samen aan het continue verbreden van een diverse en inclusieve werkomgeving bij de overheid.

Sinds januari 2018 heeft het Rijk via het ministerie van Binnenlandse Zaken een overeenkomst met de Workplace Pride. Dit geeft de mogelijkheid om in contact te komen met regenboognetwerken in andere grote sectoren. Deze samenwerking willen we in de komende jaren verder gaan benutten en daar waar mogelijk intensiveren. Doordat steeds meer ministeries deelnemen aan de Worldwide Benchmark vergroten we de aandacht voor LHBTI-beleid. Zuid-Holland is de eerste provincie die de Benchmark gedaan heeft, hopelijk volgen er meer.

DGP kiest er uitdrukkelijk voor om een platform te zijn voor alle medewerkers, het management, de politiek, stakeholders en burgers. Onze vrijheid om onszelf te zijn beschermd uiteindelijk de vrijheid van iedereen. Door als regenboognetwerken samen te werken creëren we een gevoel van veiligheid binnen de gehele overheid. Een overheid waarin het hebben van een overkoepelend regenboognetwerk als “Dutch Government Pride” vanzelfsprekend is.

Mark van Enkevort  
Voorzitter Dutch Government Pride

---

<sup>1</sup> Verzamelterm voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele, transgenderpersonen en personen met een intersekse status. LHB gaat over seksuele gerichtheid. T gaat in eerste instantie over genderidentiteit. I gaat in principe om het niet voldoen aan de normatieve definitie van man of vrouw. Sinds 2006 wordt de term DSD gebruikt (Differences of Seks Development) om deze conditie te definiëren. Dutch Government Pride behoudt het recht om de omschrijving LHBTI uit te breiden tot andere doelgroepen die te maken hebben met genderexpressie en medische conditie die de genderidentiteit en genderexpressie kunnen beïnvloeden.

<sup>2</sup> In het meerjarenplan DGP gebruiken we de werktitel van (overkoepeld) netwerk i.p.v. stichting.

### 3. Dutch Government Pride

Dit hoofdstuk gaat over de doelstellingen van DGP voor de komende jaren. De benoemde doelstellingen leveren een bijdrage aan het gemeenschappelijke doel van ons als overkoepelend regenboognetwerk, de aangesloten netwerken en van de overheid, namelijk als een sterke, sociale en inclusieve organisatie.

Gezamenlijk zetten wij de professionalisering van ons netwerk voort. In vergelijking met de warme contacten op Rijksniveau, staat onze relatie met de Provincies en de Gemeenten nog in de kinderschoenen. Door een nieuwe bestuursstructuur waarin Provincie en Gemeenten ook zijn vertegenwoordigd zullen wij ook hier meer aandacht aan gaan geven. Door te investeren in de onderlinge samenwerking binnen en buiten het bestuur, willen wij onze doelstelling, om hét overkoepelende LHBTI-netwerk voor de gehele overheid te zijn, waar gaan maken. Onder andere door:

- Een bijdrage te leveren aan inclusie van LHBTI-medewerkers op alle niveaus van de overheid;
- Een significante bijdrage leveren aan de overheid als inclusieve werkgever;
- Het bevorderen van sociale veiligheid en acceptatie van LHBTI-medewerkers;
- Als gesprekspartner optreden als het gaat om LHBTI op de werkvloer.

#### Positionering van Dutch Government Pride

##### 1. Dutch Government Pride verbindt netwerken

In onze aanpak staan de bestaande en nieuwe LHBTI-netwerken van ministeries, provincies, gemeenten en uitvoeringsorganisaties centraal. DGP is het centrale platform waar de verschillende netwerken elkaar kunnen ontmoeten, samenwerken en elkaar versterken. We doen dit onder andere door het ondersteunen van initiatieven, ten aanzien van het bevorderen van LHBTI inclusief leiderschap en contacten met onze werkgever(s), Workplace Pride (WPP) en het verzamelen, ontsluiten en delen van opgedane ervaringen. Daar waar nog geen netwerk is helpen we collega's om dit op te richten.

##### 2. Dutch Government Pride is gesprekspartner voor inclusiviteit

DGP streeft naar een structurele en duurzame samenwerking met bestuurders van alle overheidsorganisaties. Door geregeld aan te sluiten bij het Secretarissen-Generaal Overleg (SGO) vormt DGP de schakel tussen de Rijksoverheid als werkgever en de departementale LHBTI-netwerken. We sluiten waar mogelijk aan bij het interprovinciaal overleg (IPO) van de Provincies en bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

In het rapport 'Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025' zijn zeven focuspunten benoemd. Het tweede daarvan is: "Het Rijk wordt een meer inclusieve organisatie. Met name in de hogere functies wordt gestuurd op het vergroten van de diversiteit omdat de percentages daar achterblijven. Maar dit is niet het enige, ook bij een aantal andere focuspunten zien we mogelijkheden om samen met de werkgever op te trekken. En dat gaan we doen!

DGP levert een bijdrage aan de interne en externe beeldvorming van de overheid als inclusieve organisatie en werkgever en versterkt de netwerken door actief met het

ministerie van Binnenlandse Zaken in contact te treden waar het gaat om signalering van veiligheid en inclusie op de werkvloer.

Om hierin beter inzicht te krijgen kan onder andere naast de uitwisseling van ervaringen, gebruik gemaakt worden van de "Benchmark" van Workplace Pride, maar tot voor kort maakten slechts enkele partners gebruik van de benchmark. Vanaf 2019 werd dit uitgebreid met drie Ministeries en in 2020 met nog eens 4 Ministeries. Het streven is om de benchmark binnen alle ministeries uitgevoerd te krijgen. Vooral nog gaat bij DGP de aandacht uit naar de benchmark ten aanzien van de beleving van inclusiviteit op de werkvloer die WPP aanbiedt.

### 3. Dutch Government Pride bevordert inclusief leiderschap

DGP streeft er naar dat alle ministeries de benchmark van Workplace Pride gaan gebruiken. Op deze manier kan de overheid als werkgever z'n prestaties op het gebied van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer en meer in het bijzonder LHBTI-beleid vergelijken met andere organisaties. Deelname geeft een goede eerste indicatie wat er nog nodig is voor de implementatie van inclusief beleid. Het delen van informatie, het ondersteunen van netwerken, contact met HR-managers en het opzetten van bijeenkomsten en workshops voor leidinggevendenden helpt de overheid om zich te blijven ontwikkelen als inclusieve werkgever.

### 4. Dutch Government Pride draagt bij aan de interne en externe beeldvorming

DGP daagt bij aan de interne- en externe beeldvorming, ook in relatie tot goed werkgeverschap en arbeidsmarktcommunicatie. De overheid wil een werkgever zijn waar diversiteit en inclusiviteit tot uitdrukking komt. Dat wil zeggen dat de verschillen tussen mensen worden omarmd en gerespecteerd. Dit komt onder andere tot uiting door Rijksbreed te vlaggen bij IDAHOBIT en de Coming Out Day. Daarnaast maakt D&I uitdrukkelijk onderdeel uit bij wervingstrajecten en daarna bij de onboarding<sup>3</sup> van nieuwe collega's.

## 4. Algemeen

### 1. Bestuur bezetting

Voorzitter	Mark van Enckevort
Secretaris	Jeroen Mineur
Penningmeester	Nino Groen
Algemeen bestuurslid	Marijne Schijns
Algemeen bestuurslid	Sacha Horvath

### 2. Het bestuur

Het doel van het bestuur is het besturen en aansturen van de stichting die bestaat uit een zo divers mogelijke vertegenwoordiging uit de regenboognetwerken binnen de overheid. DGP biedt een platform voor de regenboognetwerken en zijn medewerkers om samen op te

---

<sup>3</sup> Het is een proces gericht op nieuwe medewerkers een persoonlijk warm welkom, het wegwijs maken in de organisatie.

trekken bij belangrijke issues en heeft zich als doel gesteld om binnen de overheid een volwaardig gesprekspartner te zijn.

## 5. Jaarlijkse netwerkactiviteiten

Een belangrijke rol van DGP is de zichtbaarheid van de Overheid als maatschappelijk betrokken organisatie. Om dit te bevorderen wordt zoveel mogelijk in overleg met de regenboognetwerken binnen de overheid samengewerkt aan een groot aantal terugkerende feestdagen en evenementen.

- **Benchmark Workplace Pride**  
Voor de deelname aan de benchmark zijn voor aan DGP aangesloten organisaties geen kosten verbonden. De kosten worden gedragen door het ministerie van BZK. DGP zorgt voor begeleiding in dit proces, onder andere door het organiseren van een startbijeenkomst en een bijeenkomst waarbij de resultaten bekend worden gemaakt. Naar aanleiding van de nationale benchmarkuitkomsten wordt door WPP jaarlijks de Workplace Pride Awards uitgereikt. Deze wordt uitgereikt in verschillende categorieën, aan wie zich heeft weten te onderscheiden op het gebied van inclusief werkgeverschap. Een vertegenwoordiging vanuit DGP en de aangesloten netwerken zal hierbij aanwezig zijn.
- **Dodenherdenking Amsterdam en Den Haag op 4 mei**  
Twee vertegenwoordigers vanuit DGP of een vertegenwoordigers van de aangesloten netwerken zullen aanwezig zijn bij de kranslegging bij het Homomonument in Den Haag en in Amsterdam. De krans zal namens de Rijksoverheid worden gelegd. De kosten van de kransen worden zijn onderdeel van de bijdragen van de deelnemende organisatie aan DGP.
- **IDAHOBIT (International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia)**  
Overall ter wereld zijn nog steeds discriminerende wetten, beleidsmaatregelen en praktijken tegen de LHBTI-community. In landen als Polen en Hongarije worden deze wetten nadat ze jaren inactief geweest zijn weer steeds actueler. Daarom is het belangrijk dat DGP samen met de overheidsnetwerken op deze dag een gezamenlijk signaal afgeeft. Op deze dag plaatsen veel overheidsorganisaties en bedrijven de regenboogvlag op hun gebouw als teken van solidariteit met de LHBTI-gemeenschap wereldwijd.
- **Roze zaterdag**  
DGP vindt het belangrijk om zichtbaar deel te nemen aan de Roze Zaterdag, deze wordt meestal op de laatste zaterdag van de maand juni georganiseerd. Het is een middel om mensen te werven door de overheid te profileren als moderne organisaties waar iedereen welkom is en waar veiligheid voorop staat. DGP faciliteert en organiseert een plek op de Roze zaterdag waar de overheid zichzelf kan presenteren als diverse en inclusieve werkgever.
- **Amsterdam Pride en Canal Parade**

Pride Amsterdam is een jaarlijks terugkerend festival. Pride Amsterdam staat symbool voor tolerantie, diversiteit en inclusiviteit. Met elkaar vieren we de vrijheid om jezelf te kunnen zijn. Het festival heeft elk jaar een specifiek thema gericht op de LHBTI-gemeenschap. Pride Amsterdam is een negendaags festival dat jaarlijks start op de laatste zaterdag van de maand juli en afgesloten wordt de zondag na de botenparade (9 dagen later). DGP is daarbij en zal aan verschillende activiteiten deelnemen waaronder de Pride Walk en de Botenparade. Het bestuur van DGP stuurt erop dat zij met een delegatie bestaande uit de overheidsnetwerken mee lopen tijdens de Pride Walk. Voor het meevaren tijdens de botenparade zal een tijdelijke werkgroep in het leven worden geroepen bestaande uit vertegenwoordigers van de verschillende meevarende overheidsorganisaties. DGP initieert de werkgroep en is via de werkgroep verantwoordelijk voor de volledige uitvoering van de boot waarop wordt meegevaren.

- **Diversity Day/Week**

Op de eerste dinsdag van oktober is het Diversity Day. DGP zal zijn netwerkpartners vragen om met het organiseren van een activiteit aandacht te vragen voor diversiteit. Zo kunnen we samen een stap in de goede richting zetten.

- **Coming out dag**

11 oktober is Coming Out Day. Op deze dag wappert op de meeste overheidsgebouwen de progress vlag. Met het hissen van de vlag wil de overheid niet alleen aandacht vragen voor de acceptatie van mensen met een LHBTI-achtergrond, maar ook benadrukken dat de overheid zich inspant om het diversiteitsbeleid en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Vanuit DGP zal er jaarlijks gekeken worden of er een of meerdere bijeenkomsten georganiseerd kunnen worden in samenwerking met de aangesloten netwerken en bekeken wordt hoe er verder gezamenlijk invulling aan Coming Out Day kan worden gegeven.

## **6. DGP als stichting in ontwikkeling**

### **Samenwerking met de Rijksoverheid Workplace Pride**

In 2021 hebben negen ministeries meegedaan met de “Benchmark” van Workplace Pride. Het streven is om de benchmark door alle ministeries ingevuld te krijgen. Als DGP willen we de rijksoverheidsorganen ondersteunen in het invullen van de “Benchmark”. Dit kunnen we doen door documentatie te verzamelen die voor alle overheidsorganen gelden.

Daarnaast willen we meer gebruik maken van de workshops van Workplace Pride. Als partner van Workplace Pride mogen we hier een aantal afnemen, hier willen we meer gebruik van gaan maken. Dit dient twee doelen; het delen van kennis van Workplace Pride met de netwerken en het bevorderen van interacties tussen de netwerken.

### **Doorontwikkeling en ondersteuning**

Er heeft een wisseling in bestuursleden plaatsgevonden, dit betekent dat er tijd nodig is voor de nieuwe bestuursleden om in te werken en bekend te raken met alle netwerken.

Daarnaast wil DGP de komende jaren meer nieuwe bestuursleden werven, het liefst uit

verschillende ministeries en rijksoverheidsorganen zodat er een goede balans is in vertegenwoordiging.

DGP beschikt over een groot netwerk en veel opgedane kennis. Echter ook wij willen ons als bestuur verder door ontwikkelen. Wij willen daarbij onder andere ook gebruik maken van de kennis van andere partijen zoals Workplace Pride, Movisie en bovenal door het delen van kennis van de aangesloten netwerken te bevorderen.

### **Netwerk uitbouwen**

In de komende jaren werkt DGP aan het uitbouwen van zijn netwerk. Daarbij wordt voortdurend contact gezocht bij bestaande overlegstructuren en ook bij ondersteunende organisaties binnen de overheid zoals UBR waarmee onlangs een samenwerkingsverband is aangegaan. Ook wordt gekeken naar organisaties als sport- en vakbonden, maar ook door samenwerking te zoeken met onderwijsinstellingen. Dit willen we doen op een aantal manieren, bijvoorbeeld door workshops te organiseren in samenwerking met Workplace Pride. Dit zorgt voor interactie tussen de verschillende netwerken die zijn aangesloten bij DGP en de rijksoverheid.