

COEN BOSCH (MIDDEN) MET VIER BESTUURSLEDEN VAN SHINE. HET LHBTIQ+-NETWERK VAN PWC.

VIJF COEN BOSCH

VRAGEN AAN...

“HET WERK-KLIMAAT IS BIJ ONS ERG VRIJ”

HOOFD ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ PWC

COEN BOSCH GAF DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN ACCOUNTANTS- EN ADVIESBUREAU PWC EEN BELANGRIJKE UPDATE. MEEROUDERGEZINNEN EN TRANS PERSONEN HEBBEN NU DE RECHTEN DIE ZIJ VERDIENEN. “WIJ WILLEN AANTREKkelijk ZIJN EN Blijven voor ALLE WERKNEMERS.”

1 Kun je bij PwC als man ook met een nagellakje op de werkvloer verschijnen of is strak in het pak de norm? “Een pak? Dat draag ik al jaren niet meer. De laatste keer dat ik een stropdas om had kan ik me niet heugen; ik loop hier gewoon in een hoodie rond. Dat nagellakje moet dus ook geen probleem zijn. Het werkklimaat is bij ons erg vrij.”

2 Heb jij altijd zonder problemen jezelf kunnen zijn op de werkvloer? “Ik klom al uit de kast tijdens mijn studie Rechten in Leiden. In al mijn banen ben ik openlijk gay geweest; naar mijn weten heeft dat me nooit tegengewerkt. Om me heen beginnen steeds meer gay vrienden aan kinderen. Zij komen soms wel in aanraking met ongelijke behandeling.”

3 Op dat punt heb jij de arbeidsvoorwaarden van PwC onlangs aangepast. “Die konden inderdaad inclusiever. We hebben ons daarbij laten inspireren door HEMA – ere wie ere toekomt. Vanaf nu verstrekken we ook verlof aan de niet-juridische ouders van een kind – daar is vaak sprake van bij gezinnen met meer dan twee ouders. Wij willen in de toekomst aantrekkelijk zijn en blijven voor alle werknemers.”

4 In één moeite door hebben jullie de rechten van trans werknemers verruimd. “In overleg met Transgender Netwerk Nederland hebben we transitieverlof opgenomen in onze CAO. Vanaf 1 oktober kunnen trans werknemers van PwC over een periode van 10 jaar 24 weken verlof opnemen zonder zich ziek te hoeven melden. Deze wijzigingen hebben intern tot nul discussie geleid, dat vind ik mooi om te zien. De komende tijd houden we nog meer regelingen kritisch tegen het licht, zoals het calamiteitenverlof. De meeste regelingen zijn ooit ingericht met een traditioneel gezin in gedachten. We gingen hier al flexibel mee om, maar het is goed dat een aantal zaken nu zwart op wit staat. Dat geeft een signaal af naar buiten.”

5 Wat zouden jullie werkgevers aanraden die diverser en inclusiever willen worden? “Probeer niet te verzinnen wat mensen nodig hebben, betrek hen erbij. Ik kan als gay man niet weten hoe een trans persoon onze werkvloer ervaart. Mensen hebben rolmodellen nodig. Inclusiviteit en acceptatie beginnen met zichtbaarheid. Die ontstaat door dit soort regelingen, maar bijvoorbeeld ook door een intern regenboognetwerk. Shine, ons lhbtqi+-netwerk, bestaat sinds 2007 en was actief betrokken bij de zojuist genoemde wijzigingen. Met Shine ondersteunen we momenteel ook de podcast *Gewoon Homo*. Daarin vertelt onze collega Hugo hoe hij zich als homoseksuele man bij ons voelt op de werkvloer. Wij waarderen het extra als onze medewerkers zichzelf durven te laten zien. Hoe meer je jezelf bent op de werkvloer, hoe beter je je werk kunt doen. En hoe diverser ons team, hoe beter wij onze klanten, die ook divers zijn, begrijpen.”