

Bi+ mensen en werk verkenning

Conclusies en aanbevelingen

I. Buizer, MA
D. Hermsen, MSc
Dr. J. van Lisdonk
Prof. dr. J. van der Toorn

2024



Universiteit
Leiden



Conclusies en aanbevelingen

Inleiding

Met ongeveer 1 miljoen mensen in Nederland vormen bi+ mensen de grootste groep onder de lhbt+ paraplu. Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Onderzoek laat zien dat ze op allerlei vlakken minder gunstige ervaringen hebben op het werk dan heteroseksuele, lesbische en homoseksuele mensen (Van Beusekom & Kuyper, 2018). Maar diepgaander inzicht in die ervaringen en hoe ongunstige verschillen kunnen worden verklaard en begrepen ontbreekt.

Dit rapport is het resultaat van een verkenning die de Universiteit Leiden en Bi+ Nederland hebben uitgevoerd op verzoek van het Ministerie van OCW. Deze verkenning heeft als doel om meer inzicht te krijgen in de ervaringen van bi+ mensen op het werk en om kansrijke aanpakken in beeld te krijgen om de situatie van bi+ mensen op het werk te verbeteren.

De verkenning bestond uit twee delen. Het eerste deel betreft een literatuurstudie over wat al uit onderzoek bekend is over bi+ mensen en werk en welke kansrijke aanpakken er zijn om de situatie van bi+ mensen op het werk te verbeteren. De focus lag naast Nederland op West- en Noord-Europa en Angelsaksische landen, aangezien het meeste onderzoek hierover in deze gebieden plaatsgevonden en publicaties doorgaans in het Engels zijn. Het tweede deel is gebaseerd op dertig interviews met bi+ werknemers die in loondienst zijn in Nederland en vijf interviews met nationale en internationale experts op het gebied van bi+ inclusie op de arbeidsmarkt. In de interviews werden concrete voorbeelden gegeven hoe een bepaald fenomeen of proces in de praktijk werd beleefd door bi+ mensen en daarmee is het inzicht gedetailleerder geworden.

De literatuurstudie is uitgevoerd door Bi+ Nederland met aanvullingen van de Universiteit Leiden. De interviewstudie deed de Universiteit Leiden. Een externe klankbordgroep gaf feedback op de aanpak en concept-rapportages en bestond uit Irene Hemelaar (FNV), Fayaaz Joemmanbaks (Colored Collective), Lis Dekkers (Transgender Netwerk), Wies Loeffen (Ministerie van SWZ), Laura Baams (Rijksuniversiteit Groningen) en Peter Mekers (Netwerk Regenboog FNV).

We geven hier eerst een korte toelichting over wat bi+ is en wat daar kenmerkend aan is. Daarna presenteren we de conclusies uit de literatuurstudie en de interviews, gevolgd door aanbevelingen voor verschillende stakeholders.

Bi+ en de monoseksuele norm

De groep bi+ mensen is zeer divers (Baams et al., 2021; Cense et al., 2021). Zij kunnen zich biseksueel, panseksueel, queer of fluïde noemen. Een deel benoemt hun bi+ oriëntatie niet, terwijl 30% juist meer dan één label gebruikt, afhankelijk van de context. Ook zijn er mensen met een bi+ oriëntatie die zich bijvoorbeeld uit angst of sociale druk hetero, lesbisch of homo noemen.

Naast de heteroseksuele norm, krijgen bi+ mensen ook te maken met de monoseksuele norm. Dit is de overtuiging en verwachting dat seksuele oriëntaties zijn gericht op één gender (Baams et al., 2021). Homoseksuele, lesbische en hetero mensen zijn allemaal monoseksueel. Seksuele oriëntaties die buiten de monoseksuele norm vallen, worden vaak niet als volwaardig, serieus en stabiel gezien (Cense et al., 2021; Lipperts & Oosterhuis, 2010; Maliepaard, 2018; Robinson, 2012; Van Lisdonk, 2017). Hierdoor kunnen bi+ mensen te maken krijgen met onzichtbaarheid, bi+ vooroordelen en stereotypen, micro-agressie, evenals internalisering van negatieve bi+ opvattingen.

De extra onzichtbaarheid en gebrek aan aandacht en erkenning van bi+ als gevolg van de monoseksuele norm heet bi+ uitwissing (*erasure*). Dit alles kan het voor mensen met bi+ gevoelens en/of ervaringen moeilijker maken om wél open en zichtbaar te zijn. In het dagelijks leven en ook op het werk zijn ze minder vaak open over hun seksuele oriëntatie (Van Beusekom & Kuyper, 2018). Zo is er sprake van een vicieuze cirkel (Maliepaard, 2018; Van Lisdonk, 2017).

Specifieke problemen van bi+ mensen zijn dat ze vaak een gevoel van herkenning en erkenning missen. Stigma, discriminatie en uitsluiting komen niet alleen van heteroseksuele mensen, maar ook van homoseksuele en lesbische mensen (Baams et al., 2021; Cense et al., 2021). Lhbt+ gemeenschappen en netwerken zijn hierdoor niet per definitie inclusief voor bi+ mensen (Robinson, 2012). Daarnaast kunnen monoseksuele (d.w.z. hetero, homoseksuele of lesbische) relatiepartners moeite hebben met een bi+ oriëntatie van hun partner (DeCapua, 2017; Maliepaard, 2020), wat openheid en het welzijn van bi+ mensen in de weg kan staan.

1 Conclusies over werkbeleving van bi+ mensen

Hieronder vatten we de bevindingen op basis van de literatuurstudie en de interviews samen voor elk hoofdthema. De vergaarde kennis uit beide delen sloot goed op elkaar aan. Veel van de thema's die in de literatuurstudie naar voren kwamen, bleken relevant in de ervaringen van bi+ mensen op het werk. In de literatuurstudie bleek het merendeel van de bronnen kwantitatief van aard te zijn. Kwalitatieve en verdiepende studies naar het perspectief van bi+ mensen zijn in beperkte mate gevonden. De interviewstudie in deze verkenning met een focus volledig op het perspectief van bi+ mensen in de werkcontext verkleint die kennislacune.

Instroom, doorstroom, uitstroom

In de zoektocht naar werk zijn er bi+ mensen die goed opletten of een organisatie signalen afgeeft over bi+ inclusie door te kijken of en welke aandacht er is voor diversiteit en inclusie.

Veel bi+ mensen zijn tijdens de sollicitatieprocedure niet open over hun seksuele oriëntatie, omdat ze eerst meer informatie over een organisatie willen hebben of omdat ze een gebrek aan acceptatie en inclusie verwachten, en vrezen om op hun seksuele oriëntatie te worden afgewezen. Die vrees is niet onterecht. Lhbt+ en ook bi+ kandidaten worden vaker afgewezen en als minder competent gezien dan andere kandidaten. 'Niet passen binnen de organisatie' is een gangbare uitleg. Dit kan te maken hebben met een heteronormatieve organisatiecultuur of met heteroprofessionalisme (zie uitleg verderop).

Er zijn ook bi+ mensen die bewust tijdens een sollicitatieprocedure hun seksuele oriëntatie of lhbt+ inclusie opbrengen om zo te peilen of de organisatie hiervoor open staat en hier goed mee omgaat. Ze willen er niet later achter komen dat het niet het geval is.

Bi+ mensen ervaren in vergelijking met homoseksuele, lesbische en heteroseksuele mensen iets vaker minder promotiekansen en ontwikkelingskansen. Het blijkt lastig te duiden waar dat aan ligt.

Bi+ mensen rapporteren iets vaker vertrekintenties dan andere seksuele oriëntatie groepen. Net als lhbt+ mensen hebben ook bi+ mensen ervaring met het verlaten van een organisatie door hoe ze werden behandeld op het werk vanwege hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Gebrek aan een inclusieve werkcultuur kan eveneens een reden zijn om te vertrekken.

'Passen binnen de organisatie'

Uit literatuur is bekend dat het niet 'passen binnen een organisatie' een reden kan zijn voor een werkgever om een lhbt+ persoon niet aan te nemen. Dit kwam ook in de interviews aan bod. Interessant was dat enkele bi+ mensen andersom zeiden dat ze een organisatie niet bij hen vonden passen. Het gaat hier dus om een soort wederzijds 'matchingsproces'. Organisaties die expliciet of onbedoeld heteronormatief overkomen of heteroprofessionalisme communiceren zullen mogelijk minder bi+ werknemers

aantrekken. Ook kan het zijn dat bi+ werknemers er weinig ruimte voelen om open te zijn over hun seksuele oriëntatie waardoor ze onzichtbaar bi+ blijven.

Inclusie ervaringen

De meeste bi+ werknemers hebben positieve ervaringen op het werk en hun collega's reageren positief op hun seksuele oriëntatie, als zij daar open over zijn. Toch blijkt ook dat bi+ werknemers vaker dan homoseksuele, lesbische en heteroseksuele werknemers allerlei vormen van vooroordelen, micro-agressie, ongewenst gedrag en discriminatie op het werk meemaken. Uit de interviews blijken ongepaste nieuwsgierigheid, onjuiste vooroordelen, vervelende grappen en opmerkingen vooral voort te komen uit onwetendheid gebaseerd op het hebben van een monoseksueel perspectief en het door elkaar halen van bi+ en polyamorie.

Het meemaken van vooroordelen, micro-agressie en andere vormen van ongewenst gedrag op het werk kan voor bi+ mensen negatief doorwerken in hun welzijn. Het mentale welbevinden van bi+ werknemers ligt ook lager dan dat van andere werknemers.

Verder kunnen bi+ mensen met ook andere gemarginaliseerde identiteitsaspecten negatieve werkervaringen hebben, waarvan het lastig is te bepalen met welke identiteit(en) het te maken heeft. Het kan zijn dat iemands bi+ oriëntatie onzichtbaarder is dan andere identiteiten, maar op de achtergrond toch een rol speelt.

Voor bi+ werknemers kan het hebben van een ogenschijnlijk heteroseksuele relatie worden ervaren als een voordeel, omdat ze door het zogenaamde 'heteroseksuele privilege' minder discriminatie mee hoeven te maken. Andere bi+ werknemers ervaren het juist als een nadeel omdat hun seksuele oriëntatie onzichtbaar blijft en niet wordt erkend, vanwege het 'doorgaan voor heteroseksueel' (*straight passing*). Hierdoor houden ze een deel van zichzelf geheim. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor hun welzijn, en dat blijkt ook uit de literatuur. Ook kunnen bi+ mensen zowel het zogenaamde heteroseksuele privilege ervaren als de last van het niet authentiek jezelf kunnen zijn.

Complexiteit van openheid en herkend worden

De ervaringen van bi+ mensen verschillen sterk ten opzichte van homoseksuele en lesbische mensen in de mate van openheid, afwegingen en uitingsvormen. Kwantitatieve onderzoeken laten zien dat bi+ mensen veel minder vaak open zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Het beeld uit de interviews is dat er voor bi+ mensen veel schakeringen zijn in het open en gesloten zijn. Uit de gesprekken met bi+ werknemers blijkt dat velen het belangrijk vinden om (gedeeltelijk) open te zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Ze streven ernaar authentiek te zijn en hun ware zelf te laten zien, zonder delen van hun identiteit te hoeven verbergen. Echter, de mate waarin ze dit doen, hangt vaak af van de veiligheid en comfort die ze ervaren in hun werkomgeving. Hoewel sommige bi+ werknemers positieve ervaringen hebben met een ondersteunende werkomgeving, geven anderen aan terughoudender te zijn in professionele contexten, zelfs als ze normaal gesproken open zijn over hun seksuele oriëntatie. Dit kan te maken hebben met het gevoel dat het niet relevant is voor het werk of de angst voor negatieve reacties en/of baanzekerheid. Bovendien vormt de heersende monoseksuele norm een obstakel; het onthullen van het gender van een potentiële partner is vaak niet voldoende om te worden herkend als bi+, terwijl bi+ mensen een drempel kunnen voelen om over

hun bi+ oriëntatie te vertellen als wordt aangenomen dat ze monoseksueel (heteroseksueel, homoseksueel, lesbisch) zijn. Op het werk is het gebruikelijk om over partners te praten, maar niet over hun bi+ oriëntatie. Voor homoseksuele en lesbische mensen is het praten over een (gewenste) partner genoeg om informatie over hun seksuele oriëntatie te geven, maar dat geldt niet voor bi+ mensen.

Organisatiecultuur

In veel organisaties geldt nog dat heteroseksualiteit de norm is. Hierdoor worden werknemers vaak vanzelfsprekend als heteroseksueel beschouwd, totdat ze laten weten dat het niet het geval is. In de context van werk krijgen bi+ mensen, net als homoseksuele en lesbische mensen, te maken met heteroprofessionalisme, waarbij heteroseksualiteit al dan niet impliciet als professioneel en neutraal wordt gezien. Dit kan een obstakel opwerpen om open te zijn. Voor bi+ mensen speelt daarbovenop dat er nog stereotypen in omloop zijn die (hyper)seksualiteit en seksgerichte beeldvorming benadrukken. Dit staat bij uitstek op gespannen voet met heteroprofessionalisme. Daarnaast wordt bi+ door sommige mensen geassocieerd of verward met polyamorie (d.w.z. het openstaan voor het hebben van meer dan één relatiepartner), waar ook negatief over gedacht kan worden. Beeldvorming richt zich vaak op seks en vreemdgaan, terwijl polyamorie feitelijk een relatievorm met wederzijdse toestemming is. Van de bi+ mensen in een relatie heeft 6% een polyamoreuze relatie (Baams et al., 2021). Verder zegt sterk seksueel gericht zijn, polyamoreus zijn of bi+ zijn, niks over de daadwerkelijke professionaliteit of collegialiteit van iemand.

Voor bi+ werknemers kunnen dit soort stereotypen en verwachte stigmatisering eraan bijdragen dat ze juist op het werk minder vaak open zijn. Volgens de literatuur draagt een informeel, veilig, inclusief en open werkklimaat er juist aan bij dat mensen de ruimte voelen om zichzelf te kunnen zijn en open te zijn over hun bi+ oriëntatie op het werk. Voor bi+ mensen zijn algemene bewoordingen over diversiteit en inclusie niet voldoende om te ervaren dat een organisatie inclusief is voor hen. Ze zijn daar meer gerust op als een organisatie expliciet seksuele oriëntatie benoemt, en dat geldt nog sterker als een organisatie expliciete aandacht heeft voor transgender mensen. Er is geen onderzoek gevonden naar het expliciet benoemen en aandacht hebben van bi+. Uit de interviews bleek dat formeel beleid gericht op diversiteit en inclusie of omgangsregels wel kunnen helpen om zich als bi+ persoon veilig te voelen in de organisatie. Ook waren er bi+ geïnterviewde werknemers die discriminatie en inclusie vanuit een intersectionele blik beleven en waarnemen. Zij zien racisme of seksisme als een teken dat de organisatie ook niet bi+ inclusief kan zijn.



Tot slot waren er drie overstijgende conclusies uit het geheel van de literatuurstudie en de interviews.

Bi+ onderbelicht in onderzoek, ondanks ongunstige situatie van bi+ werknemers

In de literatuurstudie bleek onze verwachting te kloppen dat er in de context van werk veel minder onderzoek is gedaan naar bi+ mensen in vergelijking met homoseksuele, lesbische en ook transgender mensen. Toch is dit ook opvallend te noemen, aangezien uit vergelijkend onderzoek blijkt dat bi+ mensen ten opzichte van homoseksuele en lesbische mensen op veel vlakken ongunstigere ervaringen laten zien in de werkcontext: minder openheid over seksuele oriëntatie; minder promotiekansen en ontwikkelingskansen; meer onzekere arbeidssituatie; meer vertrekintenties; meer discriminatie en gepest worden; minder veilig voelen; meer ongelijke kansen ervaren; meer ongewenst gedrag van collega's; meer negatieve sociale omgang met collega's en meer burn-out klachten.

Bi+ mannen vallen op in negatieve zin

Uit de literatuur bleek dat bi+ (of biseksuele) mannen kwetsbaarder zijn dan andere bi+, homoseksuele, lesbische en heteroseksuele mensen in de werkcontext. Zij zijn veruit het minst open over hun seksuele oriëntatie, worden het vaakst niet aangenomen of ontslagen vanwege hun seksuele oriëntatie en verlaten het vaakst een organisatie vanwege ervaren ongelijke behandeling. Het is mogelijk dat hun grotere mate van geslotenheid heeft bijgedragen aan ons beperkte succes in het werven van bi+ mannen voor een interview. Er zijn relatief weinig interviews afgenomen bij bi+ mannen.

Bi+ en intersectionaliteit

Uit de interviews bleek dat verschillende identiteiten voor sommige mensen zodanig met elkaar kunnen kruisen dat reacties van collega's niet alleen over bi+ gaan, maar over hun meerdere identiteiten. Ook kan deze intersectionaliteit complexere vormen van vooroordelen, micro-agressies en discriminatie als gevolg hebben. Dit gold bijvoorbeeld voor bi+ non-binaire en binaire trans mensen die hun beleving van hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit in werk vaak niet goed uit elkaar konden trekken. Ook kwam naar voren dat het soms lastig is voor sommigen met een bi+ oriëntatie en niet-Nederlandse migratieachtergrond om openheid op het werk te navigeren waardoor iemand minder authentiek zichzelf kan zijn op het werk. Een bi+ geïnterviewde kon bi+ en polyamoreus zijn niet los van elkaar zien in het eigen leven. Tegelijkertijd waren er ook bi+ mensen die juist last hadden van het hardnekkige stereotype dat alle bi+ mensen polyamoreus zouden zijn, terwijl dit voor hen niet geldt. Seksuele oriëntatie (bijv. heteroseksuele, bi+, homoseksuele, lesbisch) en relatie oriëntatie (bijv. monogamie, polyamorie, open relaties) zijn twee verschillende kenmerken. Ook geïnterviewde bi+ werknemers die comfortabel non-monogaam waren, hadden last van het stereotype omdat het hen een stigma gaf.



2 Conclusies over kansrijke aanpakken

In de literatuur en tijdens de interviews met bi+ werknemers zijn diverse veelbelovende aanpakken naar voren gekomen. Vaak zijn deze aanpakken ook van toepassing op andere gemarginaliseerde of ondervertegenwoordigde groepen, omdat de onderliggende werkingsmechanismen breder toepasbaar zijn en doorgaans ook relevant zijn voor bi+ inclusie (Broekroelofs et al., 2022). Een belangrijke conclusie is echter ook dat aanpakken die gericht zijn op homoseksuele en lesbische werknemers, brede lhbt+ inclusie, of zelfs bredere diversiteit en inclusie, vaak beperkt effect hebben op bi+ werknemers en hun inclusie. Bi+ werknemers voelen zich dan niet aangesproken, en er is onvoldoende aandacht voor bi+ vooroordelen, de negatieve ervaringen waar bi+ mensen mee te maken hebben, en hun erkenning en zichtbaarheid in de organisatie. Dit komt doordat de onderliggende monoseksuele norm, samen met het bijbehorende stigma, ertoe leiden dat gebrek aan erkenning en zichtbaarheid, en de uitwissing van bi+ in stand kunnen blijven. Daarmee is het eveneens noodzakelijk om specifieke inhoud, boodschappen en taal toe te passen die gericht zijn op bi+ mensen en hun inclusie.

We bespreken hier kansrijke aanpakken op verschillende niveaus, van de aanpakken die werknemers zelf kunnen inzetten op persoonlijk niveau tot suggesties voor de cao en landelijk beleid. Door ook kansrijke aanpakken op persoonlijk niveau te noemen willen wij niet de indruk wekken dat de verantwoordelijkheid bij het individu ligt. Daarnaast merken we op dat organisaties de meeste invloed hebben om verbetering te bevorderen gericht op de organisatiecultuur, werkgever/HR en interpersoonlijke aanpakken. Wanneer de omgeving veilig en inclusief voelt, zullen bi+ mensen meer succesvol persoonlijke aanpakken kunnen inzetten op het werk. We behandelen de persoonlijke aanpakken dus wel, maar leggen in onze aanbevelingen de nadruk op de andere niveaus. Daarnaast is het belangrijk op te merken dat het al dan niet noemen van specifieke veelbelovende benaderingen voor het bevorderen van bi+ inclusie door geïnterviewden niet per se een bewijs is van hun effectiviteit. Individuen hebben slechts beperkt inzicht in wat wel en niet werkt, en de ervaringen en meningen van de geïnterviewden vertegenwoordigen slechts een deel van het bredere spectrum van mogelijke benaderingen. Effectiviteit kan variëren op basis van diverse factoren, en het ontbreken van vermelding betekent niet automatisch dat een bepaalde aanpak niet succesvol kan zijn in andere contexten. De overeenkomsten tussen de genoemde aanpakken door bi+ werknemers en de beschikbare literatuur geven echter extra geloofwaardigheid aan hun potentiële werkzaamheid.

Persoonlijke aanpakken

Deze aanpakken richten zich op wat bi+ mensen zelf kunnen doen.

Zelfontwikkeling en compassie

- Zelfontwikkeling en zelfacceptatie (zelfcompassie) is een positieve coping strategie om constructief met (verwachte) stigmatisering te kunnen omgaan.

- Bi+ mensen kunnen ervaringsdeskundigheid positief inzetten op het werk, als ze zich daar comfortabel bij voelen.

Open zijn over een bi+ oriëntatie

- Bi+ mensen die zeker en positief zijn over hun seksuele oriëntatie zijn gemakkelijker open over hun seksuele oriëntatie. Hiervoor helpt het als ze merken of verwachten dat op het werk een bi+ oriëntatie als volwaardig, serieus en positief wordt beschouwd.
- Een reden voor bi+ mensen om open te zijn is hun verlangen om anderen iets bij te brengen en sociale verandering te bevorderen.
- De overtuiging dat een bi+ oriëntatie tot een uniek perspectief leidt en dat openheid andere gemarginaliseerde mensen kan helpen, kan een motivatie zijn om open te zijn.

Aanknopingspunten om openheid te bevorderen

- Voor bi+ mensen kunnen persoonlijke verhalen van collega's over hun privéleven een opening bieden om iets over hun seksuele oriëntatie te delen.
- Sommige bi+ mensen creëren zelf ruimte voor bi+ op het werk als aanknopingspunt voor een gesprek, meer zichtbaarheid of bewustwording. Dit doen ze bijvoorbeeld door visuele herkenning in de vorm van speldjes, vlaggen en regenboogaccessoires of aandacht voor themadagen.

Ontwikkelingskansen

- In soft-skills trainingen kunnen bi+ (en andere lhbt+) mensen leren hoe ze met discriminatie kunnen omgaan en waar ze kunnen rapporteren. Het blijkt dat transgender mensen hier baat bij hebben. Het is onbekend of dit ook voor bi+ mensen geldt; en of het uitmaakt of ze een dergelijke training volgen met alleen bi+ mensen of in een bredere lhbt+ groep.

Interpersoonlijke aanpakken

Deze aanpakken gaan over het verbeteren van onwetendheid, kennis, en bewustwording en het verminderen van stigmatisering en discriminatie door collega's en leidinggevenden. Voor alle aanpakken geldt dat bi+ werknemers als ervaringsdeskundige een rol kunnen spelen als ze zich comfortabel en veilig voelen om hierover open te zijn en zich kwetsbaar op te stellen.

Kennisoverdracht

- Feitelijke kennis over bi+ en de problemen van bi+ mensen op het werk, waaronder de monoseksuele norm, micro-agressie en heteroprofessionalisme zijn belangrijk om vooroordelen en een negatieve houding bij monoseksuele collega's te verminderen.

- Kennisoverdracht is minder kansrijk voor het vergroten van tolerantie of morele acceptatie van bi+. Daarvoor is het belangrijk dat empathie wordt vergroot en dat werkt door ontmoeting of contact.

Ontmoeting en contact

- Persoonlijke verhalen van en ontmoeting met bi+ mensen helpt om empathie en inlevingsvermogen te vergroten. Dit soort 'ontmoeting' kan live, maar ook via film, theater, lezen of podcasts, zolang mensen zich door een verhaal en de bi+ persoon of het personage worden gegrepen. Er is veel bekend over de voorwaarden wanneer dit beter of minder werkt. Zo is ontmoeting en contact alleen kansrijk wanneer het niet bedreigend is.

Trainingen/workshops

- Een algemeen lhbt+ of diversiteits- en inclusie perspectief werkt niet vanzelfsprekend voor meer bi+ inclusie. Ook het benoemen van de 'b' in lhbt+ draagt niet automatisch bij. Dit komt omdat de meeste mensen lhbt+ vooral associëren met homoseksualiteit. Bi+ blijft dan voor monoseksuele mensen niet hangen, het blijft onduidelijk wat bi+ inclusie is en hoe het kan worden bevorderd. Daarvoor is het nodig om echt aandacht te geven aan wat bi+ is, wat gevolgen zijn van de monoseksuele norm voor bi+ mensen en om voorbeelden te geven waarin bi+ mensen centraal staan.
- Sommige bi+ werknemers geven aan dat zij zelf baat hebben bij een algemene training, workshop of aandacht voor diversiteit en inclusie of lhbt+. Zij kunnen zich hierdoor gesteund voelen.
- Doelpubliek zijn niet alleen heteroseksuele mensen, maar ook homoseksuele en lesbische mensen.
- Monoseksueel taalgebruik en bi+ uitwissing maakt bi+ onzichtbaar en sluit bi+ mensen uit. Dit komt ook in lhbt+ aanbod regelmatig voor. In trainingen en workshops dient daarom aandacht te zijn voor wat wél bi+ inclusieve taal is met veel voorbeelden.
- Het werkt averechts om aandacht te geven aan stereotypen en ze daarna te ontkrachten en dat geldt ook voor bi+. Een betere aanpak is om de diversiteit binnen bi+ te benadrukken en een positief beeld te geven van verschillende bi+ mensen.

Rol van collega's

- Om discriminatie effectief te verminderen werkt het als monoseksuele collega's een positieve sociale norm uitdragen over bi+. Zij kunnen op die manier een bondgenoot zijn (allyship). Voorbeelden zijn dat een monoseksueel iemand zich positief uitspreekt over bevriend zijn met een bi+ iemand of over de inclusie van bi+ mensen in lhbt+ gemeenschappen en/of netwerken. Dit draagt bij aan een gevoel van veiligheid en verbondenheid voor bi+ mensen.

- Monoseksuele collega's kunnen goed bi+ vooroordelen, stigma, gebrek aan aandacht of inclusie bespreekbaar maken of ingrijpen wanneer een bi+ collega te maken krijgt met micro-agressie of discriminatie. Bi+ mensen voelen zich hierdoor gesteund en gedragen.

Leidinggevenden

- Bi+ en ook lhbt+ leidinggevenden kunnen een voorbeeldfunctie hebben en rolmodel zijn door te laten zien dat ze binnen de organisatie openlijk lhbt+ en bi+ kunnen zijn in een hoge positie. Ze kunnen daarmee authenticiteit en zelfvertrouwen uitstralen en dat kan bijdragen aan een inclusieve werkomgeving, gevoel van ondersteuning en inspirerend zijn.
- Vanuit hun machtspositie werkt het normerend als leidinggevenden een bi+ inclusieve sociale norm uitdragen door zich positief over bi+ uit te spreken en te laten merken dat ze achter bi+ mensen staan om openlijk zichzelf te zijn op het werk en hen steun te bieden als dat nodig is. Dit geldt ook voor homoseksuele en lesbische leidinggevenden, want bi+ werknemers zullen hun steun niet altijd als vanzelfsprekend ervaren.
- Leidinggevenden kunnen actief de inclusie van bi+ en ook homoseksuele en lesbische mensen bevorderen door de vaak minder goede toegang tot informele netwerken en informatie op te heffen. Dit kan ertoe bijdragen dat ze zich beter kunnen ontplooiën en hun potentieel vollediger benutten (minder vaak onder hun niveau blijven werken).

Werkgever en HR

Diversiteits- en inclusiebeleid

- Het hebben van diversiteits- en inclusiebeleid kan een belangrijk signaal zijn voor bi+ mensen om te weten dat ze welkom en geaccepteerd (zullen) zijn. Het kan lhbt+ mensen helpen om zich comfortabel te voelen op het werk en open te zijn over hun oriëntatie of identiteit.
- Hoewel ander onderzoek laat zien dat bi+ mensen het fijn vinden wanneer in dit beleid seksuele oriëntatie is benoemd, vooral als transgender ook aan bod komt, blijkt uit de interviews dat bi+ mensen kunnen ervaren dat hun uitdagingen op het werk niet worden erkend wanneer er geen expliciete aandacht aan bi+ wordt besteed. Het lijkt erop dat dit laatste nog maar zelden gebeurt. Het is van essentieel belang dat dit beleid duidelijk gecommuniceerd wordt naar alle werknemers, zodat het bekend is en er een sociale normwerking vanuit kan gaan.
- Als organisaties een keurmerk voeren of charter ondertekenen dan laat het zien dat ze lhbt+ inclusie belangrijk vinden en dat kan ook aan bi+ werknemers een positief signaal geven.
- Er bestaan in Nederland meerdere keurmerken en charters voor een inclusieve organisatie en arbeidsmarkt. Deze zijn meestal nog niet optimaal bi+ inclusief. Zo

is taal niet volledig bi+ inclusief en is er zelden aandacht voor de specifieke problemen waar bi+ mensen tegenaan lopen en ontbreken voorbeelden. Voor andere groepen is hier soms al een inhaalslag gemaakt en dat kan ook voor bi+ worden gedaan.

Inclusieve organisatiecultuur en positieve sociale norm

- Het bevorderen van een inclusief en open werkklimaat voor iedereen is van belang voor onder andere werktevredenheid en een gevoel van eerlijke en onbevooroordeelde behandeling. Verder kunnen bi+ mensen hierdoor meer voelen dat zij zichzelf mogen zijn op het werk. Een focus op onzichtbare verschillen en kenmerken, zoals bi+, draagt hierin bij.
- Het helpt voor bi+ inclusie om de monoseksuele norm en heteroprofessionalisme tegen te gaan.
- Een deel van de bi+ werkzoekenden, die een behoorlijk grote groep uitmaken in Nederland, let erop hoe divers en inclusief organisaties zijn in beleid en uitingen. Werkgevers kunnen hierdoor meer arbeidspotentieel en talent aantrekken.

Human resources

- Het bevorderen van inclusief werven en selecteren zonder bias (vooringenomenheid) kan ook positief uitpakken voor bi+ kandidaten en werknemers. Voor bi+ mensen is het fijn als in sollicitatie- en HR-gesprekken hun seksuele oriëntatie niet impliciet wordt afgeleid op basis van het gender van hun huidige partner, want dat klopt vaak niet voor hen. Na het aannemen van een bi+ medewerker is het van belang dat zij niet als representant van 'de groep' bi+ mensen worden gezien in de vorm van tokenisme, want dat kan tot druk en isolatie leiden van deze persoon.
- In HR partnerbeleid kunnen werkgevers expliciet open staan voor relatiediversiteit, waardoor mensen in niet-normatieve relatievormen geen druk voelen om zich aan te passen. Voor bi+ mensen kan dit bovendien een signaal zijn dat een werkgever daadwerkelijk openstaat voor diversiteit en bi+ inclusief is.
- HR trainingen gericht op lhbt+ inclusie dienen ook expliciet aandacht te hebben voor bi+, de monoseksuele norm en heteroprofessionalisme.
- Omgangsregels en/of een gedragscode dragen bij aan een inclusief klimaat als ze worden toegepast, gecommuniceerd en consistent gehandhaafd.
- Een vertrouwenspersoon en meld- en klachtenprocedure kunnen belangrijk zijn voor bi+ mensen. Deze moeten aanwezig zijn en duidelijk gecommuniceerd worden naar werknemers. Ook dienen aanwezige procedures te werken in de praktijk, anders draagt het juist bij aan gevoelens van exclusie. Een anonieme meldplek kan bevorderen dat bi+ mensen die zich onveilig voelen of die niet open zijn, toch melding maken van negatief gedrag of behandeling op het werk.

Bi+ representatie, zichtbaarheid en communicatie

- Bi+ werknemers hebben behoefte aan zichtbaarheid en erkenning van hun seksuele oriëntatie. Representatie van lhbt+ mensen gaat niet ook vanzelfsprekend over hen. Daarom is het belangrijk dat lhbt+ issuedagen rekening houden met bi+ representatie en dat er aandacht is voor bi+ issue dagen. Als dit alleen naar buiten toe is gericht, dan kan dit overkomen als *'rainbow-washing'*, waarbij organisaties zich profileren maar bi+ werknemers zelf geen verbetering ervaren.
- Ruimte bieden voor visuele symbolen geeft werknemers en ook bi+ werknemers het gevoel dat ze zichzelf mogen zijn op het werk.
- Expliciet aandacht voor bi+ in interne en externe communicatie kan plaatsvinden door representatie, verhalen en ervaringen van bi+ mensen uit te lichten op vergelijkbare wijze als andere groepen binnen de lhbt+ gemeenschap. Als aandacht voor bi+ in schrill contrast staat met aandacht voor homoseksualiteit en transgender identiteit dan kan dat een teken zijn dat er sprake is van een monoseksuele norm in de organisatie. Dat kan bi+ mensen ontmoedigen om zichzelf en open te zijn.

Ambassadeurs- en diversiteitsnetwerken

- Organisaties kunnen netwerk- of groepsvorming van gemarginaliseerde of ondergerepresenteerde groepen stimuleren door tijd en middelen beschikbaar te stellen. Dit kan ook voor bi+ mensen bijdragen aan een gevoel van inclusie, verbondenheid en steun.
- Het aanmoedigen dat ambassadeurs- en diversiteitsnetwerken expliciet aandacht hebben voor allerlei identiteiten en ervaringen en kennis uitwisselen, kan voor minder zichtbare groepen mensen bevorderend zijn. Dit voorkomt dat subgroepen binnen deze netwerken zich alsnog gemarginaliseerd voelen. Ook bi+ mensen kunnen hierdoor ruimte ervaren om te vertellen over hun seksuele oriëntatie, angst en ervaring met stigma en discriminatie.
- Aan bi+ werknemers die comfortabel open zijn over hun seksuele oriëntatie kan worden gevraagd of ze een rolmodel of ambassadeur willen zijn. Bi+ mensen hebben vaak zelf dergelijke rolmodellen gemist in hun jonge jaren.

Overheid, beleid, programma's en cao's

- In onderzoek is aangetoond dat wettelijke normstelling verband houdt met de perceptie over de sociale normen en gedrag in de samenleving. Seksuele minderheden ervaren hierdoor ook dat ze minder worden gediscrimineerd. In Nederland staat in Artikel 1 van de Grondwet sinds begin 2023 dat discriminatie op grond van seksuele gerichtheid niet mag plaatsvinden. Hier gaat een sociale normering vanuit.
- De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) biedt al bescherming aan heteroseksuele, homoseksuele, lesbische, transgender en intersekse mensen die

discriminatie meemaken op de arbeidsmarkt. Via een kleine wetswijziging kan dit ook worden geboden aan bi+ mensen.

- Er is behoefte onder bi+ werknemers dat organisaties door de overheid verplicht worden om antidiscriminatie- en inclusiebeleid te voeren. Dat is in Nederland niet wettelijk verplicht.
- De overheid heeft een voorbeeldfunctie en kan rolmodel zijn in het bieden van een diverse, inclusieve en veilige werkplek.
- Landelijke en (voor zover ons bekend) lokale programma's, beleid, rapportages en instrumenten gericht op inclusieve arbeidsmarkt, lhbt+, diversiteit en inclusie, en discriminatie zijn vaak niet goed bi+ inclusief. Zo is er zelden echt aandacht voor bi+, is taal niet bi+ inclusief en ontbreken voorbeelden van ervaringen van bi+ mensen. Een uitzondering is de landelijke Emancipatienota 2022-2025 van de demissionaire minister van OCW, waarin de ongunstige situatie van bi+ mensen op het werk aan bod komt. Ook is er landelijk onderzoek (SCP/CBS) geweest naar ervaringen van lesbische, homo-, bi- en heteroseksuele werknemers, waaruit die ongunstige situatie bleek.
- In cao's is, voor zover ons bekend, geen expliciete aandacht voor bi+ mensen. Wel komen partners en/of ouders aan bod in het kader van verlof en regelingen. De FNV [Regenboogchecklist](#) voor cao's raadt aan om werknemers zelf te laten bepalen wie partner(s) en ouder(s) zijn en om aanvullende afspraken te maken gericht op alle ouders, los van de juridische ouders. Voor bi+ mensen kan aandacht voor relatiediversiteit een signaal zijn dat werkgevers bi+ inclusief zijn en zij kunnen hier soms ook zelf baat bij hebben.
- In de FNV Personeelsreglementen wordt geadviseerd om zaken vast te leggen rondom antidiscriminatie, veiligheid en het welzijn van lhbt+ werknemers, zolang die nog niet in de wet of in cao's zijn verankerd.



3 Aanbevelingen

Deze verkenning bevestigt het groeiende inzicht dat lhbt+ mensen niet één homogene groep zijn en dat lhbt+ niet een identiteit is, maar een overkoepelende term waar allerlei groepen met hun eigen behoeften en problemen onder vallen. Aandacht voor lhbt+ inclusie hoeft daardoor niet bij te dragen aan bi+ inclusie of kan zelfs onzichtbaarheid, miskennis en stigmatisering van bi+ mensen in stand houden. Kortom, voor meer bi+ inclusie op het werk is meer gerichte aandacht voor bi+ inclusie nodig.

Hier volgen de aanbevelingen op basis van de inzichten uit de literatuurstudie, interviews, een klankbordgroep bijeenkomst en reflecties van de onderzoekers.

Aanbevelingen voor de overheid:

- Maak de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) bi+ inclusief door 'hetero- en homoseksuele gerichtheid' te vervangen door 'seksuele gerichtheid', zodat ook bi+ mensen wettelijke rechtsbescherming krijgen in het geval van discriminatie op de arbeidsmarkt. Er loopt hiervoor een wetgevingstraject.
- In navolging van de grondwet, Artikel 1, en met de inzichten uit dit rapport wordt aanbevolen dat de rijksoverheid en lokale overheden expliciet erkennen en benoemen dat de situatie van bi+ mensen op de arbeidsmarkt verbetering behoeft. Dit kan door concrete aandacht hiervoor in emancipatie-, diversiteits- en inclusie en arbeidsmarktbeleid, voorzien van maatregelen en interventies gericht op veiligheid, antidiscriminatie en inclusie van bi+ mensen in de werkcontext. Dit leidt ook tot meer bi+ erkenning, zichtbaarheid en een positieve sociale normstelling.
- Stel als (mede-)ontwikkelaar of financier van programma's en instrumenten gericht op inclusieve arbeidsmarkt en werkgevers de voorwaarde dat deze bi+ inclusief worden gemaakt en laat dit checken, rapporteren en verantwoorden.
- Faciliteer gelegenheden om bewustwording en kennis onder werkgevers hierover te bevorderen. Programma's, beleid en instrumenten die in ieder geval verbetering behoeven zijn de Aanpak Discriminatie en Racisme 2021-2025; Het Charter Diversiteit, hun bijeenkomsten en de kennisdocumenten over lhbti+ en werkvloer van SER Diversiteit in Bedrijf, FNV Regenboogchecklist, Keurmerk Roze Loper, de Workplace Pride Global Benchmark, evenals rapportages over registratie en meldingen over discriminatie.
- Om als rijksoverheid en lokale overheden een voorbeeldfunctie in te nemen in het bieden van een inclusieve en veilige werkplek, is deskundigheidsbevordering van en advisering aan ambtenaren over bi+ inclusie, de monoseksuele norm en heteroprofessionalisme aan te raden.

Aanbevelingen voor onderzoek:

- De aandacht voor bi+ mensen in onderzoek is nog steeds zeer beperkt ten opzichte van homoseksuele, lesbische en transgender mensen. Deze verkenning heeft weliswaar meer inzicht gegeven in het begrijpen van ongunstige ervaringen van bi+ mensen op het werk. Maar we weten nog steeds weinig over factoren die verschillen in ervaringen op het werk tussen bi+ mensen (en in vergelijking met heteroseksuele, homoseksuele en lesbische mensen) kunnen verklaren. Daarvoor is tevens verdiepend verklarend kwantitatief onderzoek nodig. Zo kan er bijvoorbeeld meer inzicht komen in wanneer en hoe openheid op het werk wel en niet bevorderend is voor werkbeleving en welbevinden van bi+ mensen en wanneer dat juist niet het geval is.
- Ook is meer onderzoek nodig gericht op opvattingen in Nederland over bi+. Uit de literatuurstudie blijkt dat biseksuele mensen ervaren dat ze niet worden vertrouwd door hun lesbische en homoseksuele collega's, en dat ze worden gezien als

onbetrouwbaar waardoor ze ongeschikt worden geacht voor promotie door hun leidinggevenden (Green et al., 2011). Onderzoek is nodig om deze bevindingen te staven aan de percepties van heteroseksuele, lesbische en homoseksuele mensen over bi+ en hoe deze kunnen doorwerken in hun perspectief over bi+ mensen als collega's en over hun werkbeoordeling.

- Laat het CBS (opnieuw) seksuele oriëntatie als achtergrondkenmerk in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden opnemen, zodat ontwikkelingen over werksituatie, werktevredenheid, inclusie en discriminatie van bi+, lesbische en homoseksuele werknemers kunnen worden gemonitord. Zorg ervoor dat deze vraag en de respectievelijke antwoorden bi+ inclusief zijn en dat de uitkomsten naar seksuele oriëntatie worden gerapporteerd.
- Bi+ mannen bleken op meerdere vlakken extra kwetsbaar in de context van werk. Ook waren ze lastiger te werven. Dat gold ook voor eerder onderzoek (Baams et al., 2021; Cense et al., 2021). In vervolgonderzoek en interventies behoeft deze groep expliciete aandacht.
- Uit de interviews blijkt dat bi+ mensen vanwege intersectionaliteit (bijv. met genderidentiteit, relatievorm of migratieachtergrond) te maken krijgen met complexere vormen van vooroordelen, micro-agressies en discriminatie. De indruk is dat dit ook heftigere gevolgen voor hen heeft. Onderzoek onder vrouwen van kleur, die ook meerdere gestigmatiseerde identiteiten hebben, wijst in die richting (Chaney et al., 2021). Dit zou ook voor bi+ mensen met meerdere gestigmatiseerde identiteiten onderzocht moeten worden.

Aanbevelingen voor werkgevers en organisaties:

- Laat als organisaties naar buiten en intern zien en draag uit dat iedereen ongeacht seksuele oriëntatie en genderidentiteit welkom is en zichzelf mag zijn. Zorg dat er expliciet aandacht is voor alle groepen binnen de regenboogparaplu inclusief bi+, en dat er aandacht is voor relatiediversiteit, aangezien dat een signaal kan zijn dat de organisatie openstaat voor bi+ en onconventionele levensstijlen.
- Op basis van deze bevindingen zouden middelgrote en grote organisaties die weinig of geen openlijke bi+ werknemers hebben – en waar deze groep qua aantal dus sterk ondergerepresenteerd is - dit als een signaal kunnen beschouwen dat bi+ mensen niet de ruimte of veiligheid voelen om open te zijn over een bi+ oriëntatie. Aangezien er meer bi+ mensen dan homoseksuele en lesbische mensen werkzoekend en werknemer zijn, kan ook een vergelijking van het aantal openlijke bi+, homoseksuele en lesbische werknemers *food for thought* zijn. We benadrukken hier dat het onethisch is om mensen die gesloten of selectief open zijn, ongewenst 'te outen' (d.w.z. te dwingen tot openheid omdat iemand anders hun seksuele oriëntatie heeft kenbaar gemaakt).
- Bied aan werknemers en leidinggevenden een training of workshop aan over lhbt+ inclusie, met expliciete en uitgebreide aandacht voor bi+, de monoseksuele norm en heteroprofessionalisme om een veilige en bi+ inclusieve werkomgeving te bevorderen.

- Organisaties kunnen actieve omstandertrainingen aanbieden, waarin medewerkers worden getraind in hoe ze effectief kunnen reageren in het geval van discriminatie en stigmatisering. Hierin kan een casus over bi+ helpen om een positieve sociale norm over bi+ te communiceren.
- Bevorder dat ambassadeurs of diversiteitsnetwerken in de organisatie ook aandacht besteden aan bi+ en de inclusie van bi+ mensen. Zelfs in lhbt+ netwerken is dat niet vanzelfsprekend het geval. Indien er geen of weinig openlijke bi+ deelnemers zijn, dan kan dit een teken zijn dat bi+ mensen deze netwerken niet als veilig of inclusief ervaren of dat ze zich niet aangesproken voelen.
- In organisaties met een ondernemingsraad (OR) kan dit gremium een rol spelen in agendering en positieve sociale normering aangaande bi+.

Aanbevelingen voor stakeholders gericht op diversiteit en inclusie of lhbt+ inclusie:

- Zorg dat aanbod gericht op lhbt+ inclusie of regenbooggemeenschappen bi+ inclusief is.
- Richt interventies over seksuele diversiteit of lhbt+ inclusie op alle monoseksuele mensen, dus ook homoseksuele en lesbische mensen.
- Breid anti-bias en veiligheidstrainingen uit met aandacht voor heteronormativiteit, mononormativiteit en heteroprofessionalisme.
- Betrek bi+ belangenorganisaties en bi+ experts.

Aanbevelingen voor belangenorganisaties:

- Zorg in lhbt+ programma's, aanbod voor andere organisaties en als werkgever dat er expliciet aandacht is voor bi+ inclusie, de monoseksuele norm, heteroprofessionalisme, bi+ representatie en draag een positieve bi+ inclusieve sociale norm uit.
- Gebruik kennisoverdracht en ontmoeting. Maak daarbij ook gebruik van verhalen, om zowel een positieve houding als empathie te bevorderen.
- Biedt aan organisaties die willen werken aan bi+ inclusie de eigen bi+ expertise aan, ben zichtbaar voor organisaties en bevorder bi+ representatie.
- Actualiseer de Bi+ Zelfscan voor organisaties met de inzichten uit deze verkenning en stimuleer organisaties om deze tool te gebruiken.



colofon

Auteurs: Iris Buizer, Daphne Hermsen, Jantine van Lisdonk en Jojanneke van der Toorn
Vormgeving: GJ Wielinga

Deze verkenning is uitgevoerd door de Universiteit Leiden en Bi+ Nederland. Deze publicatie is mogelijk gemaakt door financiering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.



Universiteit
Leiden



2024