

Vergaderjaar 2023–2024

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 391

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 maart 2024

In de Emancipatienota 2022–2025 heeft het kabinet aangekondigd een verkenning uit te voeren naar de redenen voor de achtergestelde positie van bi+ mensen op de arbeidsmarkt en aanknopingspunten voor het verbeteren van die positie¹. Bi+ Nederland heeft een subsidie ontvangen om een dergelijke verkenning uit te voeren. Het bijgevoegde rapport van de Universiteit Leiden en Bi+ Nederland is het resultaat van deze verkenning.

Aanleiding en opzet onderzoek

Uit Nederlandse onderzoeken, zoals de LHBT-monitor van het Sociaal en Cultureel Planbureau², is bekend dat bi+ mensen ongunstigere ervaringen hebben op het werk dan heteroseksuele, lesbische en homoseksuele mensen. De precieze ervaringen van bi+ mensen zijn nooit nader verkend, waardoor de ongunstige verschillen nog niet kunnen worden verklaard of begrepen. In het rapport «Verkenning bi+ mensen en werk» wordt middels een literatuurstudie en interviews met bi+ werknemers en experts inzicht verkregen in dit vraagstuk. Tevens biedt het rapport kansrijke aanpakken en aanbevelingen voor verschillende actoren om de ongunstige situatie van bi+ mensen op het werk te verbeteren.

Bevindingen verkenning

Instroom

Veel bi+ mensen zijn tijdens de sollicitatieprocedure niet open over hun seksuele oriëntatie. Ze willen eerst meer informatie over een organisatie, verwachten een gebrek aan acceptatie en inclusie en vrezen om op basis van hun seksuele oriëntatie te worden afgewezen. Uit literatuuronderzoek

¹ Kamerstuk 30 420, nr. 374

² Van Beusekom, G., & Kuyper, L. (2018). LHBT-monitor 2018. Sociaal en Cultureel Planbureau.

en de interviews blijkt dat lhbt+ en ook bi+ kandidaten vaker worden afgewezen en als minder competent worden gezien dan andere kandidaten met de uitleg «niet te passen binnen de organisatie». Andere bi+ mensen brengen juist bewust hun seksuele oriëntatie op tijdens een gesprek om te kijken of de organisatie hiervoor open staat. Organisaties die expliciet of onbedoeld heteronormatief overkomen of «heteroprofessionalisme»³ communiceren zullen daardoor mogelijk minder bi+ werknemers aantrekken. Ook kan het zijn dat bi+ werknemers weinig ruimte voelen om open te zijn over hun seksuele oriëntatie waardoor ze onzichtbaar bi+ blijven.

Doorstroom en uitstroom

Daarnaast komt uit het literatuuronderzoek en de interviews naar voren dat bi+ mensen in vergelijking met homoseksuele, lesbische en heteroseksuele mensen iets vaker minder promotiekansen en ontwikkelingskansen ervaren en vaker vertrekintenties rapporteren dan werknemers met een andere seksuele oriëntatie. Ook komt het voor dat zij een organisatie verlaten door hoe ze zijn behandeld op het werk vanwege hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Uit de interviews blijkt dat de meeste bi+ werknemers de indruk hebben geen discriminatie te hebben ervaren tijdens het werving- en selectieproces. Sommigen hebben wel te maken gehad met ongepaste vragen of vooroordelen op basis van hun seksuele oriëntatie.

Inclusie ervaringen

Bi+ werknemers hebben vaker dan homoseksuele, lesbische en heteroseksuele werknemers te maken met vooroordelen, micro-agressie, ongewenst gedrag en discriminatie op het werk. Volgens de literatuur ervaart de helft van de biseksuele werknemers dat homo- en heteroseksuele collega's biseksualiteit niet of verkeerd begrijpen. Ook ervaren ze gebrek aan vertrouwen. Uit de interviews blijken ongepaste nieuwsgierigheid, onjuiste vooroordelen, vervelende grappen en opmerkingen vooral voort te komen uit onwetendheid gebaseerd op het hebben van een monoseksueel⁴ perspectief en het door elkaar halen van bi+ gerichtheid en polyamorie.⁵ Dit alles kan negatief doorwerken in het welzijn en mentale welbevinden van bi+ mensen op de werkvloer.

Openheid en organisatiecultuur

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. 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*).

Uit het literatuuronderzoek blijkt daarnaast dat bi+ mensen veel minder vaak open zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk ten opzichte van homoseksuele en lesbische mensen. Uit de interviews blijkt dat velen het

³ Het hechten van waarde aan heteroseksualiteit omdat dit als professioneel en neutraal wordt gezien binnen de organisatie.

⁴ Seksuele oriëntatie op één gender

⁵ Bi+ is een seksuele oriëntatie en polyamorie een relatie oriëntatie. Slechts bij 6% van de bi+ mensen in een relatie is sprake van een polyamoreuze relatievorm (Baams et al., 2021).

belangrijk vinden om (gedeeltelijk) open te zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Echter, de mate waarin ze dit doen, hangt vaak af van de veiligheid en het comfort dat ze ervaren in hun werkomgeving. 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.

Vervolgstappen

Naar aanleiding van de opgedane inzichten bespreekt het rapport kansrijke aanpakken op verschillende niveaus om de inclusie van bi+ personen op de werkvloer te bevorderen. Ook worden in het rapport aanbevelingen gedaan voor bi+ personen zelf, de overheid, (vervolg)onderzoek, werkgevers, stakeholders en belangenorganisaties. In de handreiking voor werkgevers, die op basis van de verkenning is ontwikkeld, staan de volgende thema's voor kansrijke aanpakken centraal: 1) zichtbaarheid en representatie; 2) kennis; 3) communicatie; en 4) normstelling en cultuur.

Stichting Bi+ Nederland en de Universiteit Leiden zullen met behulp van financiering vanuit het Ministerie van OCW de verkregen kennis en inzichten verder verspreiden bij stakeholders. Dit zullen zij onder meer doen door het schrijven van korte portretverhalen, het updaten van de Bi+ Zelfscan, het organiseren van een expertmeeting, een handreiking voor werkgevers en het adviseren van bedrijven die geïnteresseerd zijn om concreter en organisatie-gericht advies te krijgen in het bevorderen van bi+ inclusie. Alle publicaties zijn tevens voor iedereen toegankelijk via de website van Bi+ Nederland.

Als coördinerend Minister van Emancipatie vind ik het belangrijk dat iedereen zich veilig en comfortabel voelt binnen diens werkomgeving, ook binnen de Rijksoverheid. Het rapport beveelt de overheid onder meer aan een voorbeeldfunctie in te nemen in het bieden van een inclusieve en veilige werkplek door deskundigheidsbevordering. Deze aanbeveling neem ik graag over. Binnen de Rijksoverheid zal aandacht worden besteed aan de uitkomsten van de verkenning en hoe de aanbevelingen verder binnen de Rijksoverheid door de Diversiteit en Inclusie (D&I) officers van de verschillende ministeries kunnen worden toegepast.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.H. Dijkgraaf