

Tien tips over bi+ inclusie voor lhbti+ professionals en vrijwilligers

Vaak wordt ervan uitgegaan dat interventies en projecten gericht op lhbti+ inclusie vanzelfsprekend ook bi+ inclusief zijn. In de praktijk is dat meestal niet zo. Sterker nog, door geen aandacht te besteden aan bi+ mensen en bi+ thema's of door een ineffectieve aanpak te gebruiken, worden bi+ fobie, vooroordelen en discriminatie juist onbedoeld voortgezet.

Deze tien tips zijn bedoeld voor professionals en vrijwilligers die willen werken aan lhbti+ inclusie op een manier die óók inclusief en effectief is voor bi+ inclusie. De tips zijn gebaseerd op de literatuurstudie '[Verminderen van discriminatie tegen bi+ mensen. Wat werkt?](#)' en de bijbehorende praktische [Handreiking](#) van Movisie in samen-

werking met Bi+ Nederland. Daarnaast zijn de tips gebaseerd op de [Bi+ Zelfscan](#) met het [5 punten plan](#) en checklist voor organisaties, ontwikkeld door Bi+ Nederland.

Bi+, waar hebben we het over?

Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Met andere woorden: bi+ mensen vallen op meer dan één gender. Hoe ze gender opvatten kan verschillen. Sommigen noemen zichzelf bi, pan, queer of fluide. Veel mensen benoemen hun bi+ oriëntatie niet.

1. Voorkom mononormativiteit

In veel interventies en projecten gericht op lhbti+ blijft de aandacht voor bi+ beperkt tot het uitspreken dat de letter 'b' staat voor biseksualiteit of biseksuele mensen en een doorgaans beperkte uitleg daarvan. Voor het verminderen van bi+ vooroordelen en discriminatie is dat niet genoeg. De impliciete boodschap die daarmee wordt gecommuniceerd is dat lhbti+ eigenlijk vooral over homoseksualiteit gaat. Hiermee wordt de monoseksuele norm in stand gehouden. Dit is de overtuiging en verwachting dat seksuele oriëntaties zijn gericht op één gender: op mannen óf op vrouwen. Dit wordt ook wel mononormativiteit genoemd. Er wordt dan vanuit gegaan dat mensen hetero en anders homo of lesbisch zijn. Hierdoor blijven bi+ mensen gemakkelijk onzichtbaar, ook in lhbti+ interventies en projecten. Het is ook mononormatief om bi+ als een fase te zien, niet serieus te nemen of als een onstabiele oriëntatie te zien. Van deze vooroordelen hebben bi+ mensen last: 83% zou willen dat hun seksuele oriëntatie serieuzer wordt genomen en 70% wil dat het zichtbaarder is, blijkt uit recent [Nederlands onderzoek onder bi+ mensen](#). Check dus of je interventie of project onbedoeld mononormatief is.

2. Deel kennis over wat bi+ inhoudt en waar bi+ mensen tegenaan lopen

Met ongeveer 1 miljoen mensen die zich aangetrokken voelen tot meer dan één gender, is bi+ de grootste groep onder de lhbti+ paraplu. Tegelijkertijd zijn bi+ mensen om allerlei redenen weinig zichtbaar en is hun situatie in een aantal opzichten ongunstiger dan van monoseksuele (hetero, lesbische en homo) mensen. Het delen van actuele, juiste kennis over bi+ mensen is effectief. Je vindt de belangrijkste kennis uit onderzoek in de [Bi+ Factsheet](#) en de [Kennissynthese Nederlandse onderzoeken](#). Lees je ook in via www.biplus.nl en het onderzoek "[Ik was altijd al niet standaard](#)".

3. Stel een positieve sociale norm

Communiceer impliciet en expliciet de sociale norm dat bi+ discriminatie wordt afgekeurd. Laat weten achter bi+ mensen te staan om openlijk zichzelf te zijn en dat lhbti+ inclusie ook over bi+ inclusie gaat. Het werkt ook dat in campagnes, filmpjes of andere uitingen hetero, homo of lesbische mensen zich positief uitspreken. Bijvoorbeeld dat ze vinden dat lhbti+ gemeenschappen of de samenleving inclusiever moeten worden voor bi+ mensen. Of dat zij bevriend zijn met iemand die zich als bi of pan identificeert. Of dat ze ooit een leuke date of relatie hadden met een bi+ persoon. Het communiceren van een bi+ inclusieve sociale norm werkt vooral als dit gebeurt door mensen met status of gezag, waarmee anderen zich willen identificeren. Doe dit óók in een omgeving van (vooral) homo mannen en lesbische vrouwen, want zij kunnen eveneens sterke vooroordelen hebben over bi+.

4. Gebruik bi+ inclusieve taal

Taal kan op veel manieren niet bi+ inclusief zijn. Het is mononormatief om te zeggen 'of je hetero of homo bent'. Beter is 'ongeacht je seksuele oriëntatie'. Onjuist gebruik van labels komt nog vaak voor. Het zogenaamde 'homohuwelijk' is gewoon 'het huwelijk' of 'opengesteld huwelijk'. In plaats van 'lesbische relatie' of 'lesbische ouders' is het inclusiever om te spreken van 'relatie tussen twee vrouwen' of 'twee moeders'. Ook seks kent geen labels, dus zeg in plaats van 'heteroseks' dat het gaat om seks tussen een vrouw en een man. Verder zijn 'roze', 'gay Pride' en 'gay scene' minder bi+ inclusief dan 'regenboog', 'Pride' en 'regenboog scene'. Meer voorbeelden zijn te vinden in het [5 punten plan](#).

5. Laat de diversiteit van de bi+ groep zien

Door zichtbaar te maken dat de groep bi+ mensen enorm divers is, wordt het minder makkelijk om stereotypen en vooroordelen over hen te vormen en vol te houden. Dit helpt om discriminatie van bi+ mensen te verminderen. Beperk je dus niet tot het laten zien van één persoon of het vertellen van één verhaal. Eén van de risico's hiervan is dat mensen die ene persoon of dat ene verhaal als een uitzondering zien, waardoor de vooroordelen over de groep blijven bestaan. Veel verschillende ervaringen van bi+ mensen zijn te vinden in het onderzoeksrapport "[Ik was altijd al niet standaard](#)".

6. Weet dat effectieve bi+ discriminatie aanpak soms verschilt van homo/lesbische discriminatie aanpak

Bi+ discriminatie verschilt in sommige opzichten van homo en lesbische discriminatie en dat geldt ook voor een effectieve aanpak om dit te verminderen. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat angst voor 'de ander' een grotere rol kan spelen bij vooroordelen over bi+ mensen dan bij vooroordelen over lesbische en homo mensen. In je aanpak is het verminderen van deze angst en zorgen voor ontspanning bij deelnemers extra belangrijk. Houd er ook rekening mee dat bij discriminatie van bi+ mensen kan meespelen dat hetero, homo en lesbische mensen het gevoel kunnen hebben dat hun identiteit ('hun hokje') bedreigd wordt. Maak daarom duidelijk dat bestaande identiteiten niet in het geding zijn als daar identiteiten als bi, queer, pan, bi+ et cetera bijkomen. Het werkt niet om mensen af te leren om in 'hokjes' te denken, maar wel om ze te leren hierin flexibeler en minder rigide te denken. Flexibeler, creatiever en open-minded denken zorgt ervoor dat mensen minder mononormatief en binair denken. Voor meer tips over de uitvoering, zie de [Handreiking](#) van Movisie.

7. Organiseer ontmoeting

Een effectieve methode om vooroordelen en stereotypen te verminderen is het organiseren van ontmoeting. Het werkt omdat mensen zich gaan inleven en omdat het (onbewuste) angst voor 'de ander' vermindert. Zorg dat het perspectief van een bi+ persoon centraal staat en bespreek hoe deze persoon met negativiteit en discriminatie te maken kreeg. Het moet niet te heftig of zielig worden. Deel ook feitelijke kennis, maar zonder stereotypen en vooroordelen te herhalen en weerleggen. Ontmoeting met bi+ mensen kan op allerlei manieren worden georganiseerd: live in een groep of fysieke ruimte, via een film, podcast of theater, of via het voeren van een dialoog. Voor meer tips over de uitvoering, zie de [Handreiking](#) van Movisie.

8. Gebruik denkbeeldig contact om angst te verminderen

Bij vooroordelen over bi+ mensen spelen angst en gevoelens van bedreiging voor de eigen positie vaak een grote rol. Een oefening in denkbeeldig contact waarin iemand een prettige en ontspannen ontmoeting heeft met een bi+ persoon is (tijdelijk) effectief. Door deze oefening te doen voorafgaand aan een daadwerkelijke ontmoeting, zullen deelnemers meer ontspannen deze daadwerkelijke ontmoeting aangaan. Hierdoor zal deze ontmoeting meer effect hebben. Maar ook los van ontmoetingen kan deze oefening leiden tot minder vooroordelen over bi+ mensen. Zeker bij hetero jongens blijkt dit belangrijk te zijn. Het denkbeeldig contact moet worden begeleid, zodat het realistisch is en met veel details, en zodat deelnemers niet kunnen afdwalen. Voor meer tips over de uitvoering, zie de [Handreiking](#) van Movisie.

9. Spreek positief over relatiediversiteit

Bi+ mensen kunnen, net als monoseksuele mensen, allerlei relatievormen hebben, zoals een monogame, open of polyamoreuze relatie. Alleen bestaan er ten aanzien van bi+ mensen vaker negatieve associaties en vooroordelen over non-monogamie. Dit kan bi+ discriminatie aanwakkeren. Laat daarom zien dat non-monogamie geen bedreiging vormt voor mensen die een voorkeur hebben voor monogamie. In het algemeen geldt dat het goed is om duidelijk te maken dat mensen op verschillende manieren invulling geven aan relaties en seksualiteit en dat verschillen oké zijn. Benadruk hierin wederzijdse toestemming (consent). Het kan ook werken om non-monogamie positief neer te zetten. Bijvoorbeeld door een filmpje te tonen van mensen die een gelukkige polyamoreuze relatie hebben of een interview met iemand die een open relatie heeft. Let er wel op dat je er niet vanuit gaat dat bi+ mensen allemaal non-monogaam zijn. Ga meer in het algemeen uit van relatiediversiteit: Houd open of mensen een relatie hebben, of dit met één of meerdere partners is en wat de relatievorm is.

10. Wat moet je vooral niet doen?

Het werkt averechts om stereotypen te benoemen om ze vervolgens te ontcrachten. Hierdoor worden de stereotypen onbedoeld versterkt en geactiveerd in het brein. Doe dit dus niet. Het werkt wél om een positief beeld te geven en diversiteit te benadrukken. Ten tweede, vermijd dat mensen die sterke vooroordelen hebben over bi+ mensen zichzelf een voorstelling gaan maken over seksueel contact tussen bi+ mensen; dat maakt dat zij afstand willen nemen, waardoor het moeilijker wordt hun vooroordelen te bestrijden. Dit geldt voornamelijk voor hetero mannen. Tot slot is het essentieel om niet over bi+ mensen te spreken als 'de ander' of alsof ze niet aanwezig zijn. Dit creëert een onveilige en niet-inclusieve sfeer. Bovendien weet je niet of mensen in de groep, of hun partners of naasten zelf bi+ gevoelens of ervaringen hebben. Veel mensen zijn uit angst voor discriminatie en vooroordelen namelijk niet open. Houd hier rekening mee.

Leestips hoe je discriminatie in het algemeen kunt aanpakken

[Wat werkt bij het verminderen van discriminatie](#) (Kennissplatform Inclusief Samenleven, 2020)

[Geen ruimte voor discriminatie](#) (Movisie, 2022)

Meer weten over bi+, bi+ inclusie of zoek je samenwerking?

Bi+ Nederland adviseert, biedt trainingen, workshops en presentaties, en werkt graag samen. Wil je contact met Bi+ Nederland? Stuur een e-mail naar info@biplus.nl.

Op de hoogte blijven van nieuwe publicaties en informatie? Meld je [hier](#) aan voor de Bi+ Nederland Nieuwsbrief en [hier](#) voor de RegenboogUpdate van Movisie rond LHBTI nieuws, lokaal beleid en nieuwe initiatieven.

bi+nederland



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken