

Handreiking Inclusie van bi+ mensen op het werk

Inzichten en aanbevelingen over wat nodig is en werkt



Universiteit
Leiden

Waarom deze handreiking?

Bi+ mensen ondervinden meer uitdagingen op de werkvloer dan heteroseksuele, lesbische en homoseksuele mensen. Deze handreiking identificeert deze obstakels en biedt inzicht in de oorzaken van hun achtergestelde positie op de arbeidsmarkt, evenals kansrijke aanpakken voor professionals, werkgevers en HR om bi+ inclusie op het werk te bevorderen.

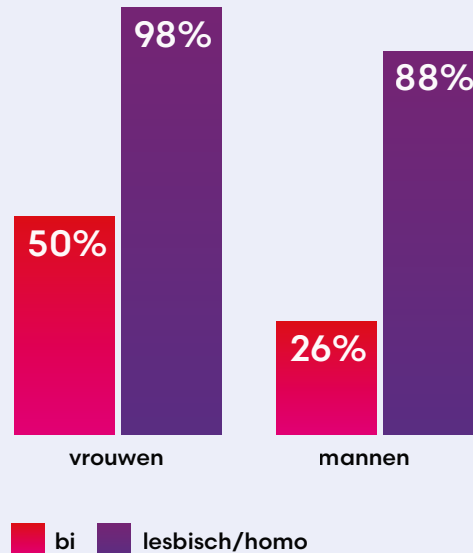
Watisbi+?

Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Ongeveer [1 miljoen mensen](#) in Nederland heeft een bi+ oriëntatie. Sommigen noemen zich biseksueel, panseksueel en/of queer. Anderen benoemen hun seksuele oriëntatie niet.

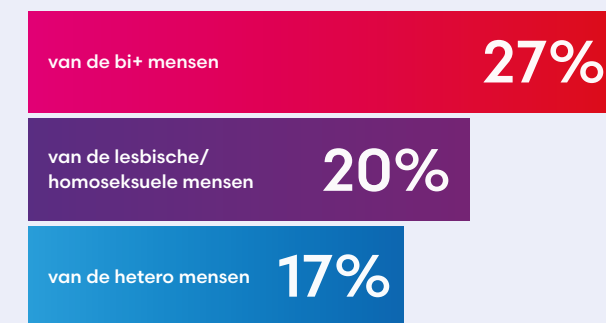
Wat zien we in organisaties?

Bi+ mensen ervaren meer ongewenst gedrag op het werk en zijn er minder vaak open over hun seksuele oriëntatie dan lesbische en homoseksuele mensen.

Openheid op het werk



Ongewenst gedrag op het werk



% dat afgelopen jaar te maken heeft gehad met ongewenst gedrag van collega's

Algemene lhbtq+ en D&I aanpakken bevorderen bi+ inclusie niet

Wanneer lhbtq+ of D&I aanpakken, beleid en keurmerken eigenlijk vooral over homoseksualiteit gaan dan voelen bi+ mensen zich vaak niet vertegenwoordigd of aangesproken. Hetzelfde geldt voor bredere initiatieven waarin de behoeften van bi+ individuen niet specifiek worden behandeld en waarbij inclusief taalgebruik ontbreekt.

Barrières en ervaringen van bi+ mensen op het werk

Ongunstige ervaringen

In vergelijking met heteroseksuele, lesbische en homoseksuele mensen, ervaren bi+ mensen op het werk meer problemen met open zijn over hun seksuele oriëntatie, conflicten, ongewenst gedrag en gebrek aan acceptatie van collega's. Ook ervaren zij vaker ongelijke kansen en lagere werktevredenheid.

'Ik was bang om niet opnieuw aangenomen te worden toen mijn contract was afgelopen. [...] Dus ik hield mijn privéleven heel erg voor mezelf.'

Openheid is complex

Veel bi+ werknemers streven ernaar (gedeeltelijk) open te zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk om hun ware zelf te laten zien en zich niet te hoeven verbergen. In hoeverre ze ook daadwerkelijk open zijn, hangt mede af van de veiligheid en steun die ze op het werk ervaren; bij gebrek hieraan zijn ze terughoudender, zelfs als ze elders open zijn. Sommigen vinden het niet relevant voor het werk of vrezen negatieve reacties. Deze [portretverhalen](#) bieden inzicht in hoe bi+ mensen dit op de werkvloer navigeren.

Vooroordelen, micro-agressies en discriminatie

Bi+ mensen kunnen op de werkvloer te maken krijgen met ongepaste nieuwsgierigheid, onjuiste aannames over hun seksuele oriëntatie op basis van hun relatiepartner(s), gebrek aan serieus genomen worden, vervelende grappen en seksualisering. Dit ervaren ze van zowel heteroseksuele als homoseksuele en lesbische mensen.

'Je moet een kant kiezen, want beide kan niet.'

'Heb je dan nog wel seks met je man?'

'Zodra je zegt "Oh, ik heb een vriendin", dat mensen denken dat je lesbisch bent.'

Monoseksuele norm

Bi+ werknemers ervaren unieke uitdagingen op het werk door de monoseksuele norm, oftewel de overtuiging en verwachting dat seksuele oriëntaties zijn gericht op één gender; en dat iemand hetero óf homo/lesbisch is. Hierdoor wordt bi+ vaak niet als volwaardig, serieus en stabiel gezien. Bi+ mensen kunnen ook onterecht

worden gezien als hetero of homo/lesbisch. Dit kan als voordeel hebben dat ze met minder micro-agressies te maken kunnen hebben, maar de meesten vinden het vervelend omdat ze zich niet (h)erkend voelen en zo niet zichzelf kunnen zijn op het werk.

'Stereotypen over bi+ mensen worden zeker niet gezien als kenmerken van een goede werknemer.'

Heteroprofessionalisme

Bi+ specifieke uitdagingen op het werk komen ook voort uit heteroprofessionalisme, waarbij alleen heteroseksualiteit als professioneel en neutraal wordt gezien. In werkcontexten met een norm van heteroprofessionalisme wordt seksuele diversiteit niet omarmd. Vertrouwen en respect voor bi+, homoseksuele of lesbische werknemers is minder vanzelfsprekend. Bi+ werknemers ervaren op het werk bijvoorbeeld ongemakkelijke reacties als hun seksuele oriëntatie ter sprake komt, in tegenstelling tot heteroseksuele werknemers. Ook speelt mee dat bij bi+ sneller aan seks gedacht wordt, wat een extra obstakel vormt voor openheid op het werk.

Kansrijke aanpakken

Zichtbaarheid en representatie

- » Geef als organisatie expliciete aandacht aan erkenning, zichtbaarheid en representatie van bi+ mensen, vergelijkbaar met wat voor homoseksuele en lesbische mensen wordt gedaan.
- » Ga na hoeveel openlijke bi+ werknemers er in de organisatie zijn (zonder mensen onbedoeld te outen). Een lager aantal in vergelijking met homoseksuele en lesbische werknemers kan een teken zijn dat bi+ mensen zich niet veilig voelen om open te zijn over hun oriëntatie.
- » Besteed aandacht aan themadagen, zoals Bi Visibility Dag (23 september), Pan Visibility Dag (24 mei) en Coming Out Dag (11 oktober). De symbolische waarde van genoemd en zichtbaar erkend worden moet niet worden onderschat.
- » Stimuleer ambassadeurs of diversiteitsnetwerken in de organisatie om ook aandacht besteden aan bi+ inclusie. Zelfs binnen lhbtq+ netwerken is dit niet altijd vanzelfsprekend.

Kennis

- » Bied aan werknemers en leidinggevenden een training of workshop aan over lhbtq+ inclusie, met expliciete en uitgebreide aandacht voor bi+, de monoseksuele norm en heteroprofessionalisme om een veilige en bi+ inclusieve werkomgeving te bevorderen.
- » Besteed je trainingen uit en vraag niet zomaar een bi+ werknemer van de organisatie.

Communicatie

- » Onderzoek en bevestig binnen de organisatie wat er precies wordt verstaan onder professionaliteit, en moedig aan om diversiteit op te nemen binnen deze definitie.
- » Gebruik bi+ inclusieve taal in onder andere HR en D&I beleid, trainingen en programma's.
- » Check of in beschrijvingen en situaties die te maken hebben met partners, relaties, huwelijken, ouders en seks, geen onjuiste aannames worden gedaan over iemands seksuele oriëntatie.

Niet	Wel
'Of je nou hetero of homo bent'	'Ongeacht je seksuele oriëntatie'
Val je op vrouwen of op mannen?	Op wie kan je vallen? Tot wie voel je je aangetrokken?
Gay Pride; homohuwelijk; lesbische relatie	Pride; opengesteld huwelijk; relatie tussen vrouwen
Hetero- en homoseksualiteit	Hetero, homo en bi+; seksuele diversiteit
Bi+'ers, bi+-mensen, Bi+ mensen	bi+ mensen

Zie voor meer voorbeelden de [Bi+ Inclusieve Taalwijzer](#) (Bi+ Nederland, 2022).

Kansrijke aanpakken

Normstelling en cultuur

- » **Stimuleer beleid, leiderschap en interpersoonlijke interacties** die alle seksuele oriëntaties, inclusief bi+, vanzelfsprekend maken. Dit bevordert een inclusieve sociale norm en vermindert de monoseksuele norm en heteroprofessionalisme.
- » **Communiceer intern en extern als organisatie** dat iedereen, ongeacht hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit, welkom is en zichzelf mag zijn. Het expliciet benoemen van bi+, genderidentiteit en relatiediversiteit is cruciaal omdat het bi+ mensen het signaal geeft dat de organisatie daadwerkelijk openstaat voor bi+ oriëntaties en onconventionele levensstijlen.
- » **Bied actieve omstandertrainingen aan**, waarin medewerkers worden getraind in hoe ze effectief kunnen reageren in het geval van discriminatie en micro-agressie. Een casus over bi+ helpt om een positieve sociale norm over bi+ te communiceren.

Meer weten en tips?

Meer weten en tips?

- » [Bi+ Inclusieve Taalwijzer](#)
- » [10 vragen over bi+](#)
- » [Handreiking bi+ discriminatie verminderen](#)
- » [10 tips voor bi+ inclusie voor professionals en vrijwilligers](#)

Lees [hier](#) de volledig verkenning

Verder aan de slag?

- » [Bi+ Zelfscan voor organisaties](#)
- » Voor advies, trainingen, samenwerking, ambassadeurs en updates, neem contact op met Bi+ Nederland.

Colofon

Deze handreiking is gebaseerd op de [Verkenning bi+ mensen en werk](#) van de Universiteit Leiden en Bi+ Nederland, mogelijk gemaakt door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Hierin staan ook alle bronnen vermeld.

Daphne Hermsen, MSc
Dr. Jantine van Lisdonk
Iris Buizer, MA
Prof.dr. Jojanneke van der Toorn

© 2024, Bi+ Nederland, Universiteit Leiden

Alle rechten voorbehouden. Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

www.biplus.nl
info@biplus.nl
Bi+ Nederland nieuwsbrief



Universiteit
Leiden