

Bi+ mensen en werk verkenning

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

2024



Universiteit
Leiden



Voorwoord

De aanleiding voor deze verkenning was om de achtergestelde positie van bi+ mensen op de arbeidsmarkt in vergelijking met heteroseksuele, homoseksuele en lesbische mensen beter te verklaren en begrijpen. In deze verkenning hebben we door een literatuurstudie en interviews diepgaander inzicht gekregen. De bevindingen bieden aanknopingspunten om de ongunstige situatie van bi+ mensen op het werk te verbeteren.

We bedanken alle geïnterviewde bi+ mensen voor hun moed en openhartigheid om hun persoonlijke ervaringen te delen. Dat is verre van vanzelfsprekend, want veel bi+ mensen zijn op het werk niet open over hun seksuele oriëntatie. Daarnaast bedanken we de volgende klankbordgroepleden voor hun inzet van expertise en tijd: Irene Hemelaar (FNV), Fayaaz Joemmanbaks (Colored Qollective), Lis Dekkers (Transgender Netwerk), Wies Loeffen (Ministerie van SWZ), Laura Baams (Rijksuniversiteit Groningen) en Peter Mekers (Netwerk Regenboog FNV).



Inhoudsopgave

<i>Waarom deze verkenning?</i>	4
<i>Bi+ mensen en de monoseksuele norm</i>	4
<i>Doelstelling en werkwijze</i>	7
Deel I: Literatuurverkenning	9
1 Belevingen van bi+ mensen op het werk	10
1.1 <i>Instroom</i>	10
1.2 <i>Doorstroom</i>	12
1.3 <i>Uitstroom</i>	13
1.4 <i>Inclusie</i>	14
2 Bevorderend en kansrijk	19
2.1 <i>Intrapersoonlijke aanpakken</i>	19
2.2 <i>Interpersoonlijke aanpakken</i>	20
2.3 <i>Leidinggevend</i>	23
2.4 <i>Werkgever en HR</i>	25
2.5 <i>Organisatiecultuur</i>	31
2.6 <i>Overheid en cao's</i>	32
2.7 <i>Conclusies literatuurstudie</i>	36
Deel II: Rapportage interviews	38
3 Bevindingen interviews	39
3.1 <i>Methodologie interviews</i>	39
3.2 <i>Instroom/doorstroom/uitstroom</i>	43
3.3 <i>Navigeren van openheid op het werk</i>	48
3.4 <i>Werkervaringen</i>	55
3.5 <i>Organisatiecultuur</i>	61
3.6 <i>Kansrijke aanpakken</i>	65
3.7 <i>Conclusies interviews bi+ werknemers en experts</i>	78
Deel III: Conclusies en aanbevelingen	80
4 Conclusies en aanbevelingen: Inleiding	81
4.1 <i>Conclusies over werkbeleving van bi+ mensen</i>	83
4.2 <i>Conclusies over kansrijke aanpakken</i>	87
4.3 <i>Aanbevelingen</i>	93
<i>Literatuurlijst</i>	97

Inleiding

Waarom deze verkenning?

Kennis over de ervaringen van bi+ mensen in de samenleving is zeer beperkt. Dat geldt nog sterker voor hun ervaringen op het werk. Uit enkele Nederlandse onderzoeken, zoals de LHBT-monitor van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP; Van Beusekom & Kuyper, 2018), is bekend dat bi+ mensen op allerlei vlakken ongunstigere ervaringen laten zien op het werk dan heteroseksuele, lesbische en homoseksuele mensen. De precieze ervaringen van bi+ mensen zijn nooit nader verkend, waarmee de ongunstige verschillen nog niet kunnen worden verklaard of begrepen. Meer diepgaand inzicht is nodig om aanpakken te ontwikkelen die ervaringen van bi+ mensen op het werk kunnen verbeteren.

In 2022 heeft demissionair minister van OCW aangekondigd een verkenning te starten naar de onderliggende redenen voor de achtergestelde positie op de arbeidsmarkt van mensen met een bi+ oriëntatie. Daarbij wordt ook gezocht naar aanknopingspunten voor het verbeteren van die positie (Ministerie van OCW, 2022). Dit rapport is het resultaat van die verkenning.



Bi+ mensen en de monoseksuele norm

Wat is bi+

Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Hoe bi+ mensen seksuele aantrekkingskracht en romantische aantrekkingskracht ervaren is heel divers, eveneens met wie ze seks en relaties hebben en hoe ze een relatie willen vormgeven. Ongeveer 1 miljoen mensen in Nederland hebben een bi+ oriëntatie.¹

¹ Bi+ Nederland houdt de schatting aan dat er in Nederland ongeveer 1 miljoen mensen zijn met een bi+ oriëntatie. Dit is gebaseerd op de Gezondheidsenquête 2017, waaruit blijkt dat 9% van de vrouwen en 5% van de mannen zich aangetrokken voelen tot meer dan één gender. Uitgaande van 15 miljoen mensen boven de 15 jaar, betekent dit een schatting van 675.000 vrouwen die zich in meer of mindere mate aangetrokken voelen tot mannen én vrouwen, en net iets minder dan 375.000 mannen die zich in meer of mindere mate aangetrokken voelen tot mannen én vrouwen. Als non-binaire mensen in de berekening zouden zijn opgenomen, dan zou het om iets meer dan één miljoen mensen gaan want van hen voelt een groter aandeel zich tot meer dan één gender aangetrokken.

In Nederland voelt 9% van de cisgender² vrouwen, 5% van de cisgender mannen en ruim 33% van de transgender mensen zich aangetrokken tot meer dan één gender (Doorduyn, 2014; Nikkelen et al., 2019).

Bi+ is een paraplu-terme die veel breder is dan biseksualiteit, want onder bi+ vallen ook mensen die zich niet als bi of biseksueel identificeren. Bi+ mensen kunnen namelijk allerlei labels gebruiken om zichzelf te benoemen: denk aan biseksueel, panseksueel, queer of fluïde. Een deel benoemt hun bi+ oriëntatie niet, bijvoorbeeld omdat ze niet van hokjes houden. Verder gebruikt 30% juist meer dan één label, afhankelijk van de context. Sommige mensen die op meer dan één gender vallen, en dus onder de bi+ paraplu vallen, noemen zich hetero, lesbisch of homo. Dat kan bijvoorbeeld te maken hebben met de partner die ze op dat moment hebben, angst voor bi+ fobie of druk door de maatschappelijke verwachting dat je hetero, lesbisch of homoseksueel bent (Baams et al., 2021; Cense et al., 2021).

Onzichtbaar door de monoseksuele norm

Bepaalde identiteiten worden in de maatschappij gestigmatiseerd: mensen kunnen wegens deze identiteiten te maken krijgen met negatieve ervaringen opgelegd door anderen. Deze gestigmatiseerde identiteiten kunnen zichtbaar of onzichtbaar zijn. De stigma-ervaringen van mensen met een onzichtbare gestigmatiseerde identiteit zijn anders dan die van mensen met een zichtbare gestigmatiseerde identiteit (Goffman, 1963). Een zichtbare gestigmatiseerde identiteit is bijvoorbeeld huidskleur. Seksuele oriëntatie is van buitenaf niet te zien, waarmee zowel homoseksualiteit als bi+ onzichtbare gestigmatiseerde identiteiten zijn. Echter leidt de zogenaamde monoseksuele norm tot extra onzichtbaarheid van bi+, en daarmee tot een gebrek aan aandacht en erkenning van bi+. Dit wordt bi+ uitwissing (*erasure*) genoemd. Hierdoor is bi+ nog meer onzichtbaar dan homoseksualiteit.

Deze monoseksuele norm gaat om de maatschappelijke verwachting dat je hetero of anders lesbisch of homoseksueel bent. Met andere woorden: de monoseksuele norm is de algemene overtuiging en verwachting dat seksuele oriëntaties gericht zijn op enkel één gender (Baams et al., 2021). Homoseksuele, lesbische en hetero mensen zijn allemaal monoseksueel. Seksuele oriëntaties die buiten deze monoseksuele norm vallen, oftewel gericht zijn op meer dan één gender, worden vaak niet als volwaardig, serieus en stabiel gezien. Omdat monoseksualiteit de norm binnen de maatschappij is, kunnen bi+ oriëntaties worden opgevat als een fase naar een uiteindelijke hetero- of homoseksuele oriëntatie, een experimenteerfase of een ontkenning van een homoseksuele oriëntatie (Cense et al., 2021; Lipperts & Oosterhuis, 2010; Maliepaard, 2018; Robinson, 2012; Van Lisdonk, 2017).

Bi+ mensen worden op verschillende manieren geconfronteerd met de monoseksuele norm, waaronder extra onzichtbaarheid (eerdergenoemde bi+ uitwissing), vooroordelen en stereotypen, vervelend gedrag van anderen, evenals het internaliseren van negatieve opvattingen over bi+. Zo maakte 43% van de bi+ mensen in Nederland mee dat mensen

² Cisgender betekent dat iemand zich identificeert met het geslacht dat hen bij de geboorte is toegewezen. Bij cisgender mensen komt hun genderidentiteit overeen met hun geboortegeslacht. Cisgender is het tegenovergestelde van transgender.

niet geloven dat hun seksuele oriëntatie echt is, wil 83% van de bi+ mensen dat hun seksuele oriëntatie serieuzer wordt genomen en kreeg 48% van de bi+ mensen ongepaste vragen over hun seksualiteit (Baams et al., 2021). Bi+ mensen lopen dus wegens bi+ uitwissing tegen andere zaken aan dan bijvoorbeeld homoseksuele en lesbische mensen. Een sprekend voorbeeld van bi+ uitwissing is een vrouw die eerst een relatie had met een man en vervolgens met een vrouw. De aanname is dat zij veranderd is van een hetero naar lesbische oriëntatie, terwijl ze net zo goed altijd bi+ kan zijn geweest.

Bi+ uitwissing ten gevolge van de monoseksuele norm vergroot de maatschappelijke onzichtbaarheid van bi+ mensen. Door onzichtbaarheid kan het voor mensen met bi+ gevoelens en/of ervaringen moeilijker zijn om juist wél open en zichtbaar te zijn. Ze blijken in het dagelijks leven minder vaak open over hun seksuele oriëntatie, waardoor ze gemakkelijk incorrect worden aangezien voor hetero óf lesbisch/homo. Zo is er sprake van een vicieuze cirkel (Maliepaard, 2018; Van Lisdonk, 2017).

Specifieke problemen van bi+ mensen

Doordat bi+ mensen zowel met de heteroseksuele norm (de algemene aanname dat men heteroseksueel is) als de monoseksuele norm te maken krijgen, lopen ze tegen specifieke problemen aan die minder gelden voor homoseksuele en lesbische mensen. Bi+ mensen missen bijvoorbeeld vaak een gevoel van herkenning en erkenning. Ook ervaren zij een gebrek aan rolmodellen en ervaringsverhalen waar ze zich aan kunnen spiegelen.

Daarnaast ervaren veel bi+ mensen stigma, discriminatie en uitsluiting van zowel heteroseksuele als homoseksuele en lesbische mensen. Bi+ uitwissing komt namelijk ook voor in lhbti+ gemeenschappen die eveneens getekend worden door monoseksueel denken en vooroordelen (Cense et al., 2021). Zo geeft ongeveer 30% van de bi+ mensen in Nederland aan dat lesbische en homoseksuele mensen hun seksuele oriëntatie niet serieus nemen (Baams et al., 2021). Het komt ook voor dat zij bi+ mensen bedreigend vinden, bevooroordeelde denkbeelden over bi+ mensen hebben en niet willen daten of een relatie met bi+ mensen willen hebben (Broekroelofs et al., 2022; Feinstein et al., 2014). Dit zijn vormen van morele of sociale *policing*, waarbij lesbische en homoseksuele mensen zichzelf als normaal zien en andere mensen binnen de lhbti+ gemeenschap (in dit geval bi+ mensen) als inferieur, afwijkend, of verwerpelijk (Robinson, 2012). Dit fenomeen laat zien dat de lhbti+ gemeenschap heel divers is en dat het niet om een homogene groep gaat die onderling altijd inclusief en niet-discriminerend zijn.

Bi+ mensen hebben te maken met een onzichtbare gestigmatiseerde identiteit, weinig maatschappelijke erkenning, uitwissing en relatief weinig gemeenschapsvorming. Hierdoor kan het lastiger voor ze zijn om een sterk stigmabewustzijn te ontwikkelen. Mensen met een laag stigma bewustzijn herkennen ambigue en overduidelijke situaties van vooroordelen minder snel als zodanig. Ook handelen zij daar minder naar door zelf te reageren of gezamenlijk actie te ondernemen (Wang et al., 2012). Hierdoor blijven stigma, discriminatie en onzichtbaarheid daarvan in stand.

Verder zijn er monoseksuele (d.w.z. hetero, homoseksuele of lesbische) relatiepartners die de bi+ oriëntatie van hun partner moeilijk kunnen accepteren, hier onzeker van worden of dit bedreigend vinden (DeCapua, 2017; Maliepaard, 2020). Hierdoor kan het voorkomen

dat monoseksuele mensen hun relatie presenteren als heteroseksueel, homoseksueel of lesbisch terwijl hun partner een bi+ oriëntatie heeft en hun relatie dus gemixt is.



Doelstelling en werkwijze

Doelstelling

De initiële centrale vragen in het verkrijgen van meer kennis en inzichten over bi+ mensen op het werk waren als volgt:

- Hoe is de seksuele oriëntatie van bi+ mensen van betekenis in contact met collega's en in werk-gerelateerde uitkomsten en wat zijn bi+ specifieke ervaringen op het werk?
- Wat draagt bij voor bi+ mensen om geen belemmeringen te ervaren tijdens en in het werk, die te maken hebben met hun seksuele oriëntatie?
- Wat zijn voor bi+ mensen bevorderende houdingen, kennis en gedrag / vaardigheden / activiteiten vanuit: a) bi+ werknemers zelf, b) hun directe collega's en leidinggevenden, c) organisaties?
- Wat zijn kansrijke aanpakken om de beleving op het werk en werk-gerelateerde uitkomsten voor bi+ mensen te verbeteren?

Werkwijze

De verkenning bestond uit twee delen:

1. een literatuurstudie
2. interviews met bi+ werknemers en experts

In dit rapport worden alle centrale vragen beantwoord. Wij hebben ervoor gekozen om dit niet per centrale vraag te doen, aangezien een andere structuur van presenteren beter past bij de uitkomsten uit de literatuurstudie en de interviews.

In de literatuurstudie is gekeken naar wetenschappelijke literatuur en grijze bronnen (d.w.z. niet-wetenschappelijke onderzoeks- en kennisbronnen zoals beleids- of toegepast onderzoek en kennisdocumenten) over de situatie van bi+ mensen op het werk, inclusief suggesties voor verbeteringen en kansrijke aanpakken.

De literatuur en bronnen komen voornamelijk uit Nederland, West- en Noord-Europa en Angelsaksische landen. Vanwege de taalkennis van de uitvoerders is alleen Nederlands- en Engelstalige literatuur bekeken. De literatuurstudie in deze verkenning is gebaseerd op bronnen die al bekend waren bij de onderzoekers; algemene zoekopdrachten naar bi+ en werk/ lhbti+ en werk via Google Scholar en Web of Science; gerichte zoekopdrachten

omtrent onder andere discriminatie-ervaringen, openheid, werktevredenheid, leidinggevend en organisatiecultuur via Google Scholar en Web of Science; en literatuursuggesties van klankbordgroepleden.

We hebben doorgaans alleen bronnen vanaf het jaar 2000 opgenomen. Het was de bedoeling om ook kennis over intersekse en aseksuele mensen te includeren, maar er bleken nauwelijks studies te zijn die zich op hun ervaringen met de arbeidsmarkt richten. Ook gingen onderzoeken over lhbti+ en lhbtiaq+ zelden daadwerkelijk ook over intersekse en aseksuele mensen. Daarom vinden wij het accurater om in de beschrijving van de meeste onderzoeksliteratuur de paraplu-term lhbt+ aan te houden. De uitvoering van de literatuurstudie vond grotendeels plaats bij Bi+ Nederland. De Universiteit Leiden, onder leiding van prof. dr. Jojanneke van der Toorn, heeft geadviseerd, meegelezen, mede geredigeerd en extra literatuur aangeleverd.

Interviews

De interviews bestonden uit 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. Om een zo divers mogelijke groep aan bi+ werknemers aan te trekken is een oproeptekst via sociale media verspreid en is geselecteerd op demografische kenmerken. De interviews duurden een uur tot anderhalf uur en waren semigestructureerd. Voor de analyse is een thematische werkwijze toegepast waardoor er verschillende overkoepelende thema's zijn geïdentificeerd. De werkwijze van de interviews wordt verder toegelicht in hoofdstuk 3.

Klankbordgroep

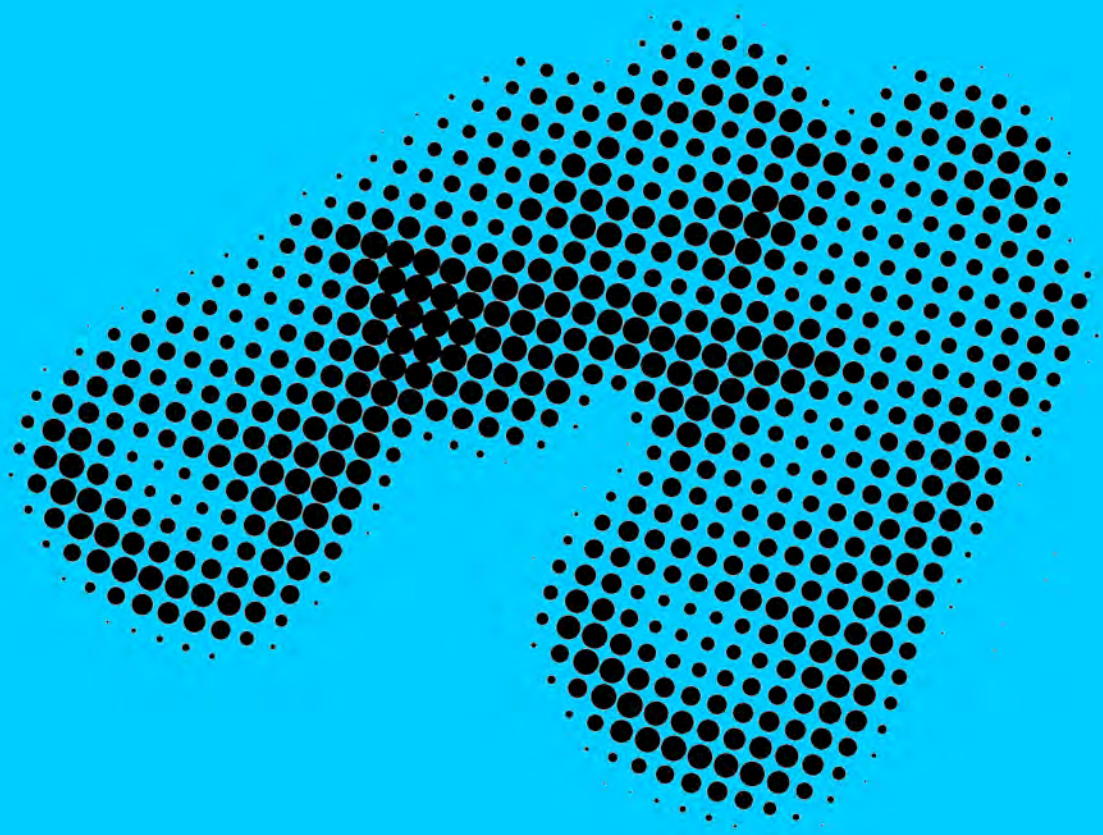
Een klankbordgroep is ingesteld om feedback te geven op de aanpak en concept-rapportages. De klankbordgroepleden zijn Irene Hemelaar (FNV), Fayaaz Joemmanbaks (Colored Qollective), Lis Dekkers (Transgender Netwerk), Wies Loeffen (Ministerie van SWZ), Laura Baams (Rijksuniversiteit Groningen) en Peter Mekers (Netwerk Regenboog FNV). Zij hebben online overleggen bijgewoond en op één of twee concept-rapportages waardevolle feedback gegeven.

Leeswijzer

Deze verkenning richt zich op het onderzoeken van de situatie en belevingen van bi+ mensen op het werk. Deel I betreft de literatuurstudie. In hoofdstuk 1 worden belevingen van bi+ personen op het werk uiteengezet. In hoofdstuk 2 worden kansrijke aanpakken voor bi+ inclusie beschreven vanuit verschillende actoren en factoren in organisaties. Deel II richt zich op de resultaten van de interviews met bi+ werknemers en experts. In hoofdstuk 3 wordt de methode en uitvoering hiervan omschreven. In hoofdstuk 4 worden de verschillende thema's besproken die tijdens de interviews met bi+ werknemers en experts naar boven zijn gekomen. Tot slot worden in deel III de overkoepelende conclusies gegeven en doen wij op basis daarvan aanbevelingen voor beleid, praktijk en onderzoek.



Deel I: Literatuurverkenning



1 Belevingen van bi+ mensen op het werk

In dit hoofdstuk worden de ervaringen van bi+ mensen op het werk uiteengezet, op basis van wetenschappelijke en grijze literatuur. Er komen vier fasen van ervaringen met de arbeidsmarkt aan bod. Ten eerste wordt ingegaan op het zoeken en vinden van werk, oftewel instroom. De tweede paragraaf focust op doorstroom, oftewel de ervaren ontwikkelings- en promotiekansen. Vervolgens wordt in de derde paragraaf beschreven wat ervaringen zijn met uitstroom, waarbij de vertrekintenties en zekerheid van de arbeidspositie van mensen wordt besproken. Tot slot wordt beschreven wat de beleving van inclusie op het werk is. Het gaat hier om open zijn over de eigen seksuele oriëntatie, gevolgd door ervaringen met discriminatie en ongewenst gedrag.

Elk paragraaf splitst zich uit in bestaande kennis over lhbt+ personen op de arbeidsmarkt en kennis specifiek gericht op bi+ mensen. Hiervoor is gekozen omdat onderzoeken gericht op lhbt+ mensen vaak een grotere focus op en representatie van homoseksuele en lesbische mensen hebben, waardoor resultaten niet altijd representatief zijn voor bi+ mensen. Ook wordt in deze onderzoeken vaak geen onderscheid gemaakt tussen homoseksuele/lesbische mensen en bi+ mensen, terwijl de ervaringen van bi+ mensen kunnen verschillen van homoseksuele en lesbische mensen. Door lhbt+ en bi+ uit te splitsen kunnen de ervaringen van bi+ mensen in het bijzonder beter worden uitgelicht.



1.1 Instroom

Lhbt+

Het wervings- en selectieproces is een onderbelicht aspect in veel studies over werkervaringen, terwijl vooroordelen tijdens dit proces een grote impact kunnen hebben op werkzoekenden (Pager & Karafin, 2009; Petersen et al., 2000). Tijdens het wervings- en

selectieproces krijgen lhbt³ mensen te maken met verschillende vormen van discriminatie, waaronder: het krijgen van vragen over hun seksuele oriëntatie, seksuele intimidatie, grappen over lhbt, negatieve opmerkingen over lhbt en verteld worden dat je niet wordt aangenomen vanwege je seksuele oriëntatie of genderidentiteit (Luiggi-Hernández et al., 2015).

In 2022 kreeg 13% van de lhbt+ personen in Nederland te maken met discriminatie bij het zoeken naar werk (Workplace Pride, 2022). Zo worden vrouwen bijvoorbeeld minder vaak uitgenodigd voor een gesprek wanneer zij als lesbisch worden herkend (Weichselbaumer, 2003). Uit onderzoek van Bryant-Lees en Kite (2020) is gekeken naar beoordelingen van sollicitatiebrieven en kwalificaties. Hieruit blijkt dat wanneer de seksuele oriëntatie bekend is gemaakt, homoseksuele en lesbische sollicitanten significant lager worden gescoord op onder andere sociale vaardigheden en competenties dan heteroseksuele sollicitanten. Onder andere de overtuiging dat seksualiteit een keuze is en geloof in traditionele genderrollen kunnen de beoordeling van lesbische en homoseksuele sollicitanten beïnvloeden.

Mensen die te maken krijgen met bevooroordeelde werving, zoals lhbt+ mensen, moeten meer tijd en middelen steken in het vinden van werk. Lhbt+ mensen komen hierdoor geregeld terecht in lagere functies dan waar ze voor gekwalificeerd zijn (Badgett et al., 2019; Drydakis, 2015; Mishel, 2016).

Studies laten ook zien dat homoseksuele mannen minder vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek in velden die traditioneel door mannen worden gedomineerd en waar mannelijke eigenschappen worden benadrukt. Hetzelfde geldt voor lesbische vrouwen in velden die traditioneel door vrouwen worden gedomineerd, met de nadruk op vrouwelijke eigenschappen. Aannames over gender en seksuele oriëntatie hebben een negatieve impact op de kansen van lesbische en homoseksuele mensen op de arbeidsmarkt. De heteronormatieve cultuur in deze velden beïnvloedt niet alleen de keuzes van de werkgever om lhbt+ mensen niet aan te nemen of uit te nodigen, maar leidt er ook toe dat lhb werkzoekenden bij voorbaat vacatures en banen in deze sectoren vermijden (Drydakis, 2015; Ellison & Gustone; 2009).

Lhbt werknemers van kleur lopen meer kans op niet worden aangenomen vanwege hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit dan witte lhbt werknemers: 29% van de lhbt werknemers van kleur rapporteerde niet aangenomen te zijn omdat ze lhbt zijn, tegenover ongeveer 18% van de witte lhbt werknemers (Sears et al., 2021). Ook transgender personen lopen meer kans op discriminatie, zoals niet worden aangenomen of worden ontslagen, dan cisgender lhb werknemers. Twee keer zo veel transgender personen (44%) als cisgender lhb personen (22%) geeft aan wel eens niet aangenomen te zijn omdat ze lhbt zijn (Sears et al., 2021).

³ De meeste onderzoeken zijn uitgevoerd vanuit de labels lesbisch, homo, biseksueel en/of transgender en afkortingen lhb, lhbt en/of lhbt+. Wanneer wij refereren aan onderzoeken houden wij de door de onderzoekers gebruikte terminologie aan, maar het is belangrijk om te realiseren dat seksuele oriëntatie en genderidentiteit meer divers zijn dan de letters en categorieën doen vermoeden. Daarnaast gebruiken veel onderzoeken lhbt of lhbt+, terwijl het onderzoek inhoudelijk voornamelijk over lh gaat. De resultaten uit deze onderzoeken gelden daarom niet altijd ook voor bi+, transgender en interseksue mensen.

Bi+

Uit onderzoek blijkt dat 12,8% van de biseksuele⁴ respondenten ervaarde dat ze niet werden aangenomen vanwege hun seksuele oriëntatie (Tweedy & Yescavage, 2014). Ander onderzoek toont dat 46,4% van de biseksuele mannen ervaarde dat ze minstens eenmaal in hun carrière niet werden aangenomen of juist werden ontslagen vanwege hun seksuele oriëntatie, tegenover 27,2% van de biseksuele vrouwen, 42,7% van de homoseksuele mannen en 25% van de lesbische vrouwen (Mallordy et al., 2022).

SCP-onderzoeken laten zien dat biseksuele mensen gemiddeld genomen een ongunstigere financiële en werkcontract situatie hebben dan hetero, homoseksuele en lesbische mensen (Kuyper, 2013; Van Beusekom & Kuyper, 2018; Huijnk et al, 2022). Het is echter onduidelijk of dit samenhangt met hun seksuele oriëntatie, of (ook) verklaard wordt door het feit dat biseksuele mensen vaker jonger en vrouw zijn. Dit was niet geanalyseerd. Verder is er geen literatuur gevonden dat zich expliciet richt op de ervaringen van bi+ mensen tijdens het wervings- en selectieproces.



1.2 Doorstroom

Lhbt+

Discriminatie op het werk beïnvloedt ook de promotiekansen van werknemers. Zo liet een vragenlijst uit 1995 zien dat ongeveer 34% van de lb vrouwen en 17% van de hb mannen aangaf dat hen wel eens een promotie ontzegd is. Voor heteroseksuele vrouwen geldt dit voor 14% en voor heteroseksuele mannen voor 13%. Lhb mensen geven gemiddeld vaker dan heteroseksuele mensen aan dat de seksuele oriëntatie de reden was voor ervaren discriminatie (Mays & Cochran, 2001). Onderzoek laat verder zien dat lhb werknemers minder vaak promotie opzoeken om te voorkomen dat ze in een nieuwe afdeling of gebied komen waar ze opnieuw een 'coming-out' moeten navigeren. Daarnaast zorgt discriminatie en een lagere werktevredenheid als gevolg hiervan ervoor dat lhb werknemers minder willen investeren in hun eigen menskracht, omdat dit voor hen minder vaak leidt tot promotie (Badgett et al., 2019; Colgan et al., 2007).

Bi+

Sommige bi+ mensen hebben het idee dat hun seksuele oriëntatie hun carrièrekansen beperkt. Meer bi+ werknemers in Nederland ervaren dat ze minder promotiekansen hebben (29%) dan dat lesbische en homoseksuele werknemers dat ervaren (19%). Dat geldt ook voor de beleving van ontwikkelingskansen. Van de biseksuele werknemers in Nederland ervaart 24% minder ontwikkelingskansen, tegenover 16% van de lesbische en homoseksuele werknemers (Kuyper, 2013). Het kan zijn dat biseksuele werknemers niet

⁴ Wanneer wij refereren aan onderzoeken houden wij de door hen gebruikte terminologie aan. Als in een onderzoek gesproken wordt van biseksuele mensen gebruiken wij dus dezelfde term, in plaats van de bredere en inclusievere paraplueterm bi+ mensen.

deelnemen aan trainingen en andere persoonlijke ontwikkelingscursussen, omdat hier een bepaalde openheid over je privéleven wordt verwacht (Chamberlain & Valentine, 2012).



1.3 Uitstroom

Lhbt+

Lhb werknemers denken er vaker aan om van baan te veranderen. Een mogelijke verklaring is dat werknemers die zich achtergesteld voelen eerder op zoek gaan naar een andere baan (Vlasblom et al., 2013). Nederlands onderzoek van Kuyper (2013) laat echter zien dat het verschil in vertrekintenties tussen lesbische en homoseksuele werknemers enerzijds en heteroseksuele werknemers anderzijds te verklaren is door sociaal demografische kenmerken zoals opleidingsniveau en relatiestatus. Zo zijn lesbische en homoseksuele werknemers vaker single, hoger opgeleid en wonen ze vaker in een stad. Dit zijn factoren die samenhangen met het vaker zoeken naar een andere baan. Ander onderzoek laat zien dat ongeveer een derde van de lhbt werknemers wel eens een baan heeft verlaten, vanwege hoe ze werden behandeld door hun werkgever op basis van hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit (Sears et al., 2021).

Bi+

Bi+ werknemers verkeren vaker in een onzekere arbeidssituatie dan heteroseksuele, lesbische en homoseksuele mensen. Zo blijkt uit Nederlands onderzoek dat biseksuele mensen vaker een tijdelijk contract hebben en minder lang bij hun huidige werkgever blijven dan heteroseksuele en lesbische/homoseksuele werknemers (Van Beusekom & Kuyper, 2018). Ook rapporteren biseksuele werknemers in Nederland meer vertrekintenties dan andere werknemers. Zij zijn vaker dan heteroseksuele werknemers op zoek naar een nieuwe baan, omdat ze niet tevreden zijn over hun werksituatie (Kuyper, 2013). Zo gaf bijna 60% van de openlijk biseksuele mannen en 29% van de openlijk biseksuele vrouwen aan wel eens te zijn vertrokken vanwege oneerlijke behandeling door een werkgever, tegenover 50% van de openlijk homoseksuele mannen en ongeveer 35% van de openlijk lesbische vrouwen (Mallory et al., 2022). In onderzoek rapporteerde 7,7% van de biseksuele respondenten weleens ontslagen te zijn vanwege hun seksuele oriëntatie (Tweedy & Yescavage, 2014). Zoals genoemd in paragraaf 1.1 rapporteerde 46,4% van de biseksuele mannen dat ze minstens eenmaal in hun carrière niet werden aangenomen of juist werden ontslagen vanwege hun seksuele oriëntatie, tegenover 27,2% van de biseksuele vrouwen, 42,7% van de homoseksuele mannen en 25% van de lesbische vrouwen (Mallory et al., 2022).



1.4 Inclusie

Lhbt+ en openheid

Onderzoek laat zien dat de effecten van openheid over je seksuele oriëntatie op mentale gezondheid zowel negatief als positief zijn. Enerzijds leidt openheid tot een meer belangrijke rol van de lhbtq+ identiteit in het zelfbeeld, wat zorgt voor grotere connectie met en integratie in lhbtq+ gemeenschappen. Dit heeft een positief effect op mentaal welzijn. Anderzijds leidt openheid tot het waarnemen van meer lhbtq+ gerelateerde discriminatie, zowel van de groep als persoonlijk. Dit heeft negatieve gevolgen voor het mentaal welzijn (Suppes et al., 2021). Een meta-analyse van verschillende onderzoeken naar de relatie tussen openheid en mentale gezondheid laat zien dat openheid net meer positieve dan negatieve effecten heeft op mentale gezondheid (Pachankis et al., 2020).

Mensen met onzichtbare gestigmatiseerde identiteiten, zoals lhb mensen, moeten een afweging maken om wel of niet open hierover te zijn. Openheid is vaak een afweging tussen sociale steun en vergroot welzijn enerzijds, maar angst voor discriminatie en andere negatieve consequenties anderzijds. Deze afweging kan een extra last op hun schouders leggen (Clair et al., 2005; Ellemers & Barreto, 2006).

Het verbergen van je seksuele oriëntatie is soms een noodzakelijke strategie in een vijandige werkomgeving. Openheid is niet voor iedereen mogelijk of veilig. In die zin kan openheid als een privilege beschouwd worden. Om vooroordelen tegen te gaan en de kans op verbondenheid met en acceptatie bij de organisatie en collega's te vergroten, kiezen sommige lhb werknemers ervoor om hun identiteit te verbergen (Newheiser & Barreto, 2014). Sommige lhbt medewerkers veranderen bijvoorbeeld hun uiterlijk om discriminatie en intimidatie te voorkomen (Sears et al., 2021). Eerdere negatieve ervaringen op het werk wanneer ze wel open waren kunnen ook leiden tot meer geslotenheid. Daarnaast geven vrouwen, mensen met een beperking en mensen van kleur aan minder open te zijn om dubbele discriminatie op het werk te voorkomen (Colgan et al., 2007).

Naast persoonlijke eigenschappen beïnvloeden verschillende externe factoren, zoals de hierboven genoemde werktevredenheid, de keuzes van werknemers omtrent openheid. Zij noemen onder andere gebrek aan zichtbare lhb collega's en leidinggevenden, organisatiecultuur en angst over baanzekerheid of carrièrekansen als redenen om niet open te zijn (Colgan et al., 2007). In organisaties waar seksualiteit wordt gezien als een keuze en waarin ongemakkelijk wordt gereageerd op gesprekken rondom seksuele oriëntatie zullen lhb werknemers minder open zijn (Ragins et al., 2003). Een deel van de lhb werknemers zou wel open willen zijn naar collega's, maar durft dit niet. Een ander deel geeft aan dat ze het niet relevant vinden om hun seksuele oriëntatie te delen met collega's. Ook vinden sommige lhb werknemers het niet nodig om hun oriëntatie actief uit te dragen (Kuyper, 2013).

Ondanks dat sommige lhb werknemers gesloten zijn over hun seksuele oriëntatie in de hoop inclusie te bevorderen, laat onderzoek zien dat dit er juist toe kan leiden dat werknemers minder het gevoel hebben erbij te horen (Newheiser et al., 2017). Zo voelen

werknemers die hun seksuele oriëntatie verbergen zich meer geïsoleerd en minder geaccepteerd (Barreto et al., 2005). Dit gevoel van verminderd toebehoren wordt niet alleen ervaren door de gesloten werknemer zelf. Onderzoek van Newheiser en Barreto (2014) laat zien dat werknemers die gesloten zijn over hun gestigmatiseerde identiteit minder leuk worden gevonden en dat interacties met hen als minder positief worden gezien door anderen. Werknemers die hun gestigmatiseerde identiteit verbergen, rapporteren zich ook negatiever te voelen over zichzelf, wat zich uit in onder andere schuldgevoel, schaamte en onzekerheid over hun werkprestaties (Barreto et al., 2006). Geslotenheid hangt daarnaast samen met lagere werktevredenheid en -toewijding en meer angst (Law et al., 2011). Oftewel, geslotenheid gaat gepaard met een negatiever emotioneel en mentaal welzijn van werknemers (Ellemers & Barreto, 2006).

Werknemers die wel open zijn over hun oriëntatie op het werk ervaren minder stress en angst omdat ze niet bang hoeven te zijn dat anderen er alsnog achter komen (McFadden, 2015; Ozeren, 2014). Werknemers die open zijn op hun werk voelen zich daarnaast minder vermoeid, minder afgeleid en zijn minder geneigd om sociale evenementen te ontwijken. Ook is de kans kleiner dat ze zich depressief voelen (Human Rights Campaign, 2009). Op deze manier hangt openheid samen met vergroot geluk en welzijn en minder burnoutklachten van werknemers (Köllén, 2013; Kuyper, 2013). Dewaele en collega's (2013) spreken van zichtbaarheidsmanagement om aan te geven dat het proces van wel of niet open zijn allerlei afwegingen met zich meebrengt. Gesloten zijn hoeft geen passieve houding te zijn, maar kan een weloverwogen actieve beslissing zijn, waar iemand het meeste baat bij heeft.

Kortom, enerzijds maakt openheid lhbt+ werknemers kwetsbaar voor discriminatie en ongewenst gedrag, anderzijds kan openheid leiden tot een positievere werkbeleving door hogere werktevredenheid, hogere toewijding en verminderde stress gerelateerd aan het verbergen van je seksuele oriëntatie (Newheiser et al., 2017). Echter, het is niet duidelijk of dit alleen geldt voor de lhb werknemers die hun oriëntatie verbergen uit angst voor discriminatie of ook voor lhb werknemers die het simpelweg niet relevant vinden om hun seksuele oriëntatie te delen op het werk.

Lhbt+, discriminatie en ongewenst gedrag

Lhb mensen krijgen op het werk vaker te maken met vormen van micro-agressie⁵ en uitsluiting dan heteroseksuele werknemers. Micro-agressie uit zich bijvoorbeeld in grappen, nervositeit en ongemak omtrent de seksuele oriëntatie. In ongeveer de helft van de gevallen geven lhbt werknemers aan dat discriminatie of intimidatie gebaseerd was op religieuze overtuigingen (Sears et al., 2021). Lhbtq+ werknemers ervaren ook meer kritiek op hun relaties van collega's. Zo laat onderzoek (GLAAD, 2017) zien dat 25% van de heteroseksuele werknemers zich oncomfortabel voelt bij het zien van een trouwfoto van een lhbtq+ collega. Ook wanneer grappen, opmerkingen en ongemak niet persoonlijk bedoeld zijn, kan dit grote invloed hebben op lhbt+ werknemers omdat het ongelijkheden bevestigt en kan leiden tot een onveilige werkomgeving (Colgan et al., 2007; DeSouza et al., 2017; Kuyper, 2013; Ward & Winstanley, 2003). Daarnaast laat onderzoek zien dat een

⁵ De term micro-agressie werd oorspronkelijk gebruikt om de kleinering en belediging van specifiek Afro-Amerikanen te omschrijven, maar wordt tegenwoordig ook gebruikt voor andere sociaal gemarginaliseerde groepen zoals lhbt+ personen en mensen met een beperking die kleinering en belediging meemaken.

op de vijf lhbt werknemers wel eens fysieke intimidatie heeft meegemaakt op het werk, waaronder geslagen worden. Ongeveer 1 op de 4 lhbt werknemers heeft wel eens seksuele intimidatie op het werk meegemaakt vanwege hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit (Sears et al., 2021).

Het meemaken van discriminatie en ongewenst gedrag heeft invloed op de werktevredenheid, toewijding, productiviteit en algeheel welzijn van werknemers (Badgett et al., 2013). Zo kan uitsluiting ertoe leiden dat werknemers niet naar hun volledige capaciteit kunnen werken en daardoor minder productief zijn (Klawitter, 2015; Badgett et al., 2019). Onder je kunnen functioneren leidt vervolgens tot een verlaagde werktevredenheid (Ng & Rumens, 2017). Een positieve werkomgeving daarentegen kan onder andere zorgen voor zelfverzekerdheid, gevoelens van steun, werkgeluk en effectiviteit. Lhb personen die werken in organisaties die actief bezig zijn met lhb-beleid en een positieve werksfeer bevorderen, geven aan hier beter te functioneren (Colgan et al., 2007).

De organisatie zelf heeft daarom ook baat bij een positieve werkomgeving. Tevreden werknemers zijn productiever, minder vaak ziek en gaan minder snel op zoek naar een andere baan (Dalal et al., 2012; Jönsson, 2012; Kuoppala et al., 2011; Roelen et al., 2011). Daarnaast tonen werknemers met een positieve werkbeleving meer 'organisatieburgerschap'. Dit houdt in dat ze eerder geneigd zijn om zich meer dan noodzakelijk in te zetten voor de organisatie (Kuyper, 2013).

Bi+ en openheid

Werknemers die ontevreden zijn met hun werksituatie zijn eerder geneigd om hun bisexualiteit te verbergen (Köllen, 2013). De relatie tussen openheid en werktevredenheid werkt twee kanten op. Niet alleen leidt een hogere werktevredenheid tot meer openheid, maar meer openheid leidt vervolgens ook tot een positievere werkbeleving. De lagere mate van openheid onder biseksuele werknemers in Nederland zou dus een verklaring kunnen zijn voor de lagere werktevredenheid (Van Beusekom & Kuyper, 2018). Uit eerder onderzoek blijkt dat homoseksuele en lesbische werknemers er baat bij hebben om open te zijn, omdat ze dan meer sociale steun ervaren (Brind-Woody, 2013; Keuzenkamp & Oudejans, 2011). Opvallend genoeg geldt dat niet voor biseksuele werknemers. Zij lopen juist tegen meer problemen aan wanneer ze open zijn in vergelijking met homoseksuele mannen en lesbische vrouwen (Van Beusekom & Kuyper, 2018, in SER Diversiteit in Bedrijf, 2023a).

Veel bi+ mensen blijken niet open over hun seksuele oriëntatie op het werk. Zo is in Nederland 60% van de biseksuele werknemers naar niemand op het werk open, terwijl dit bij homoseksuele en lesbische werknemers gaat om 10% (Kuyper, 2013). Ook in onderzoek onder medewerkers van de Vlaamse overheid waren biseksuele medewerkers vaker gesloten over hun seksuele oriëntatie dan homoseksuele en lesbische medewerkers (Anné, 2018). Er is een duidelijk genderverschil in openheid. In Nederland is van de biseksuele mannen 74% naar niemand open op het werk, tegenover 50% van de biseksuele vrouwen. Voor homo mannen en lesbische vrouwen geldt dit voor respectievelijk 12% en 2% (Kuyper 2013).

Door normen rondom seksualiteit en de onzichtbaarheid van bi+ gaan collega's vaak uit van heteroseksualiteit, tenzij een bi+ werknemer hun oriëntatie expliciet benoemt of

uitdraagt. Je voordoen als heteroseksueel (*straight passing*) kan leiden tot isolatie, onzekerheid, angst en verminderde prestatie door de energie die gestoken moet worden in een vals voorkomen (DeJordy, 2008). Een algemene veronderstelling is dat biseksuele mensen in een ogenschijnlijk heteroseksuele relatie meer privilege ervaren, omdat ze minder zichtbaar zijn als seksuele minderheid en hierdoor minder stress zouden ervaren. Echter, dit 'heteroseksuele privilege' dat wordt toegeschreven aan biseksuele mensen blijkt slechts vermeend privilege te zijn. Uit onderzoek blijkt dat biseksuele mensen in ogenschijnlijk heteroseksuele relaties slechter mentaal welzijn hebben dan biseksuele mensen in een relatie met iemand van hetzelfde geslacht (Taylor et al., 2019). Je voordoen als en/of gezien worden als heteroseksueel kan dus negatieve gevolgen hebben voor de mentale gezondheid van biseksuele mensen.

Biseksuele werknemers die open willen zijn over hun seksuele oriëntatie moeten vaak een afweging maken tussen de eerdergenoemde voordelen van openheid en de mate van verwachte discriminatie als gevolg hiervan. De mate van openheid kan variëren van zichzelf actief voordoen als heteroseksueel of gesprekken over hun seksualiteit vermijden, selectief open zijn naar enkele collega's of expliciete openheid over hun biseksualiteit. Welke keuze een individu hierin maakt wordt beïnvloed door zowel persoonlijke eigenschappen als externe factoren. Zo kan iemands risicoaversie en zelfbewustzijn meespelen in hun keuze (Clair et al., 2005).

Bi+, discriminatie en ongewenst gedrag

Onderzoek laat zien dat biseksuele werknemers, wanneer zij open zijn, evenveel of meer discriminatie en angst voor discriminatie ervaren vergeleken met lesbische en homoseksuele werknemers (Human Rights Campaign, 2009; Mallory et al., 2022). Biseksuele mannen ervaren hierbij meer discriminatie dan biseksuele vrouwen, wat onder andere zorgt voor verhoogde minderheidsstress⁶ (Corrington et al., 2019; Mallory et al., 2022). Ongeveer 60% van de biseksuele mannen, tegenover ongeveer 38% van de biseksuele vrouwen, kreeg te maken met tenminste één vorm van intimidatie: fysiek, verbaal of seksueel (Mallory et al., 2022).

Nederlands onderzoek uit 2018 toont aan dat 27% van de biseksuele werknemers te maken krijgt met ongewenst gedrag van collega's, tegenover 20% van de lesbische/homoseksuele werknemers en 17% van de heteroseksuele werknemers. Ongewenst gedrag omvat intimidatie, pesten, ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld (Van Beusekom & Kuypers, 2018). Ook ervaren biseksuele mensen vaker een negatieve sociale omgang met collega's en conflicten op het werk. Pesten van biseksuele werknemers uit zich onder andere in het toebedelen van vervelende taken, het negeren van hun mening en het expres achterhouden van informatie (Kuypers, 2013). De helft van de biseksuele werknemers heeft het gevoel dat homo- en heteroseksuele collega's biseksualiteit niet of verkeerd begrijpen. Zo ervaren biseksuele mensen dat ze niet worden vertrouwd door hun lesbische en homoseksuele collega's. Daarnaast ervaren

⁶ Minderheidsstress is de (extra) stress als gevolg van een minderheidsstatus. De term minderheidsstress is voor het eerst gebruikt om aan te duiden dat homoseksuele mannen extra stress kunnen ervaren vanwege externe, geïnternaliseerde of verwachte stigmatisering en dit kan aantoonbaar gevolgen hebben voor hun mentale welbevinden (Meyer, 1995). Inmiddels wordt de term ook gebruikt voor andere minderheidsgroepen, waaronder alle groepen binnen de lhbtqi+ gemeenschap.

ze dat ze worden gezien als onbetrouwbaar waardoor ze ongeschikt worden geacht voor promotie door hun leidinggevenden (Green et al., 2011).

Biseksuele werknemers in Nederland ervaren vaker ongelijke kansen op het werk dan lesbische/homoseksuele en heteroseksuele werknemers. Van de biseksuele werknemers heeft 32% het idee dat ze minder loon krijgen dan collega's, tegenover 20% van de lesbische/homoseksuele werknemers (Kuyper, 2013).

Biseksuele werknemers in Nederland zijn gemiddeld minder tevreden over hun werk in het algemeen en de inhoud van en beloning voor hun werk (Kuyper, 2013; Van Beusekom & Kuyper, 2018). Van de biseksuele werknemers noemt slechts 69% zich gelukkig en is 21% psychisch ongezond, tegenover 15% van werknemers in de algehele populatie. Biseksuele werknemers voelen zich vaker onrustig, somber en ongelukkig. Biseksuele werknemers hebben ook vaker dan lesbische/homoseksuele werknemers burnoutklachten, zoals emotionele uitputting (Kuyper, 2013). Zo vertoont ongeveer één op de zes heteroseksuele werknemers gevoelens van leegte en vermoeidheid, tegenover één op de vier biseksuele werknemers (Van Beusekom & Kuyper, 2018). Verklaringen voor deze ervaringen zijn nog vrijwel niet onderzocht.



2 Bevorderend en kansrijk

Dit hoofdstuk gaat in op houdingen, handelingen, kennis en interventies die bevorderend of kansrijk zijn voor het vergroten van bi+ inclusie op het werk. Deze aanpakken worden uitgesplitst naar verschillende actoren en factoren in en rondom organisaties. Allereerst worden intrapersonlijke aanpakken besproken, die bevorderlijke en belemmerende persoonskenmerken en vaardigheden van bi+ mensen zelf uitzetten. Daarna wordt ingegaan op interpersoonlijke aanpakken voor bi+ inclusie, gericht op de relaties van bi+ werknemers met collega's en leidinggevenden. Vervolgens worden aanpakken vanuit de positie van leidinggevenden besproken. Hierna komen organisatie-gerichte aanpakken vanuit werkgevers en HR aan bod. Ook de invloed van de organisatiecultuur wordt besproken. Tot slot gaat dit hoofdstuk in op bevorderende en kansrijke aanpakken vanuit de overheid en cao's. Sommige van de besproken aanpakken zijn gebaseerd op onderzoek dat zich richtte op een andere context dan werk, waarbij het aannemelijk was dat extrapolatie mogelijk is.



2.1 Intrapersonlijke aanpakken

Persoonlijke kenmerken en karaktereigenschappen beïnvloeden in hoeverre iemand open is over een gestigmatiseerde identiteit zoals seksuele oriëntatie (Clair et al., 2005). Iemand die open is over een gestigmatiseerde identiteit loopt het risico dat dit negatieve consequenties heeft op het werk. Personen met een risicomijdend karakter zullen minder snel open zijn en zich eerder voordoen als heteroseksueel. Ook personen die zich meer bewust zijn van hoe ze worden waargenomen door anderen zullen zich eerder conformeren aan sociale verwachtingen.

Daarnaast beïnvloedt de fase van zelfontwikkeling en -ontdekking in hoeverre iemand open is over hun seksuele oriëntatie. Mensen die zekerder zijn van hun identiteit zullen eerder open zijn. Daarentegen zullen mensen hun oriëntatie eerder verbergen wanneer ze zich nog onzeker voelen over hun oriëntatie, hierover twijfelen of stigma hierover hebben geïnternaliseerd (Chrobot-Mason et al., 2001; Clair et al., 2005; King et al., 2017). Wanneer mensen het verlangen of de drang voelen om anderen iets bij te brengen en sociale

verandering te bewerkstelligen zullen zij eerder open zijn over hun oriëntatie (Clair et al., 2005). Ook de overtuiging dat hun oriëntatie en identiteit leidt tot een uniek perspectief kan bijdragen aan meer openheid. Zo zetten sommige werknemers hun oriëntatie en identiteit in om andere gemarginaliseerden beter te begrijpen en ondersteunen (Griffin, 1992).

Veel bi+ mensen die wel graag open willen zijn op hun werk, weten niet goed hoe. Uit persoonlijke verhalen van bi+ mensen blijkt dat het voor sommigen van hen helpt als collega's openlijk verhalen uit hun privéleven delen (Bi Women Quarterly, 2020; Bi Women Quarterly, 2016). Op deze manier kunnen bi+ mensen meegaan in het gesprek door bijvoorbeeld ook te vertellen over hun (ex)partner(s) of het bezoeken van lhbt+ activiteiten. Voor bi+ mensen in een heteroseksueel ogende relatie kan het moeilijk zijn om hun oriëntatie te laten blijken uit verhalen over hun partner. Wat hen soms kan helpen zijn visuele herkenningen van bi+ zijn, zoals speldjes, vlaggen en regenboogaccessoires. Door deze ook op het werk te dragen of neer te zetten op bijvoorbeeld hun bureau kunnen bi+ mensen hun seksuele oriëntatie visueel maken aan collega's en/of klanten zonder dit in gesprekken te hoeven benoemen. De visuele uitingen van bi+ kunnen ook zorgen voor onder andere minder grappen over bi+ omdat collega's steeds worden herinnerd aan het bestaan van bi+ en de aanwezigheid van een bi+ persoon op het werk.

Wanneer mensen uit gemarginaliseerde groepen te maken krijgen met stigma, kunnen persoonlijke eigenschappen helpen als coping mechanisme. Een voorbeeld hiervan is zelfcompassie. Wanneer mensen meer zelfcompassie hebben, kan dit hen beschermen tegen de negatieve gevolgen die minderheidsstress heeft op hun gezondheid. Een focus op acceptatie, warmte en connectie tegenover zelfkritiek kan de internalisering van stigma tegengaan, wat de mentale gezondheid van lhbt+ personen ten goede komt (Helminen et al., 2022; Vigna et al., 2018).

Een andere aanpak die kan helpen voor lhbt+ werknemers is het krijgen van soft-skills trainingen. Onderzoek naar ervaringen van transgender mensen op het werk laat zien dat zij zelf grote behoefte hebben aan *soft-skills* trainingen. Dit zijn bijvoorbeeld trainingen over hoe je het beste kan omgaan met discriminatie; welke kanalen en mechanismen er zijn om discriminatie te rapporteren; en strategieën hoe je discriminatie het beste kan signaleren en aanpakken (Transgender Netwerk, 2021). Het is nog niet bekend of bi+ mensen hier ook behoefte aan hebben



2.2 Interpersoonlijke aanpakken

Kennisoverdracht

Een aanpak die veel gebruikt wordt voor het bevorderen van acceptatie en inclusie rondom seksuele diversiteit is kennisoverdracht. Onderzoek laat zien dat het delen van kennis over bisexualiteit met heteroseksuele mensen zorgt voor een positievere houding tegenover biseksuele mensen en dat vooroordelen afnemen (Perez-Figueroa et al., 2013).

In sessies voor werknemers kan informatie worden gedeeld over bi+. Het delen van feitelijke kennis over wat bisexualiteit inhoudt kan helpen omdat veel mensen er niet mee bekend zijn (Perez-Figueroa et al., 2013). Ook kunnen statistische feiten worden gepresenteerd over het aantal bi+ mensen en is het goed om de monoseksuele norm te bespreken (Broekroelofs et al., 2022). Onderzoek laat zien dat kennisoverdrachtmethoden die deelnemers op een dynamische manier engageren, zoals discussies, effectiever zijn dan methoden in de vorm van een lezing of voordracht (Handelsman et al., 2004). Verder blijkt dat het geven van feitelijke informatie vooroordelen en expliciet negatieve houdingen kan verminderen, maar dat mensen hierdoor niet vanzelfsprekend ook toleranter worden en bi+ mensen moreel accepteren. Vooroordelen en expliciet negatieve houdingen hebben namelijk betrekking op denken, ervaren en tolerantie op het niveau van gevoelens in plaats van het niveau van rationeel denken (Perez-Figueroa et al., 2013). Wanneer het ook belangrijk is dat empathie voor bi+ mensen wordt vergroot, dan is het belangrijk om naast kennisoverdracht ook gebruik te maken van andere interventies, zoals contact-interventies in de vorm van ontmoeting (Cramwinckel et al., 2018; Kármán et al., 2022).

Ontmoeting

Voor het bevorderen van meer positief sociaal gedrag en minder discriminatie van mensen uit allerlei groepen mensen, werkt het om empathie en inlevingsvermogen te bevorderen. Dit geldt ook voor bisexualiteit. Inleving en empathie kunnen impliciete en expliciete vooroordelen over biseksuele mensen tegengaan: hoe meer iemand het perspectief van een ander kan innemen, hoe positiever diens houding tegenover biseksuele personen is (Burke et al., 2017).

Ontmoeting is een effectieve manier om empathie te vergroten voor allerlei groepen mensen, blijkt uit een overzichtsliteratuurstudie van Felten en collega's (2022). Ontmoeting helpt namelijk om inleving in een ander te bevorderen en angst te verminderen. Het hoeft niet altijd te gaan om fysieke ontmoeting. Empathie vergroten via ontmoeten kan het beste worden gedaan in een situatie waarin deelnemers zich kunnen verliezen in een verhaal zoals in een film, theaterstuk, een verhaal lezen of een podcast. Dit vermindert negatieve gevoelens tegenover mensen uit een gehele groep, niet alleen de hoofdpersoon uit de film of het theaterstuk. Ontmoeting kan ook via het voeren van een dialoog, het luisteren van een podcast of het bijeenkomen als groep. Soms werkt een 'live' verhaal van iemand juist niet goed, omdat de luisteraar te veel bezig kan zijn met nadenken hoe die overkomt op de verteller. Het volledig opgaan in een verhaal en een persoon lukt dan niet goed.

Belangrijk bij ontmoeting is dat het perspectief van de bi+ persoon zelf centraal staat. Mensen moeten zichzelf kunnen gaan verbinden en zich betrokken voelen. Dit gebeurt als ervaringen of verhalen aan bod komen die onrechtvaardigheid of stigma laten zien en die dus niet te luchtig zijn. Tegelijkertijd moet het ook niet te heftig of zielig (medelijden) worden, want dan kunnen of willen mensen zich niet met de persoon verbinden. Ook moet het contact als positief worden ervaren en is het succesvol als contact angst vermindert. Zo werkt het goed als het contact gevoelens van bewondering of gevoelens van inspiratie teweegbrengt (zie Felten en collega's, 2022).

Denkbeeldig contact, voorafgaand aan ontmoeting, kan het effect van ontmoeting versterken. Denkbeeldig contact betekent dat je aan de hand van een script jezelf voorstelt

hoe het zou zijn om iemand uit een andere groep te ontmoeten. Negatieve gevoelens tegenover bi+ personen komen vaak voort uit angst of een gevoel van bedreiging. Deze angst kan zowel bij heteroseksuele als bij homoseksuele en lesbische mensen aanwezig zijn. Door positief, denkbeeldig contact kunnen deze gevoelens afnemen (Turner et al., 2007). Wanneer deelnemers een ontspannen en positieve ervaring hebben in denkbeeldig contact met een bi+ persoon zullen deelnemers meer ontspannen zijn bij een daadwerkelijke ontmoeting. Denkbeeldig contact is het meest effectief als iemand nog nooit een bi+ persoon heeft ontmoet (Hoffarth & Hodson, 2016; Lee & Cunningham, 2014). Belangrijk bij de denkbeeldige ontmoeting is dat deze moet worden begeleid met een duidelijk script en realistisch is met veel details (Husnu & Crisp, 2010; Toews, 2020).

Trainingen

In veel projecten, trainingen en sessies gericht op diversiteit en inclusie of lhbt+ inclusie is beperkte aandacht voor bi+. Het slechts noemen van de 'b' in lhbt+ is niet voldoende voor het tegengaan van discriminatie jegens bi+ personen. Veel mensen associëren lhbt+ namelijk vooral met homoseksualiteit (Rankin & Hiwatari, 2018). Aanpakken die werken voor inclusie en emancipatie van homoseksuele en lesbische mensen werken niet vanzelfsprekend ook voor bi+ inclusie en emancipatie (Van Kleef et al., 2022). Bi+ mensen hebben namelijk gedeeltelijk andere ervaringen (Cense et al., 2022; Van Kleef et al., 2022). Ook zijn stereotypen en vooroordelen anders vanwege de monoseksuele norm (Baams et al., 2021). Daarnaast kunnen homoseksuele en lesbische mensen moeite hebben met bi+ mensen, hen niet serieus nemen of bedreigend vinden (Broekroelofs et al., 2022; Maliepaard, 2018; Van Lisdonk, 2018). Speciale aandacht voor inclusie van bi+ mensen op het werk is daarom ook bij hen nodig. Het is belangrijk om heteroseksuele, homoseksuele en lesbische mensen het vertrouwen te geven dat hun identiteit niet bedreigd wordt door de aanwezigheid van bi+ identiteiten. Hierdoor zullen zij zich minder negatief afzetten tegen deze andere identiteiten (Branscombe et al., 1999).

Naast de heteroseksuele norm is aandacht voor de monoseksuele norm belangrijk in aanpakken voor bi+ inclusie. De monoseksuele norm is vaak terug te zien in taalgebruik. Zo is 'homo-emancipatie', 'Gay Pride', 'lesbische relatie' en 'of je nou hetero of homo bent' niet bi+ inclusief. Dat geldt wel voor 'lhbt+ emancipatie', 'Pride', 'relatie tussen twee vrouwen' 'ongeacht je seksuele oriëntatie'.

Onbedoeld monoseksueel taalgebruik maakt bi+ onzichtbaar en sluit bi+ mensen uit. Het is daarom belangrijk om in projecten, trainingen en sessies ook expliciete aandacht te geven aan bi+ en de monoseksuele norm om bi+ inclusie te vergroten (Bi+ Nederland, 2022a).

Uit onderzoek blijkt dat *mindfulness* een methode is die vooroordelen en stereotypen over bi+ mensen kan verminderen. Door aandacht te hebben voor het beschrijven en observeren van wat men ziet en ervaart in het moment worden stereotypen minder actief in je brein. Mensen krijgen een meer oordeelvrije houding en vallen minder terug op eerdere associaties (Lueke & Gibson, 2014). Op deze manier nemen impliciete vooroordelen af. *Mindfulness* kan ook empathie en flexibel denken bevorderen en angst verlagen. Dit kan impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen verminderen (Batson & Ahmed, 2009; Stephan, 2014). *Mindfulness* lijkt vooral een effect te hebben wanneer deelnemers sterke vooroordelen hebben en gemotiveerd zijn om hun vooroordelen tegen te gaan (Salvati & Chiorri, 2023; Oylar et al., 2021).

Bij het opzetten en houden van trainingen en sessies over bi+ is het belangrijk om voor een aantal zaken waakzaam te zijn. Zo is een belangrijke conclusie uit onderzoek naar bi+ inclusie dat het niet werkt om eerst stereotypen over bi+ te benoemen om deze vervolgens te ontkrachten (Broekroelofs et al., 2022). Sterker nog, dit werkt averechts. Stereotypen worden onbedoeld versterkt en geactiveerd in het geheugen van de deelnemers (Galinsky & Moskowitz, 2007; Gawronski et al., 2008). Daarom kunnen trainingen en sessies zich beter richten op het benadrukken en laten zien van de diversiteit binnen bi+, waarbij een positief beeld wordt geschetst van verschillende bi+ mensen (Cense et al., 2022). In aandacht voor specifieke groepen, en dus ook bi+ mensen, moet worden vermeden dat ze worden neergezet als een wezenlijk andere groep mensen. Dit kan de afstand tussen hen en andere medewerkers dusdanig groot maken dat het lastiger wordt om verbinding, inlevingsvermogen en empathie te bevorderen (Felten & Broekroelofs, 2022). Contact met monoseksuele collega's, waarbij bi+ mensen op een positieve manier open zijn over hun seksuele oriëntatie wordt dan moeilijker. Uit een meta-analyse over wat voor interventies het beste werken om vooroordelen te verminderen, bleek overigens dat het benadrukken van diversiteit binnen een groep mensen (*perceived variability*) en via inleving empathie ontwikkelen (*perspective taking*) meer effect hebben dan contact-gerichte interventies (Hsieh et al., 2022). Deze meta-analyse was niet specifiek gericht op bi+.

Sociale norm uitdragen als collega

Collega's kunnen op impliciete en expliciete wijze communiceren dat discriminatie van bi+ mensen wordt afgekeurd. Op die manier zetten ze een positieve sociale norm neer. Het neerzetten van een sociale norm is een effectieve manier om discriminatie te verminderen. Wanneer mensen denken dat discriminatie volgens een sociale norm niet hoort of mag, zullen zij zich minder discriminerend proberen te gedragen (Bartoş et al., 2014). Voorbeelden van het communiceren van een positieve sociale norm over bi+ is door zich positief uit te spreken over bevriend zijn met iemand die zich als bi of pan identificeert; of over de inclusie van bi+ mensen in lhbt+ gemeenschappen en/of netwerken (Bi+ Nederland, 2022b). Het stellen van een positieve sociale norm werkt vooral goed wanneer mensen die tot de eigen groep (dus niet de gestigmatiseerde identiteit) worden gerekend een actieve rol spelen (Haslam et al., 1996; Munger, 2017). Het vermoeden is daarom ook dat het goed werkt wanneer niet-bi+ mensen (monoseksuele mensen) zich uitspreken, maar hier is geen verder onderzoek naar gedaan.



2.3 Leidinggevenden

Voorbeeldfunctie

Leidinggevenden kunnen functioneren als voorbeeld waaraan collega's zich meten. Vanuit hun machtspositie kunnen leidinggevenden diversiteit en inclusie op de kaart zetten en bevorderen (Colgan et al., 2007). Net als collega's kunnen zij een positieve sociale norm neerzetten rondom lhbt+ en bi+ door zich positief over hen uit te spreken en te laten

weten dat zij achter bi+ mensen staan om openlijk zichzelf te zijn op het werk. Vooral mensen met een voorbeeldfunctie hebben invloed om de sociale norm neer te zetten dat bi+ discriminatie wordt afgekeurd (Vijlbrief & Felten, 2018). Leidinggevendenden zijn hiervoor dus bij uitstek geschikt.

Inclusie van bi+ mensen in besluitvorming, informatievoorziening en netwerken

Werknemers die meer inclusie ervaren hebben een verhoogde werktevredenheid en openheid en betere collegiale relaties (Williams et al., 2022). Leidinggevendenden kunnen een directe invloed uitoefenen op de individuele werksituatie en inclusie van bi+ werknemers. In trainingen speciaal voor leidinggevendenden kan hen geleerd worden hoe zij richtlijnen en beleid rondom diversiteit en inclusie van papier naar de praktijk kunnen brengen (zie ook paragraaf 2.4). Ook kunnen deze trainingen bewustwording omtrent inclusie van lhb werknemers vergroten (Colgan et al., 2007). Uit paragrafen 1.1 en 1.2 blijkt dat de competenties van lhbt+ werknemers vaak niet volledig worden benut, onder andere omdat zij op lagere posities worden aangenomen of zij niet worden betrokken bij projecten en informatiedeling. Inclusie van lhb personen op het werk bestaat onder andere uit hen betrekken bij informele netwerken. Deze netwerken kunnen een grote rol spelen in de carrièrekansen van werknemers doordat zij connectie en informatie bieden. Om toegang te hebben tot informatie, moet je connecties hebben met de juiste, invloedrijke mensen in de organisatie. Lhb werknemers geven aan geregeld uitgesloten te zijn van informele netwerken, wat hun ontplooiing hindert (Williams et al., 2022). Leidinggevendenden kunnen hun invloedrijke positie inzetten om uitsluiting van lhb werknemers in informatievoorziening en informele netwerken tegen te gaan. Ook kunnen leidinggevendenden erop toezien dat lhb mensen worden meegenomen in besluiten, waarbij zij niet alleen op oppervlakkig niveau geïnccludeerd worden, maar ook daadwerkelijke invloed uit kunnen oefenen op besluitvorming door kans te krijgen te spreken en bij te dragen. Oppervlakkige bijdrage alleen, zonder gelijke invloed op besluitvorming, is niet genoeg voor inclusie (Williams et al., 2022).

Lhbt+ leidinggevendenden

Naast de uitspraken en acties van leidinggevendenden kan ook hun identiteit bijdragen aan meer ervaren inclusie. Openlijke lhbt leidinggevendenden kunnen functioneren als rolmodellen en laten zien dat er niet alleen inclusie is in theorie, maar ook in de praktijk. Het laat lhbt mensen zien dat openlijk lhbt zijn niet betekent dat je carrièrekansen verdwijnen (Bell et al., 2011; Chamberlain & Valentine, 2012). Signalen zoals het aantal mensen met een gedeelde identiteit kunnen bepalen of een persoon zich comfortabel voelt in een setting en deze vertrouwt (Purdie-Vauhns et al., 2008). De gedeelde oriëntatie met een leidinggevende kan op deze manier geruststelling bieden dat de organisatie een veilige omgeving is. Een belangrijke kanttekening is dat lhbq identiteiten niet altijd een basis vormen voor connectie en overeenkomsten, door de diversiteit van deze groep. Een gedeelde seksuele lhbq identiteit is lang niet altijd voldoende voor (ervaren) inclusie (Willis, 2010). Ook kan het zijn dat er binnen lhbt+ gemeenschappen vooroordelen zijn over elkaar, zoals eerder omschreven. Een leidinggevende die zich identificeert als homoseksueel of lesbisch is dan ook geen directe garantie voor bi+ inclusief leiderschap.

Leidinggevenden overtuigen

Ondanks dat leidinggevenden een belangrijke rol spelen bij inclusie op het werk is het soms moeilijk om hen te overtuigen zich hiervoor in te zetten. Niet alle leidinggevenden zijn namelijk te overtuigen met argumenten rondom sociale en kansgelijkheid. Het kan hen hierin aanmoedigen als duidelijk wordt welke voordelen diversiteit oplevert voor henzelf en de organisatie (Badgett et al., 2013). De positieve impact van diversiteit bestaat uit verschillende processen. Zo zorgt een blik gericht op diversiteit en inclusie voor betere selectie en behoud van getalenteerde werknemers. Ook leidt inclusie tot een betere inzet van de werknemers waardoor hun productiviteit stijgt. Zoals besproken in paragraaf 1.3 vergroot dit ook de werktevredenheid van werknemers. Wanneer werknemers minder discriminatie ervaren en tevredener zijn met hun werksituatie zal dit zorgen voor minder verzuim en ziektekosten voor de organisatie (Badgett et al., 2013; Lloren & Parini, 2017).



2.4 Werkgever en HR

Diversiteits- en inclusiebeleid

Discriminatiebeleid leidt tot minder discriminatie op het werk en meer openheid. Organisatiebeleid gericht op lhbt zorgt dat werknemers comfortabeler kunnen zijn om open te zijn over hun oriëntatie of identiteit (Human Rights Campaign, 2009; Rostosky & Riggle, 2002). Diversiteits- en inclusiebeleid heeft concrete, positieve gevolgen voor homoseksuele, lesbische en bi+ werknemers. Zo laat onderzoek zien dat deze werknemers voor minder sollicitatiegesprekken worden uitgenodigd bij organisaties die geen expliciet beleid rondom diversiteit en gelijkheid hebben (Drydakis, 2015). Daarnaast laat diversiteits- en inclusiebeleid zien hoeveel waarde de organisatie hecht aan diversiteit en inclusie (Bachmann & Gooch, 2018; Drydakis, 2015; Kuyper, 2013).

Wanneer diversiteits- en inclusiebeleid door de organisatie zelf wordt geïnitieerd, in plaats van door de wet wordt opgelegd, geeft dit een belangrijke boodschap af aan homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers over de toewijding van de organisatie aan inclusie (Bell et al., 2011). Het beleid moet vervolgens gecommuniceerd worden naar alle werknemers, waarbij het duidelijk is hoe discriminatie en pesten gemeld kan worden (Bachmann & Gooch, 2018). Het is belangrijk voor werknemers om duidelijk te hebben waar ze discriminatie kunnen melden, wat de consequenties van discriminatie zijn en welke ondersteuning de organisatie biedt (Transgender Netwerk, 2021). Belangrijk bij discriminatie is dat (ervarings)deskundigen de meldingen afhandelen (Bell et al., 2011). Verder geven homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers aan dat de focus vaak te veel ligt op het melden van discriminatie en te weinig op het voorkomen ervan. Volgens hen moet er meer beleid komen dat zich richt op de omgang tussen verschillende groepen op het werk (Kuyper, 2013).

De inhoud van diversiteitsbeleid beïnvloedt of seksuele minderheden open zijn over hun seksuele oriëntatie. Onderzoek laat zien dat in organisaties met een 'brede definitie van diversiteit' seksuele minderheden vaker gesloten zijn. Een brede definitie van diversiteit

houdt in dat wordt gesproken over individuele eigenschappen zoals vaardigheden, ervaring en visie, zonder dat ook demografische kenmerken als etniciteit en seksuele oriëntatie worden genoemd. Een mogelijke reden hiervoor is dat het gebruiken van een brede definitie van diversiteit in diversiteitsstatements wordt gezien als het weggaan van de oorspronkelijke definitie van diversiteit, gericht op het beschermen van onderdrukte groepen tegen discriminatie en het bevorderen van inclusie. Een definitie of statement die de demografische kenmerken van deze onderdrukte groepen niet benoemt, wordt gezien als blijk van verminderde toewijding aan diversiteit (Kirby et al., 2023). Uit ander onderzoek blijkt ook dat beleid waarin niet alleen seksuele oriëntatie maar ook genderidentiteit wordt benoemd uiteindelijk een groter gevoel van veiligheid creëert voor biseksuele werknemers dan beleid dat zich alleen richt op seksuele oriëntatie (Green et al., 2011). Wanneer antidiscriminatiebeleid naast seksuele oriëntatie ook genderidentiteit en -expressie noemt, zijn biseksuele werknemers meer open (Green et al., 2011). Waarom dit zo is, werd niet onderzocht. Cruciaal hierbij is dat organisaties zich ervan bewust zijn dat een effectieve aanpak van bi+ discriminatie kan verschillen van een aanpak van homoseksuele en lesbische discriminatie.

Human Resources

Voor enkele groepen mag in Nederland voorkeursbeleid worden gevoerd bij gelijke geschiktheid, zoals voor vrouwen, enkele etnische groepen, en mensen met een beperking of chronische ziekte (College voor de Rechten van de Mens, 2021). Een wettelijke basis is verplicht voor het voeren van voorkeursbeleid. Die ontbreekt voor een bi+ oriëntatie, aangezien dit als grond ontbreekt in de Algemene wet gelijke behandeling. Bovendien zouden er in de praktijk barrières zijn om aan een andere voorwaarde voor voorkeursbeleid te voldoen: aantoonbare achterstand, zoals door het systematisch data verzamelen over bi+ representatie in werving, selectie en doorstroom. Bijzondere persoonsgegevens zoals seksuele oriëntatie mogen volgens de AVG op vrijwillige basis uitgevraagd worden, maar vanwege die vrijwilligheid zal er zelden een representatief beeld ontstaan om achterstand te kunnen aantonen. Het College van de Rechten van de Mens noemt in haar factsheet over voorkeursbeleid enkele manieren om indirect de instroom van diverse werknemers te bevorderen. Voorbeelden zijn het inzetten van diverse wervingskanalen, vacatureteksten en functieprofielen zonder verborgen stereotypen, selecteren op basis van competenties en niet op persoonlijkheidstypen, en hun training “Selecteren zonder vooroordelen” (2021).

Op het gebied van HR en het bieden van aanknopingspunten voor een diverse en inclusieve organisatie bestaan er meerdere keurmerken, instrumenten en tools die (ook) gericht zijn op lhbti+ medewerkers en klanten. Voorbeelden zijn de brede Charter Diversiteit (SER) en de Nederlandse InclusiviteitsMonitor (Stichting InclusieNL). Gericht op lhbti+ inclusie zijn er de Regenboogchecklist voor cao's (Netwerk Regenboog FNV, 2021) en het Keurmerk de Roze Loper (ANBO & COC). Bedrijven kunnen ook lid worden van Workplace Pride, *the international platform for LGBTIQ inclusion at work*, waarbij ze toegang krijgen tot een benchmark, kennis en netwerk.

De Regenboogchecklist van de FNV stelt dat het belangrijk is dat werkgevers een keurmerk voeren of charter (seksuele) diversiteit tekenen, dat daarin duidelijke criteria zijn opgenomen, dat een keurmerk of charter wordt vermeld in de cao en dat er naast inspanningsverplichtingen ook resultaatverplichtingen worden afgesproken (Netwerk

Regenboog FNV, 2021). Dit zijn op zichzelf belangrijke checks. Een snelle scan van bovengenoemde keurmerken, instrumenten en tools wijst uit dat bi+ of biseksualiteit genoemd wordt, al blijft dit vaak heel algemeen of uitsluitend onder de noemer lhbti of lhbti+. Soms wordt gerefereerd naar de bredere groep bi+ mensen, maar ook minder inclusieve termen als 'biseksuele mensen' of 'biseksuelen' komen voor. Woordgebruik als 'roze kanalen' en 'homovriendelijk' laten zien dat de gehanteerde taal niet overal bi+ inclusief is, volgens de Bi+ Inclusieve Taalwijzer (Bi+ Nederland, 2022a). Ook zijn er in vergelijking met homo, lesbische en transgender mensen, zelden voorbeelden over bi+ mensen of thema's die echt voor bi+ medewerkers van belang zijn.

Er bestaan meerdere verklaringen die werkgevers kunnen tekenen gericht op lhbt+ inclusie of veiligheid. De Verklaring van Amsterdam is een intentieverklaring voor het bieden van een veilige en lhbtq+ inclusieve werkomgeving (Stichting Workplace Pride). Voor transgender en intersekse mensen op het werk zijn specifieke verklaringen ontwikkeld. Gericht op een transgendervriendelijke arbeidsmarkt is er de Verklaring van Dordrecht (Transgender Netwerk). Gemeenten en organisaties kunnen de Nederlandse Intersekse Verklaring (NNID) ondertekenen wanneer zij zich inzetten voor de acceptatie van seksediversiteit en emancipatie voor intersekse personen.

Voor bi+ inclusie op het werk bestaat geen verklaring. Wel is er de Bi+ Zelfscan voor organisaties, een eenvoudige tool waarmee lhbti+ evenals andere organisaties de mate van bi+ inclusie in hun organisatie kunnen meten op de vijf punten kennis, taal, cultuur, representatie en zichtbaarheid, dienstverlening en producten. Over deze vijf punten ontvangen ze vervolgens basisinformatie en een checklist met tips (Bi+ Nederland, 2021). De Bi+ Zelfscan is bij de lancering door enkele organisaties ingevuld, maar wordt niet actief verspreid en in stand gehouden. Ook is actualisering nodig.

Op het gebied van HR-beleid kan partnerbeleid een signaal geven over bi+ inclusie. HR-beleid dat betrekking heeft op partner(s) gaat onder andere over zorgverlof, noodgevalcontactgegevens, uitnodigingen voor activiteiten met partners, pensioen en het toevoegen van non-monogame relaties in anti-discriminatie- en/of diversiteitsbeleid (Bi+ Nederland, 2021; Chamberlain & Valentine, 2012; Netwerk Regenboog FNV, 2021). Hoewel relatiediversiteit en polyamorie niet een bi+ specifiek thema zijn, kan HR-beleid dat ervan uitgaat dat medewerkers maximaal één relatiepartner hebben, aan bi+ mensen het signaal geven dat de organisatie niet openstaat voor niet-normatieve seksuele oriëntaties en relatievormen (Bi+ Nederland, 2021). Relatiediversiteit, waaronder het hebben van meer relatiepartners is niet typisch of alleen iets voor bi+ mensen, maar lijkt bij hen wel iets vaker het geval te zijn dan bij monoseksuele mensen. Echter, hierover zijn gemixte resultaten in onderzoeken (Balzarini et al., 2019; Li et al., 2013; Rust, 2003). Wie in HR-beleid 'telt' als partner is niet altijd duidelijk of wordt niet duidelijk gecommuniceerd. Het kan zijn dat een tweede partner niet wordt erkend of dat iemand hierover zelf niet open durft te zijn vanwege (verwachte) negatieve reacties. Het FNV raadt aan in de Regenboogchecklist voor cao's dat een medewerker zelf kan bepalen wie die als partner ziet in plaats van dat er formele criteria worden gehanteerd zoals samenwonen of een notariële akte. Het uitgangspunt is dan de feitelijke partner(s) en niet (alleen) juridische partner(s). Het is van belang dat HR-beleid en het HR-personeel hiervoor openstaan.

Bi+ mensen kunnen meemaken dat in sollicitatiegesprekken en andere HR-gesprekken iemands seksuele oriëntatie impliciet wordt afgeleid op basis van het gender van diens

huidige partner. Dit is een voorbeeld van denken vanuit de monoseksuele norm. Hierdoor durven mensen niet altijd open te zijn over hun bi+ oriëntatie, relatiestatus en/of partner(s) (Bi+ Nederland, 2021; Chamberlain & Valentine, 2012; Popova, 2018).

Onderzoek naar transgender mensen op het werk laat zien dat het belangrijk is dat HR-personeel vanuit hun positie goed op de hoogte is van het discriminatiebeleid van de organisatie en welke rol zij kunnen en moeten spelen in de uitvoering hiervan. Door middel van trainingen kan kennis met HR worden gedeeld over lhbt+ mensen en hoe de organisatie kan letten op hun inclusie. Trainingen geven hen voorbeelden en handvatten voor onder andere sensitiviteit, inclusief taalgebruik, het voorkomen van discriminatie en het integreren van methodes voor een inclusieve aanpak in de alledaagse bezigheden van de organisatie. Net als bij de trainingen voor collega's (zie paragraaf 2.2) kan een rollenspel een goed middel zijn voor inleving in de ervaringen van de doelgroep. Het is ook belangrijk om organisaties te motiveren deel te nemen aan de trainingen, bijvoorbeeld door de problemen en de gevolgen hiervan voor de organisatie zichtbaar te maken in voorbeelden en cijfers (Transgender Netwerk, 2021).

HR-personeel getraind op inclusie kan op verschillende manieren een inclusiever werkklimaat creëren. Zo kunnen zij ervoor zorgen dat de organisatie zich wijdt aan het werven, aannemen en promoveren van meer divers personeel, door onder andere bevooroordeeld selecteren tegen te gaan en toewijding aan diversiteit in personeel vast te leggen. Dit kan vervolgens leiden tot meer lhb werknemers en leidinggevenden, wat belangrijk is voor hun gevoel van inclusie (zie paragraaf 2.2) (Bachmann & Gooch, 2018). Een valkuil van het rekruteren en/of selecteren van lhb mensen is tokenisme. Er is sprake van tokenisme wanneer organisaties één of twee mensen van een gemarginaliseerde groep werven om te laten zien dat de organisatie zich inzet voor inclusie, zonder systemische veranderingen in te zetten die diversiteit bevorderen en institutionele discriminatie tegengaan. Dit soort acties van een organisatie zijn vaak een gevolg van sociale druk, maar hebben vooral een symbolische functie. Aangenomen worden en functioneren als token kan een negatieve impact hebben op lhbt mensen. Zo kan bijvoorbeeld vergrote zichtbaarheid leiden tot grotere druk om te presteren en kan isolatie ontstaan wanneer iemand als een token steeds bewust gemaakt wordt van diens 'anders-zijn' (Kanter, 1980; LaSala et al., 2008).

Om ervoor te zorgen dat HR-personeel weet wat er speelt onder medewerkers uit ondergerepresenteerde en gemarginaliseerde groepen, waaronder lhbt mensen, kunnen kanalen voor anonieme feedback worden gecreëerd. Daarnaast moeten lhbt werknemers de kans hebben om formele klachten in te dienen bij HR over discriminatie, uitsluiting, intimidatie en grensoverschrijding. Formele klachten kunnen vaak niet anoniem worden ingediend, aangezien wederhoor belangrijk is. Anoniem melding kunnen doen verlaagt de drempel wanneer men bang is voor gevolgen van een klacht. Ook biedt dit voor werknemers die niet open zijn een kans om hun ervaringen in de organisatie bekend te maken en hulp te krijgen (Bell et al., 2011). Aangezien veel bi+ medewerkers niet open zijn over hun seksuele oriëntatie (Kuyper, 2013) en zij vaker dan hetero, homoseksuele en lesbische medewerkers te maken krijgen met ongewenst gedrag van collega's (Van Beuzekom & Kuyper, 2018) kunnen opties als anonieme melding en toegang tot vertrouwenspersonen belangrijk zijn. Het is onbekend of bi+ mensen hier daadwerkelijk baat bij hebben en gebruik van maken, vanwege het ontbreken van onderzoek.

Om de implementatie van het discriminatiebeleid en de verwerking van discriminatiemeldingen te monitoren kunnen diversiteits- en/of lhb groepen worden opgezet in de organisatie. Deze groepen kunnen ook zichtbare rolmodellen en support en advies bieden aan zowel lhb werknemers als leidinggevenden (Bachmann & Gooch, 2018; Colgan et al., 2007; Willis, 2010).

Representatie en zichtbaarheid

Gebrek aan zichtbaarheid en de monoseksuele norm zijn voor bi+ mensen zo veelvoorkomend, dat ze bij het gebruik van de term lhbt+ mogelijk niet vanzelfsprekend ervan uitgaan dat het ook over hen gaat. Voor hen kan het helpen om expliciet alle groepen die onder het acroniem lhbt+ vallen regelmatig volledig uit te schrijven en daarbij ook bi+ mensen te benoemen. Wat ook vaak gebeurt is dat onbewust wordt gesproken over homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en transgender mensen, terwijl bi+ steeds wordt 'vergeten'. Daarmee wordt de norm gecommuniceerd dat zij de standaardgroepen zijn binnen lhbt+ emancipatie en diversiteitbeleid (Chamberlain & Valentine, 2012). Het is daarom nodig om expliciete aandacht te hebben voor bi+ mensen in bijvoorbeeld evenementen en verhalen. Representatie van bi+ mensen bij lhbti+ evenementen zorgt ervoor dat bi+ als volwaardige seksuele oriëntatie wordt erkend, zichtbaarheid wordt vergroot en kennis vanuit een bi+ perspectief wordt toegevoegd (Chamberlain & Valentine, 2012; Rankin & Hiwatari, 2018). Daarnaast kan zichtbaarheid worden vergroot door bijvoorbeeld aandacht te besteden aan bi+ mensen in activiteiten, evenals in verhalen en artikelen op intranet of de organisatiewebsite. Dit is pas effectief wanneer het dagelijks leven van bi+ mensen en bi+ specifieke thema's op een vanzelfsprekende manier worden belicht (Cense et al., 2021; Chamberlain & Valentine, 2012).

Ook aandacht aan issuedagen bevordert de zichtbaarheid van lhbti+ mensen. Bekende lhbti+ issuedagen, zoals de internationale IDAHOBIT, of '17 mei' gericht op lhbti-fobie (17 mei), Coming-outdag (11 oktober), Paarse vrijdag (2e vrijdag van december) en Pride events vormen goede gelegenheden om zichtbaarheid te geven aan lhbti+ mensen. Om zichtbaarheid en aandacht voor bi+ inclusie binnen en buiten de organisatie te bevorderen, bieden de jaarlijkse Bi Visibility Day op 23 september of de Bi Visibility Week gelegenheid om aandacht te hebben voor bi+ en om de biseksuele vlag te hijsen. Op de jaarlijkse Pansexual Awareness Day op 24 mei kan de panseksuele vlag worden uitgehangen. Het uitlichten van bi+ mensen draagt bij aan bi+ inclusie (Bi+ Nederland, 2021).

Een belangrijke kanttekening bij het besteden van aandacht aan speciale dagen en het uithangen van vlaggen, is het gevaar van *'rainbow-washing'*. *Rainbow-washing* is wanneer organisaties publieke statements maken om support aan de lhbti+ gemeenschap te laten zien zonder zich in de praktijk voor hen in te zetten. Bij *rainbow-washing* worden de publieke statements gedaan om bedrijven klanten, werknemers, sponsors of supporters te trekken of te behouden. Velen zien *rainbow-washing* als schadelijk omdat mensen denken bedrijven te steunen die zich inzetten voor de lhbti+ gemeenschap, terwijl ze in werkelijkheid slechts bijdragen aan een winst oogmerk (Rice, 2022).

Ambassadeurs- of diversiteitsnetwerk

In organisaties waar een ambassadeursnetwerk of diversiteitsnetwerk is, kan de vraag worden gesteld of hier openlijke bi+ mensen in zitten en het in de netwerken naast homoseksualiteit ook over bi+ gaat. Ook in diversiteitsnetwerken kan namelijk een gebrek aan begrip van en focus op bisexualiteit zijn (Dennissen, 2020). Dit terwijl in de samenleving er zeker minstens evenveel als niet meer bi+ mensen zijn ten opzichte van homoseksuele of lesbische mensen (Van Lisdonk & Nikkelen, 2017). Wanneer er weinig representatie is, is het goed als diversiteitsnetwerken reflecteren op heterogeniteit binnen het eigen netwerk (Dennissen, 2020). Zo kan actief worden gezocht naar betere representatie of kan worden afgevraagd waarom dit ontbreekt. Voor diversiteit of lhbt+ vertegenwoordigers, is het belangrijk dat zij voldoende kennis en bewustzijn hebben of kunnen verkrijgen en dat ze bereidwillig en comfortabel zijn om bi+ inclusie actief te bevorderen. Aan werknemers die openlijk bi+ zijn, kan worden gevraagd of ze rolmodel of ambassadeur willen worden om voor positieve zichtbaarheid te zorgen. Uit onderzoek blijkt dat bi+ mensen in hun jongere jaren echt rolmodellen hebben gemist of nog steeds een gebrek daaraan ervaren (Cense et al., 2021). Het is belangrijk dat het zijn van een rolmodel niet boven op het bestaande werk komt, maar dat tijd en ontwikkelingsmogelijkheden worden geboden. Zeker mensen op invloedrijke posities kunnen betekenisvolle rolmodellen zijn. Ze laten zien dat je als openlijk bi+ persoon een succesvolle carrière kan hebben zonder je authenticiteit te verliezen (Chamberlain & Valentine, 2012). Een belangrijke kanttekening bij het aanstellen van een bi+ rolmodel of ambassadeur is dat er geen sprake moet zijn van tokenisme (zie de paragraaf over Human Resources).

Interne communicatie

Organisaties kunnen ook via informele, interne activiteiten en communicatie een veiligere, inclusievere werkomgeving creëren. Zo kunnen organisaties via interne communicatiesignalen afgeven dat zij bi+ mensen steunen. Door seksuele diversiteit expliciet mee te nemen in interne communicatie, bijvoorbeeld door over seksuele diversiteit beleid te schrijven op intranet, kan een werkgever laten zien dat homoseksuele, lesbische en bi+ werknemers worden gewaardeerd en erkend. Dit kan ertoe leiden dat zij zich meer comfortabel kunnen gaan voelen om open te zijn over hun oriëntatie op het werk (Colgan et al., 2007). Ook het ondersteunen en opzetten van externe campagnes en events rondom seksuele oriëntatie laat werknemers en ook klanten zien dat de organisatie instaat voor gelijkheid, veiligheid en inclusie (Bachmann & Gooch, 2018; Colgan et al., 2007). Ook hier is het gevaar op *rainbow-washing* een belangrijke kanttekening. Een publieke campagne die steun aan seksuele diversiteit laat zien, reflecteert niet altijd de realiteit binnen de organisatie en is daarom niet afdoende voor werkelijke bi+ inclusie.

In voorbeelden, verhalen, woordenlijsten en citaten is een goede afspiegeling van alle subgroepen binnen de lhbti+ paraplu belangrijk, waaronder bi+. Ook binnen de lhbti+ groep kan het namelijk voorkomen dat kennis of begrip over mensen van andere subgroepen beperkt is en dat er vooroordelen heersen. Zo wordt de seksuele oriëntatie van bi+ mensen niet altijd begrepen of serieus genomen door lesbische of homoseksuele mensen (Baams et al., 2021). Bi+ wordt pas gelijkwaardig en menselijk gemaakt, wanneer situaties uit het dagelijks leven en bi+ specifieke thema's worden belicht op de (meer) vanzelfsprekende wijze zoals die inmiddels voor homoseksualiteit geldt. Goede

voorbeelden zijn het schrijven van een artikel of nieuwsbericht over iets omtrent bisexualiteit en/of bi+ op intranet of in een interne nieuwsbrief, het organiseren van een activiteit of casusbespreking gericht op bi+ en het opzetten van een (anoniem) forum waar bi+ mensen in de organisatie elkaar kunnen vinden (Cense et al., 2021; Chamberlain & Valentine, 2012; Köllen, 2013)



2.5 Organisatiecultuur

Heteroprofessionalisme

Organisatieculturen omvatten onder andere wie als gewenste werknemer wordt gezien en hoe mensen in de organisatie met elkaar omgaan. Vaak is het beeld van de gewenste werknemer een witte heteroseksuele man (Williams et al., 2022). In veel organisatieculturen zijn verwachtingen van en visies op de gewenste werknemer niet inclusief naar personen die afwijken van sociale normen.

Onderdeel hiervan is heteroprofessionalisme. Heteroprofessionalisme is een “professionele waarde die homoseksualiteit uitsluit” (Mizzi et al., 2013, p. 1602). Vaak wordt van werknemers verwacht dat ze een ‘professionele’ houding en identiteit aannemen, waarbij gemarginaliseerde identiteitsaspecten (zoals homoseksualiteit) die mogelijk voor conflicten of risico’s voor de organisatie kunnen zorgen naar de achtergrond dienen te verdwijnen. Werknemers kunnen hierdoor druk ervaren om zich te conformeren aan het grotere geheel door delen van henzelf te verbergen om succesvol te kunnen zijn in de organisatie (Williams et al., 2022). Seksualiteit wordt vaak niet als onderdeel gezien van een professionele werknemer. Op het werk heerst vaak een strikte scheiding tussen het sociale en het seksuele. Werknemers die seksualiteit en heteronormativiteit willen aankaarten op het werk, bijvoorbeeld via diversiteitsbeleid, worden vanuit deze gedachtegang vaak tot zwijgen gebracht, want seksualiteit wordt verondersteld privé te zijn en openlijke aandacht hiervoor zou niet professioneel zijn. Ook kan het internaliseren van heteroprofessionaliteit ertoe leiden dat werknemers niet open zijn over hun eigen seksualiteit omdat ze hiermee niet willen ‘pronken’. Hun seksuele oriëntatie gaan ze als gevolg van de link met seksualiteit zien als iets dat privé is, terwijl heteroseksuele collega’s vaak wel over hun partner, leefstijl en activiteiten samen vertellen. In tegenstelling tot andere seksuele oriëntaties en uitingen daarvan wordt heteroseksualiteit namelijk als ‘seksueel neutraal’ gezien (Priola et al., 2018). Op die manier werkt heteronormativiteit op het werk als een machtsstructuur die niet-heteroseksuele mensen kan beperken in het praten over hun identiteit en over het vormgeven daarvan (Mizzi, 2013; Reingardé, 2010).

Voor bi+ mensen kan het extra complex zijn om open te zijn over een bi+ oriëntatie op het werk, aangezien vooroordelen over bi+ oriëntaties zich kunnen richten op de veronderstelling dat een bi+ persoon altijd polyamoreus is. Een polyamoreuze relatiestijl wordt vaak nog minder als voldoende conformistisch en respectabel gezien door werkgevers (Popova, 2017). Overigens is de associatie dat bi+ mensen ook polyamoreus

zijn onterecht, want dit geldt voor slechts 6% van de bi+ mensen in een relatie (Baams et al., 2021).

Inclusief en open werkklimaat

Een inclusief en open werkklimaat zorgt voor eerlijke en onbevooroordeelde behandeling van werknemers, waarbij zij worden gewaardeerd voor hun verschillen (Nishii, 2013). Een positief werkklimaat is bevorderlijk voor de werktevredenheid, toewijding en motivatie van werknemers en hangt samen met verminderde stress en vertrekintenties. Dit geldt voor alle werknemers, niet alleen voor werknemers die deel uitmaken van minderheidsgroepen. Een inclusief klimaat geeft mensen het gevoel dat zij mogen en kunnen afwijken van de norm en dat zij de vrijheid hebben om anders te zijn. Een inclusieve organisatiecultuur bevordert daarom de ervaren inclusie van werknemers (Şahin et al., 2019).

Het is belangrijk dat organisaties niet alleen focussen op inclusie van werknemers die zichtbaar 'anders' zijn, maar ook op onzichtbare verschillen zoals seksualiteit. Zo weten werknemers in deze inclusieve organisatieculturen dat zij hun onzichtbare verschillen en identiteiten kenbaar kunnen maken (Bell et al., 2011). Belangrijke onderdelen van een inclusief klimaat zijn het actief en zichtbaar tegengaan van oneerlijke en bevooroordeelde acties; het opstellen van een strategie om alle werknemers te includeren en druk om te conformeren aan dominante culturen tegen te gaan; en inclusieve besluitvorming waardoor diverse perspectieven gehoord worden (Şahin et al., 2019).



2.6 Overheid en cao's

Wettelijke basis

Artikel 1 van de Grondwet stelt dat discriminatie op geen enkele grond mag plaatsvinden. Sinds begin 2023 staat seksuele gerichtheid hierin expliciet als grond benoemd.

Voor het domein van de arbeidsmarkt vormt de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) de uitwerking van Artikel 1 die bescherming biedt aan mensen die discriminatie meemaken. Hetero- of homoseksuele gerichtheid staan sinds 1994 als grond benoemd. In 2019 zijn ook genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken als grond erkend. In strikte zin krijgen bi+ mensen (en ook asexuele mensen) op grond van de AWGB geen rechtsbescherming. De overheid is sinds 2019 een wetswijzigingstraject aan het verkennen om de grond hetero- of homoseksuele gerichtheid aan te passen naar seksuele gerichtheid. Of en wanneer een dergelijke wetswijziging zal worden gerealiseerd, is onduidelijk.

Onderzoek laat zien dat het aannemen van wetgeving en regels ter bevordering van bewustwording over seksuele oriëntatie ertoe leidt dat seksuele oriëntatie minderheidsgroepen zich in dat land minder discriminatie ervaren (Barron & Hebl, 2013). Wettelijke normstelling leidt dus tot ervaren verandering voor mensen uit

minderheidsgroepen. Uit veldexperimenten blijkt ook dat verandering van wetgeving de perceptie over sociale normen kan veranderen en dit kan gedrag beïnvloeden, zelfs wanneer de individuele mening van mensen ongewijzigd blijft (Tankard & Paluck, 2016). Ook de meest conservatieve mensen lijken enigszins mee te veranderen met de sociale normen in een land (Oyamot et al., 2017) terwijl zij over het algemeen een negatievere houding hebben ten opzichte van biseksuele mensen vergeleken met meer progressieve mensen (Anderson & Maugeri, 2022).

Emancipatiebeleid

In de landelijke Emancipatienota 2022-2025 van de demissionaire minister van OCW is Arbeid een van de centrale thema's. In dit emancipatiebeleid stelt het kabinet oog te hebben voor 'de achtergestelde positie van lhbtq+ personen op de arbeidsmarkt, waarbij in het bijzonder voor de positie van transgender en bi+ personen' (Ministerie van OCW, 2022). Deze verkenning vormt de start daarvan.

In landelijk beleid of programma's gericht op emancipatie, anti-discriminatie of de arbeidsmarkt bestaan, voor zover bij ons bekend, geen interventies om lhbt+ of bi+ vooroordelen of discriminatie te verminderen in de context van de arbeidsmarkt. Wel heeft het Ministerie van OCW in de aanloop naar Bi Visibility Day op 23 september 2023 via social media-aandacht gehad voor verhalen van bi+ medewerkers en hoe werkgevers inclusief kunnen zijn.

Aanpak discriminatie en racisme

In de landelijke Aanpak discriminatie en racisme 2021-2025 staat de instelling van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) centraal. De Aanpak omvat ook lhbtq+ discriminatie. Op meerdere vlakken is de aandacht en taal niet bi+ inclusief. Zo staat in de aankondiging van de Aanpak dat het kabinet onder andere wil optreden tegen 'homohaar' (Rijksoverheid, 2021). In de inleiding van het Nationaal programma discriminatie en racisme 2022 staat: 'Als de overheid hierop wil bijsturen en discriminatie wil voorkomen, dan moet zij eerst erkennen dat, en in welke mate, er sprake is van discriminatie in al haar vormen: racisme, seksisme, xenofobie, homofobie, transfobie, validisme, antisemitisme, antizwartracisme, en moslimdiscriminatie en alle andere vormen van uitsluiting.' Bi+, evenals intersekse en asekse, discriminatie ontbreken. Andere voorbeelden zijn dat er aandacht is voor 'homofobie en transfobie in de sport' en 'homogenezing of (homo)conversie therapie'. De enige indirecte verwijzing naar discriminatie van bi+ mensen is de constatering dat in de Algemene wet gelijke behandeling de termen 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' niet inclusief zijn en dat de term 'seksuele gerichtheid' moet worden gebruikt. Directe referentie naar bi+ of biseksuele mensen ontbreekt in de landelijke Aanpak, terwijl homoseksualiteit, transgender, intersekse en non-binaire mensen meerdere malen aan bod komen (NCDR, 2022). In het Nationaal programma discriminatie en racisme 2023 is er aandacht voor lhbtq+ personen als groep en enige aandacht voor transgender, intersekse en non-binaire mensen; niet voor bi+ mensen (NCDR, 2023).

Lokaal beleid

Voor zover ons bekend is, hebben gemeentelijk lhbti+, regenboog of queer beleid geen specifieke aandacht voor bi+ mensen en de arbeidsmarkt. Dit geldt in sommige gemeenten wel voor transgender mensen.

Antidiscriminatievoorzieningen

In Nederland bieden antidiscriminatievoorzieningen de mogelijkheid om discriminatie te melden op veel gronden, inclusief seksuele gerichtheid. Op de website www.discriminatie.nl en in het rapport over de discriminatiecijfers 2022 (Art. 1, 2023) gaan de voorbeelden over seksuele gerichtheid uitsluitend over homoseksualiteit. In de context van de arbeidsmarkt worden meldingen bijgehouden onder de categorie seksuele gerichtheid. Het blijkt dat de meeste meldingen over vijandige bejegening op de arbeidsmarkt te maken te hebben met 'vrouwonvriendelijke, racistische of homofobe opmerkingen over collega's' (Art. 1, 2023: 40-41). Het is onduidelijk of meldingen van bi+ discriminatie of bi+ fobe opmerkingen op de arbeidsmarkt niet hebben plaatsgevonden, of dat dergelijke meldingen ondergebracht werden onder de noemer seksuele gerichtheid en werden geïnterpreteerd als 'homofobe opmerkingen', waardoor er sprake is van bi+ uitwissing.

SER Diversiteit in Bedrijf en de Charter Diversiteit

SER Diversiteit in Bedrijf richt zich op het ondersteunen van organisaties en het bevorderen van een gemêleerd personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Organisaties kunnen de Charter Diversiteit ondertekenen en daarmee commitment tonen om zich in te zetten voor meer diversiteit en inclusie in de organisatie. SER Diversiteit in Bedrijf richt zich ook op lhbti+ inclusie. In de Diversiteitwijzer Lhbti+ op de werkvloer (2023b) en het Charterdocument Lhbti+ werknemers naar een inclusieve werkvloer (2023a) besteedt SER Diversiteit in Bedrijf aandacht aan de ongunstige positie van bi+ mensen op het werk en meestal wordt bi+ inclusieve taal gehanteerd en klopt de informatie over bi+. Hoe een bi+ oriëntatie op het werk een rol kan spelen blijft onduidelijk. De aanbevelingen gaan alleen over de gehele lhbti+ groep, waardoor de specifieke thema's voor bi+ mensen zoals gebrek aan erkenning, openheid, zichtbaarheid, representatie, evenals het verminderen van de monoseksuele norm niet aan bod komt.

Monitoring

Voor het monitoren van de ontwikkelingen in het verbeteren van de achtergestelde positie van lhbtqia+ personen en in het bijzonder bi+ en transgender personen, is onderzoek belangrijk. Er zijn enkele landelijke monitors en monitoringsinstrumenten voor organisaties die relevant zijn voor het in kaart brengen van de situatie van bi+ mensen in het werk.

De landelijke lhbt monitor, die het SCP tot 2022 uitvoerde, zal in 2024 en 2025 in herziene vorm worden vervolgd. In de aankondiging hiervan werd benoemd dat bi+ mensen specifieke aandacht krijgen. Gezien de aandacht in het landelijke emancipatiebeleid voor bi+ mensen op de arbeidsmarkt en de ongunstige uitkomsten over bi+ werknemers is het raadzaam om ook onderzoek te doen naar de ervaringen van bi+ mensen in de context van werk. Het SCP heeft dit in rapporten in 2013 en 2018 ook gedaan. In de lhbt monitor van 2022 ontbrak het onderwerp werk.

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) bood voor het SCP de benodigde data. Om onduidelijke redenen is de seksuele oriëntatie vraag na 2018 uit de NEA verdwenen. Toen bleek dat het SCP hierdoor geen nieuwe uitkomsten over lhbt mensen en werk kon rapporteren, is gepoogd om in de NEA de seksuele oriëntatie vraag weer op te laten nemen. Dit is tot op heden niet gerealiseerd. Ook is het mogelijk om op basis van de NEA data meer diepgaande analyses over de ervaringen van bi+ werknemers te doen, waaronder over hun sociaaleconomische positie en discriminatie ervaringen op het werk.

De Nederlandse InclusiviteitsMonitor is een bekend landelijk instrument voor organisaties vanaf een paar honderd medewerkers om in beeld te krijgen hoe ze ervoor staan op het gebied van diversiteit en inclusie. Het kan ook als benchmark worden gebruikt. Het thema lhbt komt daarin alleen in algemene zin aan bod en er is geen specifieke aandacht voor bi+.

De Global Benchmark van Workplace Pride is een beleidsscan in de vorm van een survey die de bij het platform aangesloten organisaties (zowel Nederlandse als internationale organisaties) kunnen invullen over hun lhbti+ beleid. In deze scan is er enigszins aandacht voor bi+ specifiek beleid. Op de vraag over steun die een organisatie biedt aan individuele lhbt medewerkers, is er bijvoorbeeld de antwoordoptie dat er individuele steun voor biseksuele medewerkers is bij hun *coming-out*. De beleidsscan kan aangevuld worden met een medewerkersscan waarin de werk-gerelateerde meningen en ervaringen van medewerkers worden uitgevraagd. Hierin kunnen de antwoorden van verschillende subgroepen onderscheiden worden (waaronder van biseksuele en panseksuele medewerkers) maar in de vragen wordt niet specifiek aan bi+ gerefereerd.

Cao's

De FNV heeft een Regenboogchecklist voor cao's ontwikkeld, die regelmatig wordt herzien (Netwerk Regenboog FNV, 2021). Dit is een globaal instrument, dat niet ingaat op de behoeften en specifieke situaties van bi+, homoseksuele of lesbische mensen. Wel is er voor transgender werknemers aandacht gericht op hun veiligheid, registratie en juridische en sociale omgang tijdens een transitie.

Aangezien relatiediversiteit vaker een thema is voor bi+ mensen, vanwege vooroordelen of hun daadwerkelijke relatiesituatie, is aandacht hiervoor belangrijk. Relatiediversiteit komt alleen aan bod in de vorm van het hebben van meerdere partners. FNV stelt dat het belangrijk is dat een werknemer zelf kan bepalen wie als partner wordt beschouwd (zie ook paragraaf Human Resources). Partners en/of ouders komen in cao's aan bod bij het aanvragen van verlof rond zwangerschap, ouderschap, kinderopvang, verzorgen van anderen, bij overlijdens of bij feestelijke vieringen en bij pensioenregeling. Bij enkele pensioenfondsen is het mogelijk dat iemand meerdere partners heeft die als partner (deel-)pensioenrechten opbouwen.

Op dit moment kunnen kinderen in Nederland maximaal twee juridische ouders hebben. Daarom raadt de FNV aan om in cao's aanvullende afspraken te maken om ouderschapsverlof, geboorteverlof en adoptie- en pleegzorgverlof voor alle ouders open

te stellen. Ook kunnen organisaties reglementen opstellen om meer zaken te regelen voor werknemers. Tot slot is het interessant dat de FNV voorstelt dat organisaties checken of verzwegen relaties eventueel achteraf alsnog (met eerdere ingangsdatum) voor partnerpensioen kunnen worden erkend



2.7 Conclusies literatuurstudie

Veel van de gevonden onderzoeken in de literatuurstudie waren van kwantitatieve aard, waarbij er werd vergeleken tussen homoseksuele en/of lesbische mensen en biseksuele mensen. Deze studies boden vaak geen verklaringen voor gevonden verschillen. Er zijn weinig verdiepende kwalitatieve en kwantitatieve studies gevonden die zich specifiek richtten op bi+ of biseksuele werknemers.

Op basis van wetenschappelijke en grijze literatuur zijn de volgende ervaringen van bi+ mensen op het werk in beeld gebracht:

- Bi+ mensen hebben, net als lht+ mensen, te maken met het risico op vooroordelen en discriminatie bij werkgevers tijdens sollicitatieprocedures.
- Bi+ mensen ervaren op het werk meer ongelijke kansen en ongewenst gedrag van collega's dan homoseksuele en lesbische mensen. Ze ervaren ook minstens evenveel discriminatie en angst daarvoor op het werk. Biseksuele mannen ervaren nog meer discriminatie dan biseksuele vrouwen.
- De helft van de biseksuele werknemers ervaart dat homo- en heteroseksuele collega's biseksualiteit niet of verkeerd begrijpen. Ook ervaren ze gebrek aan vertrouwen.
- Voor bi+ werknemers speelt ontevredenheid bij hun werksituatie mee in het hebben van vertrekintenties, terwijl dit voor lesbische en homoseksuele werknemers niet duidelijk het geval is. Daar spelen opleidingsniveau en relatiestatus vaker een rol.
- Bi+ mensen zijn relatief weinig open over hun seksuele oriëntatie op het werk. Wel of niet open zijn is een complexe afweging tussen (angst voor) discriminatie enerzijds en een positiever zelfbeeld en betere relaties met collega's anderzijds. Voor bi+ werknemers spelen gedeeltelijk andere aspecten een rol dan voor homoseksuele en lesbische werknemers, zoals te maken krijgen met de monoseksuele norm, andere vooroordelen en risico op ongewenste reacties, en rekening houden met een monoseksuele partner, die liever geen openheid wenst over een bi+ oriëntatie.

Gevonden kansrijke aanpakken voor bi+ inclusie op het werk zijn:

- Bi+ inclusie bij collega's kan worden bevorderd door kennisoverdracht, trainingen en het faciliteren van (denkbeeldige) ontmoeting.
- Leidinggevenden kunnen een voorbeeldrol hebben en vanuit hun positie een positieve sociale norm neerzetten.
- De werkgever en HR kunnen onder andere bi+ inclusie vergroten via representatie en zichtbaarheid van bi+ mensen, ook in ambassadeurs- en diversiteitsnetwerken. In een zichtbaar inclusief klimaat zijn bi+ mensen eerder open.
- Het expliciet noemen van seksuele oriëntatie in de definitie van diversiteit en in DEI/D&I beleid draagt ertoe bij dat bi+ mensen eerder open zullen zijn over hun seksuele oriëntatie. Bi+ mensen zijn nog meer open als de organisatie zowel seksuele oriëntatie als genderidentiteit en -expressie expliciet noemt, aangezien dit een gevoel van veiligheid bevordert.
- In de organisatiecultuur is het belangrijk om aandacht te hebben voor het tegengaan van heteroprofessionalisme, waarbij (het praten over) seksuele oriëntaties buiten heteroseksualiteit als niet professioneel worden gezien. Ook is het goed om waakzaam te zijn voor monoseksueel taalgebruik en bejegening.
- Er zijn goede wetgeving, overheidsbeleid, programma's en monitoringsinstrumenten en cao's gericht op lhbti+ inclusie of antidiscriminatie, ook in de context van werk. Deze aanpakken kunnen wel bi+ inclusiever worden gemaakt door naast thema's voor homoseksuele en transgender mensen ook thema's voor bi+ mensen te benoemen en door taal bi+ inclusiever te maken.



Deel II: Rapportage interviews



3 Bevindingen interviews

In dit hoofdstuk gaan we in op de belangrijkste bevindingen uit de interviews met bi+⁷ werknemers en experts. Allereerst gaan we in op de methodologie van het onderzoek. We bespreken hier de werving en samenstelling van de deelnemers aan de interviews (bi+ werknemers en experts), de werkwijze van de interviews en analyse, en de ethische aspecten. Daarna bespreken we de bevindingen aan de hand van de thema's instroom/doorstroom/uitstroom, navigeren van openheid op het werk, werkervaringen, organisatiecultuur en kansrijke aanpakken. We gaan met name in op de ervaringen van bi+ deelnemers op het werk. Dit wordt soms aangevuld met inzichten van de geïnterviewde experts.



3.1 Methodologie interviews

Om te onderzoeken hoe seksuele oriëntatie een rol speelt in de werkervaringen van bi+ personen en wat bijdraagt aan het verbeteren van de werkbeleving en de werkgerelateerde uitkomsten voor bi+ mensen, zijn er interviews afgenomen met bi+ werknemers en experts. In totaal zijn er dertig interviews afgenomen met bi+ werknemers die in loondienst zijn in Nederland. Daarnaast zijn er vijf interviews afgenomen met nationale en internationale experts op het gebied van lhbt+ en bi+ inclusie op de arbeidsmarkt.

Werving en samenstelling bi+ werknemers

Voor het werven van bi+ werknemers hebben we een oproepbericht verspreid via verschillende kanalen, inclusief sociale media platforms als LinkedIn. Daarnaast hebben we gevraagd of belangenorganisaties het bericht konden delen, om zo de doelgroep te bereiken. Er hebben zich in totaal circa veertig mensen aangemeld, waarvan er dertig zijn geïnterviewd. Om een zo divers mogelijke groep bi+ deelnemers te krijgen hebben we geselecteerd op basis van demografische kenmerken, zoals leeftijd, gender, culturele en etnische achtergrond, woonplaats en werksector. Zo realiseerden we een diverse groep

⁷ Bi+ is een overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender.

deelnemers die met elkaar overeenkomstig hebben dat ze romantische en/of seksuele aantrekking ervaren naar meer dan één gender maar die van elkaar verschillen in de labels die ze gebruiken (bi, pan, queer, geen label) en wat betreft hun relatievorm (single, monogaam⁸, (consensueel) non-monogaam⁹ en alles er tussenin), gender (cis man, cis vrouw, trans persoon, non-binair persoon), leeftijd, culturele en etnische achtergrond, functieniveau (medewerker, leidinggevende), werksector en geografische spreiding (zie Tabel 1). Opvallend is dat beduidend meer cis vrouwen dan cis mannen zich aanmeldden. Ook in een eerder kwalitatief onderzoek, waarbij er onderzoek werd gedaan naar de beleving van bi+ volwassenen, bleek het lastig om bi+ mannen te werven (Cense et al., 2021). Verder blijkt uit onderzoek van Baams en collega's (Baams et al., 2021) dat bi+ mannen meer geïnternaliseerd stigma ervaren dan bi+ vrouwen en non-binaire/genderfluïde personen. En ondanks dat 80% van de deelnemende bi+ mannen in dat onderzoek aangeeft hun seksuele oriëntatie heel normaal te vinden, vindt minder dan de helft van hen het makkelijk om hierover te vertellen. Dit zou kunnen verklaren waarom wij relatief minder aanmeldingen ontvingen van cisgender mannen dan van cisgender vrouwen. Tabel 1 geeft een overzicht van de (achtergrond)kenmerken van deelnemers. Daarnaast streefden we ernaar zowel bi+ werknemers te interviewen die open zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk als bi+ werknemers die daar gesloten over zijn. Het merendeel van de deelnemers bleek (tot op zekere hoogte) open te zijn over hun bi+ oriëntatie op het werk. Een aantal gaf aan volledig gesloten te zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Uit de interviews blijkt echter dat mensen verschillende niveaus van openheid hebben op het werk, en dat bi+ personen voortdurend moeten beslissen wanneer en hoe open ze willen zijn op hun werk.

Werving en samenstelling experts

Bij het selecteren van experts hebben we gekeken naar mensen die binnen hun werkgebied (vanuit de wetenschap of praktijk) onderzoek hebben uitgevoerd of kennis bezitten over onderwerpen met betrekking tot lhbt+ en met name bi+ inclusie op de werkvloer. Het vinden van experts bleek uitdagender dan verwacht aangezien velen zichzelf niet als expert op het gebied van bi+ inclusie beschouwden. Toch hebben we de volgende vijf experts bereid gevonden voor een interview: Dr. Anna Einarsdottir (Reader in Critical Diversity Management at the University of York), Dr. Fabio Fasoli (Senior Lecturer and Researcher in LGBTQ+ Discrimination and Minority Stigma), Dr. Katie Wright-Bevans (Social & Community Psychologist at Keele University), Dr. Mary Kite (Professor of Social Psychology at Ball State University Muncie, USA) en Lis Dekkers (Transgender Netwerk).

Werkwijze interviews en analyse

De interviews met bi+ werknemers vonden in juni en juli 2023 plaats, de interviews met experts in juli en augustus 2023. Deelnemers konden kiezen of zij online of offline geïnterviewd wilden worden tenzij de geografische afstand een offline interview uitsloot (dit was het geval voor een aantal experts). Van de dertig interviews met bi+ werknemers werden er tweeëntwintig offline en acht online gehouden, terwijl van de vijf interviews met experts er één offline en vier online waren. Alle interviews werden uitgevoerd door

⁸ In (seriële) monogamie hebben mensen één partner tegelijk (Mulder, 2009; Sheff, 2020).

⁹ In consensuele non-monogamie gaat één of meerdere van de partners meerdere romantische en/of seksuele relaties aan (Finkel et al., 2014).

een onderzoeker van de Universiteit Leiden die zelf tot de bi+ doelgroep behoort en onderzoekservaring had over bi+. De topiclijst voor de interviews is mede gebaseerd op de eerste bevindingen van de literatuurstudie. Veel van de bevindingen uit de interviews zijn om deze reden weergegeven onder thema's die ook in de literatuurstudie voorkwamen. De interviews hadden een semigestructureerd format. In tegenstelling tot gestructureerde interviews bieden semigestructureerde interviews meer vrijheid en flexibiliteit (Elliot, Fairweather, Olsen, & Pampaka, 2016). Zo had de onderzoeker de mogelijkheid om vragen aan te passen, de volgorde te veranderen, of extra ongeplande vragen te stellen om de antwoorden van de geïnterviewde te verkennen en te verduidelijken. Voorafgaand aan de interviews werd aan de bi+ werknemers verteld dat ze vrij waren om andere aspecten van hun identiteit te bespreken die mogelijk van invloed waren op hun werkervaringen, met als doel om de samenhang met andere identiteiten te erkennen en beter te begrijpen (intersectionaliteit).

Door gebruik te maken van dit semigestructureerde format en door ruimte te bieden voor mogelijke intersecties was er ruimte voor nieuwe thema's ten opzichte van de literatuurstudie. De interviews duurden ongeveer een uur tot anderhalf uur en werden opgenomen. Na de interviews werden de audio (en video) opnames eerst getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd met behulp van het kwalitatieve data analyseprogramma Atlas.ti. Voor de thematische analyse werd de methode van constante vergelijking gebruikt, oorspronkelijk ontwikkeld door Glaser en Strauss. Deze methode omvat drie stappen: (1) Open coderen van teksten om betekenisvolle stukken tekst te markeren, (2) Axiaal coderen om codes in categorieën te groeperen, en (3) Selectief coderen om thema's te identificeren die de inhoud van de verschillende categorieën weerspiegelen (Strauss & Corbin, 1998). Met behulp van de inzichten uit de literatuurstudie was het eenvoudiger om thematische codes toe te passen, waardoor de codes beter gegroepeerd konden worden en belangrijke thema's sneller geïdentificeerd konden worden.

Ethische aspecten

Deelnemers ontvingen voorafgaand aan de interviews een informatiebrief waarin de achtergrond van het onderzoek, de interviewduur, de gegevensverwerking en de vertrouwelijkheid werden uitgelegd. Ze konden hun deelname op elk moment tijdens het onderzoek intrekken en gaven hun toestemming door het ondertekenen van een formulier. Na de interviews ontvingen ze een terugkoppelingsbrief en een cadeaubon als waardering voor hun deelname. Om de privacy te waarborgen, zijn referenties of namen die naar deelnemers konden verwijzen uit de transcripten verwijderd. In de analyse en deze rapportage is gebruik gemaakt van pseudoniemen.

Pseudo-niem	Gender	Seksuele oriëntatie	Leef-tijd	Nationaliteit	Etnische achtergrond	Relatievorm	Werksector
Julia	cis vrouw	bi/pan/queer	25	Nederlands	Nederlands	Single	Onderwijs- en onderzoeksector
Jip	geen label	pan/geen label	29	Nederlands	Nederlands	Non-monogame relatie met een cis vrouw	Particuliere onderzoeks- en adviesdiensten
Elif	cis vrouw	queer	28	Turks	Bulgarian/Macedonian/Turkish	'Situationship'	Mentale gezondheidszorg

Andi	cis man	biseksueel	40	Nederlands	Nederlands, Aziatisch	Monogame relatie met een cis vrouw	Juridische sector
Ngai	cis man	biseksueel	25	Nederlands	Vietnamees	Open relatie met een cis man	Onderwijs- en onderzoeksector
Barbara	cis vrouw	biseksueel	44	Nederlands	Nederlands	Polyamoureuze relatie met een cis man	Zorgsector
Sander	cis man	biseksueel	28	Nederlands	Nederlands	Single	Particuliere onderzoeken- en adviesdiensten
Adriana	cis vrouw	queer/bi	30	Braziliaans	Black/mixed	Monogame relatie met een cis vrouw	Human Resources
Levi	trans man	panseksueel	20	Nederlands	Nederlands/ Indonesisch	Single	Gezondheidssector
Naomi	cis vrouw	bi+	30	Nederlands	Nederlands	Daten met een cis man	Non-profit sector
Merel	cis vrouw	bi/pan	32	Nederlands	Nederlands/ Italiaans	Monogame relatie met een cis man	Geestelijke gezondheidszorg
Luuk	cis man	biseksueel/ queer	20	Nederlands	Nederlands	Single	Particuliere educatieve sector
Loes	cis vrouw	biseksueel/ panseksueel	28	Nederlands	Nederlands	Open relatie met cis gender cis man	Horecasector
Eva	cis vrouw	Biseksueel/ panseksueel	25	Nederlands	Nederlands	Monogame relatie met een cis vrouw	Particuliere onderzoeken- en adviesdiensten
Yvonne	cis vrouw	bi+	46	Nederlands	Nederlands	Monogame relatie met non-binair persoon	Basisonderwijs
Bo	non-binair	queer	23	Nederlands	Nederlands	Single (non-monogaam)	Geestelijke gezondheidszorg
Roos	cis vrouw	biseksueel	33	Nederlands	Nederlands	Polyamoureuze relatie met een cis vrouw	Onderwijs- en onderzoeksector
Anita	cis vrouw	panseksueel	46	Nederlands	Nederlands	Monogame relatie met trans man	Particuliere onderzoeken- en adviesdiensten
Keturah	non-binair	biseksueel	33	Nederlands	Afro-Caribisch, Afro-Indigenous, Afro-Latino	Non-monogame relatie met een cis vrouw	Farmaceutische sector
Katelyn	cis vrouw	biseksueel	42	Amerikaans	Wit	Monogame relatie met een cis man	Culturele sector
Carmen	cis vrouw	biseksueel	28	Amerikaans/ Nederlands	(Indigenous) Mexicaans- Amerikaans en wit Nederlands	Monogame relatie met een cis man	Non-profit sector
Daphne	cis vrouw	biseksueel/ panseksueel	35	Nederlands	Nederlands	Single	Agrarische en food sector
Marianne	cis vrouw	biseksueel	55	Nederlands	Nederlands- Indië/ Indonesisch	Polyamoureuze relatie met een cis man en cis vrouw	Gezondheidssector
Evi	cis vrouw	biseksueel	29	Nederlands	Wit	Monogame relatie met een cis vrouw	Non-profit sector
Inês	cis vrouw	panseksueel	29	Braziliaans	Latin/Black	Polyamoureuze relatie met meerdere mensen	Farmaceutische sector

Suze	demi-vrouw	queer/bi+	30	Nederlands	Nederlands/ Engels/Wit	Solo polyamoureuus	Onderwijs- en onderzoeksector
Olivia	cis vrouw	panseksueel	26	Amerikaans/ Nederlands	Caucasian	Solo polyamoureuus	Financiële sector
Mouse	trans femme	geen label/bi+/ pan	27	Nederlands	Nederlands	Non-monogaam	Middelbaar onderwijs
Sarah	cis vrouw	biseksueel	46	Nederlands	Caucasian/ wit	Single	Onderwijs- en onderzoeksector
Pepijn	cis man	biseksueel/ panseksueel	34	Nederlands	Nederlands	Open relatie met een cis vrouw	Technieksector

Tabel 1: Kenmerken van de bi+ werknemers



3.2 Instroom/doorstroom/uitstroom

In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen van bi+ deelnemers op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom op het werk. We bespreken onder andere hun ervaringen in het zoeken en krijgen van werk (met het wervings- en selectieproces) en in het krijgen van ontwikkelingskansen en bevordering op het werk. Ook komen eventuele ziekmeldingen, ontslag en vertrekintenties aan bod.

Instroom

Uit het literatuuronderzoek bleek dat mensen met een niet-heteroseksuele oriëntatie tijdens het solliciteren met verschillende vormen van discriminatie te maken kunnen krijgen (Luiggi-Hernández et al., 2015). Dit bleek ook uit de interviews met bi+ werknemers in de Nederlandse context. Zo hebben sommigen bijvoorbeeld te maken gehad met vragen over hun seksuele oriëntatie of kregen zij zelfs het gevoel dat ze vanwege hun identiteit werden afgewezen. Dit betekent dat zij minder kans hadden op werk, wat niet alleen negatieve gevolgen kan hebben voor de loopbaanontwikkeling maar ook voor het welzijn van bi+ personen. Vooroordelen en discriminatie tijdens het wervings- en selectieproces kunnen dus ernstige gevolgen hebben voor werkzoekenden. Zo vertelt Levi over zijn ervaring met vooroordelen in het selectieproces toen hij op zoek was naar werk:

“Ik heb dit jaar volgens mij meer dan 40-45 sollicitaties gedaan. Zelfs een fastfood restaurant wilde me niet hebben. [...] Ik denk dat [mijn bi+ oriëntatie] er wel een hele grote rol in heeft gespeeld. En ook mijn genderidentiteit. [...] Ik heb wel het gevoel dat daar vooroordelen waren. Vooral omdat ze het zo specifiek benoemden. Dat ze mij niet passend voor het bedrijf vinden.” (Levi, *trans man, 20 jaar*)

Een expert vertelt dat een veelvoorkomende manier om lhbt+ personen af te wijzen voor een functie is door te communiceren dat iemand ‘niet goed past’ binnen de organisatie:

"Ik weet niet hoe het in Nederland zit, maar in het Verenigd Koninkrijk is een verschrikkelijk makkelijke manier om iemand niet aan te nemen door te zeggen dat ze niet goed bij de afdeling pasten: 'We hadden het gevoel dat ze niet zouden passen' " (Dr. Katie Wright-Bevans)

Andere experts reflecteren ook op mogelijke discriminatie onder mensen met een niet-heteroseksuele oriëntatie. Zo vertelt één van de experts dat mensen met een niet-heteroseksuele oriëntatie soms als minder competent worden beschouwd ten opzichte van heteroseksuele werknemers en dat dit negatieve gevolgen kan hebben voor iemands baankansen en welzijn:

"In het onderzoek¹⁰ dat ik heb gedaan, zijn er verschillende resultaten. Eén daarvan gaat over perceptie en wat het belangrijkste lijkt te zijn in het selectieproces is de perceptie van competentie. [...] Informatie over je seksuele oriëntatie vermindert de perceptie van competentie. Dat is echt problematisch, omdat het betekent dat er vanaf het allereerste begin van je carrière een groot nadeel is." (Dr. Fabio Fasoli)

Een andere expert vertelt over het feit dat sommige werkgevers specifiek werknemers selecteren die binnen de heteronormatieve norm passen:

"Stel je voor dat ik een manager ben en het is niet zo dat ik iets tegen biseksuele mensen heb, maar ik ben echt niet zeker hoe het zal verlopen, toch? Als ik iemand binnenhaal die zich identificeert als biseksueel, met welke problemen zal ik dan te maken krijgen die ik niet zou hebben als ik gewoon een regulier heteronormatief persoon aanneem? [...] Ik denk dat mensen gedreven worden door comfort, toch? We kennen de normen. We kennen de regels. We weten wat we moeten doen. En als ik daarbuiten moet treden, is dat heel moeilijk." (Dr. Mary Kite)

Terwijl sommige bi+ werknemers aangeven ervaring te hebben gehad met vooroordelen en/of discriminatie tijdens het solliciteren, geeft het merendeel van de deelnemers aan hier geen ervaring mee te hebben. Dit komt mogelijk doordat veel bi+ personen ervoor kiezen om hun seksuele oriëntatie niet openlijk te delen tijdens sollicitaties, bijvoorbeeld uit angst voor discriminatie. Sommige deelnemers geven aan onzeker te zijn over de inclusie en acceptatie van bi+ personen op hun potentiële werkplek en wachten met het delen van hun seksuele oriëntatie totdat ze meer informatie hebben over de bedrijfscultuur. Anderen gaan ervan uit dat hun identiteit niet zal worden geaccepteerd op de werkplek en delen hun oriëntatie niet. Bijvoorbeeld, Elif vertelt dat ze gesloten was over haar seksuele oriëntatie tijdens een sollicitatie vanwege de angst voor afwijzing:

"Ik was erg gesloten op mijn vorige werkplek omdat ik al 'heel extreem' was [naar hun idee] en ik wilde worden aangenomen. [...] Ik denk dat ze al op zoek zijn naar een reden om me niet aan te nemen omdat ik geen Nederlandse burger ben, geen EU-burger. Dus dat creëert al veel barrières voor mij. Dus ik

¹⁰ Fasoli, F., & Hegarty, P. (2020). A leader doesn't sound lesbian!: The impact of sexual orientation vocal cues on heterosexual persons' first impression and hiring decision. *Psychology of Women Quarterly*, 44(2), 234-255.

wil liever geen extra reden geven om gediscrimineerd te worden. En ze kunnen niet echt zeggen: 'Hé, we willen je niet aannemen vanwege dit' omdat het illegaal is enzovoort, blah, blah, blah. Maar ik ben bang dat ze me er wel om zullen discrimineren en dat het hun aannameproces zal beïnvloeden met betrekking tot al mijn vaardigheden en wat ik naar de werkplek kan brengen."
(Elif, cis vrouw, 28 jaar)

Anderen kiezen ervoor om hun seksuele oriëntatie niet te onthullen tijdens sollicitaties omdat ze werk en privé gescheiden willen houden. Ze vinden het niet relevant om hun seksuele oriëntatie tijdens het sollicitatieproces te delen:

"Ik denk dat het niet relevant is. Het gaat sowieso tijdens een sollicitatiegesprek in mijn ervaring niet over iemands liefdesleven of iets dergelijks, dus dat heeft voor mij inderdaad geen relevantie verder." *(Julia, cis vrouw, 25 jaar)*

Ook uit de interviews met experts blijkt dat geslotenheid onder bi+ personen tijdens het wervings- en selectieproces veel voorkomt, omdat ze denken dat dit hen kan benadelen om te worden aangenomen. Anderzijds blijkt uit de interviews met bi+ werknemers dat sommigen juist open zijn over hun seksuele oriëntatie tijdens een sollicitatieprocedure om er aan de hand van de reactie van de werkgever achter te komen of de werkplek een inclusieve werkomgeving biedt. Yvonne vertelt hier het volgende over:

"Ik heb in mijn sollicitatiegesprek gevraagd: 'Hebben jullie... Hoe schatten jullie in dat het team om kan gaan met lhbt?' Want op het moment dat je daar niet lekker mee om kan gaan, dat is geen enkel probleem, maar dan solliciteer ik niet bij je. [...] En ik weet aan de ene kant, het is 2023, je zou het eigenlijk niet hoeven te vragen. Discriminatie, grondwet, het zou niet moeten. Maar aan de andere kant, als ik er 'en plein public' achter kom dat het team nog niet zo ver is, dan wordt het lastig leiding geven. Dan zit ik na een jaar opeens overspannen thuis. Daar heb ik geen zin in." *(Yvonne, cis vrouw, 46 jaar)*

Verder geeft een deel van de bi+ werknemers aan doelbewust te zoeken naar werkplekken waar ze zich geïnccludeerd kunnen voelen: ze maken een inschatting van de inclusiviteit van het werkklimaat. Dit strookt met de literatuur die aangeeft dat sommige lhbt mensen vacatures en banen vermijden in sectoren die mogelijk niet-inclusief zijn (Drydakis, 2015; Ellison & Gustone, 2009). Dit betekent ook dat organisaties mogelijk werknemers mislopen als zij niet actief uitdragen dat zij een inclusief werkklimaat bevorderen. Sommige deelnemers geven aan ze vacatures beoordelen op de mate waarin de organisatie aandacht besteedt aan diversiteit en inclusie:

"Ik wil niet werken voor een bedrijf waar ik niet open kan zijn over wie ik ben. Dus ik controleer de website om te zien of ze iets hebben over diversiteit en inclusie. Ik zal hun sociale media bekijken, hoe ze mensen vertegenwoordigen, al die dingen. Dat zal zeker een rol spelen." *(Adriana, cis vrouw, 30 jaar)*

Ook uit de expertinterviews blijkt dat werkzoekenden soms selectiever zijn in het solliciteren en werkplekken die niet-inclusief lijken vermijden:

"[...] om min of meer grenzen te trekken en misschien nee te zeggen tegen werkplekken die niet acceptierend zijn. [...] Er zijn nu allerlei informatiebronnen beschikbaar waarmee je een werkplek kunt onderzoeken voordat je solliciteert. En je kunt ervoor kiezen om gewoon niet te solliciteren bij plaatsen die geen accepterende omgeving hebben." (Dr. Mary Kite)

Daarentegen blijkt uit de interviews met bi+ werknemers dat selectief zijn bij het zoeken naar werk ook een vorm van privilege kan zijn. Zo vertelt Elif, een jonge Turkse cis vrouw, dat ze beperkt is in haar mogelijkheden om de schijnbare inclusie van de werkplek mee te laten wegen in haar beslissing er te solliciteren vanwege haar beperkte beheersing van de Nederlandse taal. Als laatste blijkt uit de interviews met bi+ werknemers dat hun seksuele oriëntatie soms juist een positieve invloed kan hebben op het vinden van een baan, omdat voor sommige functies een vorm van ervaringsdeskundigheid juist gewaardeerd wordt. Dit is nieuw ten opzichte van de literatuurstudie. Julia vertelt over een functie op haar werk waar diversiteit en inclusie een grote rol speelde en dat haar seksuele oriëntatie en ervaringskennis op dat gebied nuttig kon zijn voor de functie:

"Daar heeft het inderdaad wel in positieve zin gewerkt. Omdat ze ook wel enige vorm van ervaringsdeskundigheid zochten. In die zin heeft het daar misschien positief uitgewerkt. Want dat was dus een interne sollicitatie, maar toen ik daar echt in het begin voor ging solliciteren, moest je uitleggen waarom je dat dan wilde doen en waarom je daar geschikt voor was. En toen heb ik inderdaad wel gezegd van 'nou ik val dus op allerlei verschillende mensen'." (Julia, cis vrouw, 25 jaar)

Doorstroom

Discriminatie op het werk kan de ontwikkelings- en promotiekansen van bi+ werknemers belemmeren. Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt bijvoorbeeld dat sommigen zich beperkt hebben gevoeld in hun carrièreontwikkeling vanwege hun seksuele oriëntatie. Dit kan zich uiten in gemiste promoties, negatieve beoordelingen en belemmeringen in hun professionele groei. Levi mocht bijvoorbeeld bepaalde medische handelingen niet uitvoeren op zijn werk terwijl minder gekwalificeerde collega's dat wel mochten. Hij heeft het gevoel dat zijn trans identiteit en seksuele oriëntatie hierbij een rol hebben gespeeld en dat dit zijn professionele groei heeft beïnvloed:

Bijvoorbeeld met medicatie toedienen enzo, dat heeft heel lang geduurd voordat ze dat hebben toegestaan. Elke keer waaide ze het weer af van 'dat mag niet'. [...] Sommige collega's die helemaal dat soort medische handelingen niet mochten doen, die waren gewoon insuline aan het spuiten. [...] Als ik er wat van zei dan werd er nooit naar geluisterd." (Levi, trans man, 20 jaar)

Het ontnemen van ontwikkelingskansen van bi+ werknemers kan naast directe gevolgen voor de loopbaan ook consequenties hebben voor het welzijn van bi+ werknemers, zoals het zelfvertrouwen van een persoon, zo blijkt ook uit de interviews met experts. Echter geeft het merendeel van de bi+ werknemers tijdens de interviews aan geen negatieve

invloed van hun seksuele oriëntatie op hun kansen voor professionele ontwikkeling te hebben ervaren:

“Ik denk omdat ik er open over ben geweest en omdat mijn leidinggevende het ook weet. Nee, ik heb het gevoel dat hij me gewoon accepteert voor wie ik ook ben, en daar maakt dat 'bi' zijn onderdeel van uit. Nou ja, en we hebben regelmatig tussentijdse gesprekken en daar spreekt hij ook gewoon zijn vertrouwen in mij uit, gewoon ook als persoon. En daarin heb ik echt niet het gevoel dat hij vanwege mijn 'bi' zijn mij stopt in mijn ontwikkeling. Nee nee, dat gevoel heb ik nooit gehad.” (*Sander, cis man, 28 jaar*)

Daarnaast geven sommige deelnemers aan dat hun bi+ oriëntatie soms juist een positief effect heeft gehad op hun ontwikkelingskansen op het werk omdat ze hun ervaringsdeskundigheid kunnen inzetten voor hun werk. Dit is een nieuw inzicht, aangezien we dit nog niet terugzagen in de geraadpleegde literatuur. Carmen licht dit als volgt toe:

“Ik denk dat je zou kunnen zeggen bijna een beetje in positieve zin. Vanwege al mijn identiteiten ben ik dus geïnteresseerd in diversiteit en inclusie en heb ik dus al heel lang die kennis opgedaan, theoretisch en natuurlijk praktijkervaring. [...] En ik denk dat je bijna zou kunnen zeggen van met al die dingen, waaronder dus mijn seksuele oriëntatie, heb ik dan al die kennis op kunnen doen en heb ik dat wel weer kunnen gebruiken om me bezig te houden met dit soort onderwerpen op het werk.” (*Carmen, cis vrouw, 28 jaar*)

Uitstroom

Bij ziekmeldingen, ontslag en vertrekintenties kan seksuele oriëntatie ook een rol spelen voor bi+ werknemers. Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat de meeste deelnemers zich nog nooit hebben ziekgemeld of zijn uitgevallen vanwege hun seksuele oriëntatie maar sommigen wel. Levi meldde zich enkele keren ziek op het werk om onprettige interacties met collega's te vermijden van wie hij de indruk kreeg dat die zijn genderidentiteit en seksuele oriëntatie niet accepteerden:

“Ik heb mij twee keer ziekgemeld, omdat ik dus zag dat ik met collega's samenwerkte met wie ik dus absoluut niet samen kon werken. Maar verder heb ik eigenlijk wel geprobeerd om me erdoorheen te zetten. Ik heb het geld nodig en ik wou toch nog een beetje zorg kunnen leveren.” (*Levi, trans man, 20 jaar*)

Verder geven enkele deelnemers aan dat ze zijn uitgevallen op het werk vanwege hun seksuele oriëntatie. Zo is Keturah bijvoorbeeld o.a. uitgevallen door discriminatie ervaringen op het werk (zal verder worden toegelicht in de paragraaf over werkervaringen). Hen vertelt dat dit bij veel lhbt+ personen gebeurt:

“Maar waarom ik dit noem, ik ben niet de enige lhbt'er die op deze manier wordt behandeld. Heel vaak vallen wij uit. Je kan het bijna op de klok zetten. Dat het gaat gebeuren.” (*Keturah, non-binair, 33 jaar*)

De meerderheid van de geïnterviewde bi+ mensen heeft hun werkplek als accepterend en fijn ervaren. Echter, enkele deelnemers verlieten een organisatie vanwege gebrek aan acceptatie van hun seksuele oriëntatie. Hier vertelt Yvonne het volgende over:

"Ik heb bij een werkgever gezegd dat ik verliefd ben op wat ik dacht dat een meisje was, maar die bleek non-binair te zijn. Ja, toen heeft mijn werkgever gezegd: 'Je mag het hier niet over hebben'. Nou, dat was niet een werkgever waar ik lang ben gebleven en daar was het meer problematisch. Het was ook een wat christelijke omgeving waarin ik werkte, waar de locatie stond. Dus dat is dan wel een hele pijnlijke dat je denkt: 'oké, ik kan het er niet over hebben, maar ja, goed, dan ben ik zo'n roze olifant, dat werkt niet'." (*Yvonne, cis vrouw, 46 jaar*).

Sommige deelnemers verlieten een werkplek vanwege een niet-inclusieve werkcultuur. Sarah vertelt over haar ervaring hiermee:

"Ik denk die ene baan waarbij ik vertelde over echt dat incident van 'ga maar terug in de kast'. Daar speelde veel meer, want dat heeft te maken met de cultuur. En ik ben daar echt heel bewust weggegaan omdat ik daar gewoon de cultuur echt verrot vond. En dit was één deel van de cultuur waarvan ik dacht: 'voor zo'n bedrijf wil ik niet werken'." (*Sarah, cis vrouw, 46 jaar*)

Ook uit de interviews met experts blijkt dat mensen met een niet-heteroseksuele oriëntatie soms een werkplek verlaten omdat ze zich niet verbonden voelen met de werkplek omdat ze er een gebrek aan inclusie ervaren:

"Mensen die werken in omgevingen die niet als lhbt-vriendelijk worden ervaren, zijn eerder geneigd om weg te gaan naar een andere plek, vanwege ervaringen met microagressies of simpelweg omdat er misschien geen potentieel is om hun carrière te verbeteren." (*Dr. Fabio Fasoli*)



3.3 Navigeren van openheid op het werk

In deze paragraaf bespreken we wanneer en hoe bi+ werknemers open zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk en hoe dit hun ervaringen beïnvloedt. Uit de interviews met bi+ werknemers en experts blijkt dat bi+ mensen op het werk vaak een afweging maken wanneer ze wel en niet over hun seksuele oriëntatie kunnen praten. We zullen beschrijven wanneer ze dit wel en niet doen, en hoe dit kan variëren tussen verschillende mensen, zoals collega's, leidinggevenden, cliënten, studenten, leerlingen en externe organisaties en wat voor effect dit heeft op hoe bi+ werknemers hun werk beleven.

Selectieve openheid over seksuele oriëntatie

Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat veel bi+ mensen het belangrijk vinden om (tot op zekere hoogte) open te zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Dit omdat ze zichzelf willen kunnen zijn en hun echte zelf willen laten zien. Ze willen niet het gevoel hebben dat ze een deel van wie ze zijn moeten verbergen. Maar het hangt vaak af van de werkomgeving of ze zich veilig en comfortabel genoeg voelen om dit te doen. Veel bi+ werknemers ervaren dat hun werkomgeving hen de ruimte en veiligheid biedt om open te zijn over hun seksuele oriëntatie. Toch geven veel deelnemers aan dat ze terughoudender kunnen zijn om over hun seksuele oriëntatie te praten in een professionele context, ook als ze normaal gesproken open zijn hierover.

“Ik ben er denk ik wel erg *out and loud* over. Ik denk dat iedereen in mijn omgeving het weet. Ik denk dat het juist op werk dat ik daar veel selectiever ben met vertel ik het wel collega's of klanten of welke klanten wel en welke niet. Ja, maar eigenlijk, in mijn dagelijks leven weet denk ik iedereen het.”
(Daphne, cis vrouw, 35 jaar)

Sommige deelnemers geven aan dat ze het niet nodig vinden om expliciet 'uit de kast te komen' op het werk. Loes vertelt bijvoorbeeld dat ze het belangrijk vindt om zichzelf te kunnen zijn op het werk, maar het niet nodig vindt om expliciet te benoemen dat ze een bi+ oriëntatie heeft als dat niet relevant voelt op dat moment:

“Omdat ik niet die soort van 'bewijsdrang' voel. Ik heb niet het idee dat ik het zo nodig moet 'establišen'. Ik heb het idee van, ik ben graag mezelf en ik vind het belangrijk dat ik niet een soort van ga liegen bijvoorbeeld. Maar ik ga ook niet voor mijn gevoel een heel gesprek ombuigen om maar mijn geaardheid duidelijk te maken, want zo duidelijk hoeft het ook niet te zijn. Ik vind het fijn om mezelf te kunnen zijn, maar ik heb ook niet het idee dat ik een soort van heel expliciet uit de kast moet komen.” (Loes, cis vrouw, 28 jaar)

Een veelvoorkomend probleem voor bi+ werknemers is dat zij soms de indruk hebben dat hun bi+ oriëntatie niet erkend wordt. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer ze informatie delen over hun partner of relatiestatus zonder expliciet te vermelden dat ze bi+ zijn en zich tot meer dan één gender aangetrokken voelen. Dit is specifiek en uniek voor de bi+ gemeenschap in vergelijking met lesbische, homoseksuele en heteroseksuele personen. Uit de interviews blijkt dat bi+ werknemers het belangrijk vinden om over hun partner te vertellen, maar vervolgens een drempel voelen om over hun bi+ oriëntatie te spreken. Ngai vertelt hier het volgende over:

“Als het ter sprake komt, dan vertel ik ook gewoon dat ik een vriend heb. Waar het ter sprake komt. Dus van: 'Joh wat ga je doen deze avond?' Dan zou ik bijvoorbeeld kunnen zeggen: 'Ja, ik ga deze avond besteden samen met mijn vriend.' [...] Ik vind het zelf niet heel natuurlijk om te zeggen tegen een collega die ik bijvoorbeeld net ken of iemand die dat zelf heeft verteld om te zeggen van 'Oh, ja, wacht, ik ben ook bi', zeg maar. Nee, dan zouden mijn collega's misschien denken dat ik homoseksueel ben, maar dat maakt mij niet zoveel uit. Als het ter sprake komt, dan laat ik het ooit wel weten van 'ik ben ook bi'.” (Ngai, cis man, 25 jaar)

Op het werk is het gebruikelijk om over partners te praten, maar het bespreken van iemands seksuele oriëntatie is minder gebruikelijk. Hierdoor kunnen collega's ervan uitgaan dat iemand hetero, homo of lesbisch is, simpelweg op basis van hun partnerkeuze. Dit gebeurt omdat de samenleving vaak uitgaat van de norm dat mensen zich tot één gender aangetrokken voelen (de monoseksuele norm) en daardoor het idee hebben dat ze iemands seksuele oriëntatie kunnen afleiden op grond van iemands relatiepartner(s). Bi+ werknemers merken op dat anderen vaak denken dat ze een monoseksuele oriëntatie, ofwel hetero, homo of lesbisch, hebben, wat betekent dat hun bi+ oriëntatie onzichtbaar blijft:

"Ik denk sowieso dat zoveel mensen de aanname maken van zodra je zegt 'Oh, ik heb een vriendin' dat mensen denken dat je lesbisch bent. Dat gebeurt bij zoveel mensen. Die staan daar denk ik helemaal niet bij stil. Dat merk ik nu ook dat mensen zeggen: 'Heb je nog een leuke vrouw ontmoet?' [...] Ik denk dat mensen het ook snel weer vergeten of zo. Ik denk toch van dat het naar de achtergrond gaat en zodra je met een man bent, dat je dan toch weer eerder opgaat als hetero en als ik dan met een vrouw ben, dat ze denken dat ik lesbisch ben." (*Daphne, cis vrouw, 35 jaar*)

De experts bevestigen dat bi+ oriëntaties vaak onzichtbaar blijven op het werk en dat de monoseksuele en heteronormatieve normen daar nog steeds van invloed zijn. Eén van de experts zegt hier het volgende over:

"Stel je bijvoorbeeld voor dat ik een biseksuele vrouw ben, maar getrouwd ben met een man. Een heteroseksuele man. Dan zou je gezien en gecategoriseerd worden als heteroseksueel als je een toegewijde relatie hebt met iemand van het andere geslacht. Dus, ik denk dat dat een ander punt is waar het een beetje vaag wordt, omdat ik denk dat mensen dan worden gecategoriseerd op basis van hun partner. Dus omgekeerd, als ik me identificeer als biseksueel, maar een monogame relatie heb met een vrouw, denk ik dat mensen me zouden categoriseren als lesbisch [...] Sommige mensen worden gedefinieerd op basis van de relatie waarin ze zich bevinden." (*Dr. Mary Kite*)

Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat deze monoseksuele aanname sommigen kan ontmoedigen om open te zijn over hun bi+ oriëntatie. Jip vertelt bijvoorbeeld dat het hierdoor moeilijker wordt om later open te zijn over hun bi+ oriëntatie. Dit kan zelfs aanvoelen als een tweede '*coming-out*':

"Maar ik moet heel eerlijk zeggen wat wel dus altijd een ding blijft is het feit dat ik toch altijd het gevoel heb als dat dan naar buiten is gekomen, dat ik dan nog een keer uit de kast moet komen omdat ik bi ben. En dat doe ik dan *smooth* bijvoorbeeld als ik dan zeg van: 'Ik vind die man ook aantrekkelijk of zo', maar ik weet nooit zo heel goed hoe dat dan valt bij mensen. Of ze dan doorhebben van: 'Oh, zij vindt mannen ook leuk'. Dat is wel een beetje gissen hoor. Als het ter sprake komt, zeg ik het. Maar ik zou nooit binnenstappen en dat dan helemaal zeggen." (*Jip, geen label, 29 jaar*)

Sommige bi+ werknemers vertellen dat ze juist hun bi+ oriëntatie delen om verkeerde aannames over monoseksualiteit te voorkomen:

“Ik heb bijvoorbeeld wel eens gehad dat mensen dan zeggen: 'Oh, nee, dat gaat over mannen, dus dat is niet jouw onderwerp'. En dan denk ik altijd: 'Nou misschien wel. [...] Dat zeg ik eigenlijk altijd wel, ook omdat ik gewoon verkeerde aannames heel vervelend vind.’” (*Eva, cis vrouw, 25 jaar*)

Geslotenheid over seksuele oriëntatie

Uit de literatuur is bekend dat veel bi+ werknemers gesloten zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Dit in tegenstelling tot lesbische en homoseksuele collega's, die vaak wel open zijn. En dat bevestigen de experts ook. Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat niet iedereen comfortabel is bij het delen van hun seksuele oriëntatie op het werk. Hier hebben deelnemers verschillende beweegredenen voor. Sommigen zien hun seksuele oriëntatie als privé en praten er liever niet over op het werk. Andi vertelt bijvoorbeeld dat hij het belangrijk vindt om werk en privé gescheiden te houden en dit onderwerp niet in een professionele context wil bespreken:

“Ik hou ook altijd werk en privé wel gescheiden. [...] Nee, en ook niet aan mijn vorige werkgevers... maar dat geldt ook voor andere privé dingen... ik hou dat echt liever gescheiden. [...] Voor mij is het gewoon heel normaal. Ik hoef niet per sé de aandacht erop te hebben. Zo van ik ben biseksueel en iedereen mag het weten, dat hoeft van mij niet.” (*Andi, cis man, 40 jaar*)

Eén van de experts geeft een mogelijke verklaring waarom sommige bi+ werknemers ervoor kiezen om hun seksuele oriëntatie niet te bespreken in een werkcontext:

"Sommige mensen waren behoorlijk onverschillig over hun eigen seksualiteit en zeiden: 'Nou, wat maakt het uit als ik biseksueel ben?'¹¹ [...] En voor veel mensen, en ik denk dat voor sommige mensen er een oprechte onverschilligheid is, dus dat wil ik niet wegnemen. Maar ik heb wel het gevoel dat voor sommige mensen die onverschilligheid meer is van: 'Wat heeft het voor zin om open te zijn op het werk?' [...] Ik denk dat sommige mensen het gevoel hadden dat het niet relevant is voor de werkplek. Het is niet relevant omdat het een persoonlijk aspect van jezelf is. [...] Het werd gezien als irrelevant voor de werkplek. Dat is wat mensen me min of meer vertelden." (*Dr. Katie Wright-Bevans*)

Sommige bi+ werknemers zouden graag open zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk, maar vermijden dit vanwege de vrees voor negatieve reacties. Ze verbergen hun oriëntatie als een beschermingsstrategie:

“Toen ik inderdaad met een man was, want wat ik zeg van ik ben niet altijd met een vrouw geweest. Toen heb ik bewust bijvoorbeeld gezegd: 'Ik ben met een

¹¹ Wright-Bevans, K., Richards, M., & Roberts, A. D. (2023). Navigating invisibility and invalidity: Strategies used by bisexual+ people to manage negative social representations. *PsyArXiv*.

vrouw'. Omdat je toch wist... Mijn baas bijvoorbeeld die komt uit een Christelijke gemeenschap. Dus ja, dan weet je wel van: 'Goh hè, daar zullen ze heel erg ouderwets over denken'. Het zou niet moeten. Maar toch, de onzekerheid." (*Andi, cis man, 40 jaar*)

Anderen zijn bang voor het niet verlengen van hun arbeidscontract en hebben zorgen over hun carrièrekansen. Sommigen voelen zich pas veiliger om open te zijn nadat hun contract is verlengd of ze een vast contract hebben gekregen. Zo vertelt Elif dat ze haar seksuele oriëntatie niet deelt op het werk omdat ze bang is dat haar contract anders niet verlengd wordt:

"Ik probeer sommige delen van mezelf te verbergen en het grootste deel van de tijd meer 'normaal Turks' te zijn. [...] Ik was bang om niet opnieuw aangenomen te worden toen mijn contract was afgelopen. Omdat ik het contract na zeven of acht maanden moest verlengen. Dus ik hield mijn privéleven heel erg voor mezelf." (*Elif, cis vrouw, 28 jaar*)

Negatieve reacties op het werk in het verleden hebben sommige deelnemers terughoudender gemaakt in het delen van hun seksuele oriëntatie. Barbara vertelt hier het volgende over:

"Ik ben er nu wel wat voorzichtiger mee. Ik zal ook eerlijk zeggen, ik weet niet dat als ik een nieuwe baan zou krijgen, weet ik niet of ik het wel zo makkelijk zou vertellen. Dan zou ik eerst goed aftasten van: 'Oké, maar bij wie kan ik het hier over hebben en wie niet'." (*Barbara, cis vrouw, 44 jaar*)

De normen die leidinggevenden op het werk stellen, kunnen ook van invloed zijn op de openheid of terughoudendheid van bi+ werknemers. Als een leidinggevende negatieve opmerkingen maakt over het delen van iemands oriëntatie, kan dit bi+ medewerkers ontmoedigen om open te zijn. Zo vertelt Sarah dat zij zich vaak op het werk uitsprak tegen de monoseksuele norm en open was over haar eigen bi+ oriëntatie en dat haar leidinggevende haar daar op aangesproken had:

"Ik werd op een gegeven moment door mijn directe leidinggevende een keer in een gesprek geroepen. Die zei: 'Nou, er zijn mensen die geklaagd hebben'. Elke keer als er een heteronormatief gesprek was, dat ik dat aanvulde met... ja, als iedereen zegt van: 'Vrouwen vallen op mannen', een beetje die trend dat ik zei: 'Ja, of vrouwen vallen op mannen en op vrouwen. Dat kan natuurlijk ook.' Dus elke keer als ik zo'n opmerking maakte of als ik zei: 'Ja, en ik val dus bijvoorbeeld ook nog op vrouwen'. Daar hadden mensen dus blijkbaar aanstoot aan genomen dat ik dat deed. Die hebben daarover geklaagd maar mijn direct leidinggevende, die vervolgens mij daarop aansprak dat ik dat toch beter niet kon doen, oftewel: ga maar terug de kast in. [...] Op mij had dat het effect dat ik dacht: 'Nou ja, dan doe ik het dus beter niet meer.'" (*Sarah, cis vrouw, 46 jaar*)

Veel deelnemers maken dus steeds weer een afweging of zij open kunnen zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Eén van de experts vertelt over de invloed van contextfactoren op het navigeren van openheid over seksuele oriëntatie op het werk:

"Ik denk dat het afhangt van, teruggaand naar waar we het eerder over hadden, de context, of de omgeving een veilige omgeving is. Als er andere mensen zijn die zich identificeren als onderdeel van de lhbt-gemeenschap op de werkplek, zijn ze misschien meer bereid om hun seksuele geaardheid bekend te maken. Aan de andere kant, wanneer ze zich bevinden in een omgeving die mogelijk niet als veilig wordt beschouwd of waar een collega misschien homofoob, transfoob, of iets dergelijks is, zijn ze misschien minder geneigd om hun identiteit en seksuele oriëntatie bekend te maken omdat ze vrezen dat dit discriminatie zou kunnen veroorzaken. Het is dus ook een soort onderhandeling. Ze kunnen zich er ook zeer van bewust zijn dat als ze worden gezien als hetero, dat hen een voordeel kan geven. Maar zodra ze bekendmaken dat ze bi+ zijn, kan dat worden verminderd." (Dr. Fabio Fasoli)

Naast geslotenheid over seksuele oriëntatie bleek uit de interviews met bi+ werknemers dat zij ook vaak gesloten waren over hun relatie-oriëntatie wanneer zij non-monogaam waren. Mouse vertelt hier het volgende over:

"Ik merk juist dat ik minder snel over relaties en seksualiteit ga praten, omdat ik het gevoel heb dat ik daar veel meer moet uit gaan leggen, ook omdat in ieder geval in mijn ervaring dan bisexualiteit en non-monogamie voor mij in ieder geval heel erg hand in hand gaan. Dus ik moet dat altijd een soort van samen uitleggen voor mijn gevoel. En dan zeker als het over dat non-monogamie gedeelte gaat, dan snappen mensen het niet. Dan moet je dat gaan uitleggen, en daar heb ik heel vaak geen zin in." (Mouse, *trans femme*, 27)

Verschil openheid collega's en anderen

Verder blijkt uit de interviews dat bi+ werknemers hun openheid over seksuele oriëntatie afstemmen op hun doelgroep. Ze zijn over het algemeen meer open tegenover collega's en leidinggevenden dan tegenover cliënten, leerlingen, studenten, leveranciers en externe partners omdat ze zich daar comfortabeler bij voelen en het relevanter vinden. Julia, die in de zorgsector heeft gewerkt, vertelt bijvoorbeeld dat ze meer open was over haar seksuele oriëntatie tegenover collega's dan tegenover cliënten:

"Ik heb wel ook veel contact met cliënten gehad en daar ben ik wel wat voorzichtiger geweest, vooral aan het begin. Ik werkte ook daar toen ik nog een vriendin had en dan schreeuwde ik het niet van de daken, zeg maar. Dan had ik het eerder over een relatie, dan dat ik een vriendin had. Dus met cliënten was dat anders dan met collega's." (Julia, *cis vrouw*, 25 jaar)

Ook vertellen sommige deelnemers over externe organisaties en dat ze daar minder open zijn over hun seksuele oriëntatie. Zo vertelt Sander dat het in een context met externe organisaties vaak afhankelijk is van het onderwerp of het relevant voelt om open te zijn over zijn seksuele oriëntatie:

“Ja, daar is wel een scheiding in, maar ik denk wel dat dat logisch is. Ik denk dat ik hetzelfde zou hebben als ik hetero was geweest. Ja, wat moet de wethouder met mijn date leven? Het is niet een onderwerp wat ik daarin zou willen bespreken en ik denk ook niet dat dat zo zou moeten zijn. Het is niet relevant. Stel dat er wel een relevant onderwerp zou zijn die we aan het onderzoeken zijn, dan zou ik er denk ik wel open over zijn. Bijvoorbeeld als we het lhbt beleid in gemeente X zouden gaan onderzoeken. Dan kan ik me voorstellen dat je dat best wel over jezelf kan vertellen, als een soort van levenservaring. Maar als het over het afvalbeleid in de gemeente gaat, dan kan je dat heel leuk op tafel gooien, maar dan valt het helemaal stil.” *(Sander, cis man, 28 jaar)*

Sommige bi+ werknemers besluiten juist open te zijn tegenover mensen die verder van ze af staan, bijvoorbeeld omdat het relevant kan zijn voor de dienstverlening. Zo laat Bo juist zien aan cliënten dat hen niet hetero is om zo een veilige omgeving te creëren voor anderen:

“Ja, daar ben ik open over. [...] Sowieso ik heb ook bijvoorbeeld een fles die ik vaak meeneem naar mijn werk en daar staat ook een regenboog op. En dat doe ik ook bewust, omdat er gewoon ook gebleken is dat het kan helpen als hulpverlener. Als een hulpverlener openlijk lhbt'er is en dat dat de zorg voor een andere lhbt'er kan verbeteren. Omdat er meer blijkt is van emotionele veiligheid om dus jezelf te zijn. Dus daardoor word je benaderbaar. Dus dat doe ik bewust eigenlijk wel. [...] En ik heb bijvoorbeeld wel eens gesprekken gehad over coming-out en dat de cliënt vroeg: 'Hoe ben jij dan achter je identiteit gekomen?' En dan dacht ik: 'Ja, oké, dat is wel redelijk van belang voor iemands begeleidingsproces of groeiproces.'” *(Bo, non-binair, 23 jaar)*

Invloed mate van openheid voor werkbeleving

Of je nu open bent over je seksuele oriëntatie of het verbergt, dit kan grote invloed hebben op hoe je je voelt op het werk en je algemeen welzijn. Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat als deelnemers open kunnen zijn over hun seksuele oriëntatie en hier positieve reacties op ontvangen, dit bevorderlijk is voor hun welzijn op het werk. Openheid kan eraan bijdragen dat mensen zich meer zichzelf voelen op het werk, wat hun gevoel van eigenwaarde en tevredenheid kan verhogen. Het kan ook leiden tot minder stress en angst, wat de algehele mentale gezondheid kan verbeteren. Naomi vertelt hier het volgende over:

“Als ik merk van hoe ik me nu voel bij mijn huidige werk en hoe ik mijn werk vond bij mijn vorige werk, vind ik het nu gewoon veel fijner. Ook omdat ik gewoon hier het gevoel heb dat ik hier gewoon 100 procent authentiek mezelf kan zijn. En ik hoef niet een soort van te doen alsof ik iemand ben die ik niet ben.” *(Naomi, cis vrouw, 30 jaar)*

Maar open zijn betekent niet altijd een positieve ervaring, omdat het afhangt van de reacties op de werkvloer. Deelnemers die open zijn en negatieve reacties krijgen, voelen zich onveilig op het werk. Barbara vertelt bijvoorbeeld:

"Ik denk dat ik wel meer een soort onveiligheid voel nu. Maar ik weet niet goed of dat iets is wat ik alleen voel, of dat het ook echt is. Dat vind ik heel moeilijk."
(Barbara, cis vrouw, 44 jaar)

Wanneer werknemers ervoor kiezen om hun seksuele oriëntatie verborgen te houden, kan dit stress, angst en emotionele spanning veroorzaken, wat hun algemene mentale gezondheid kan schaden. Het vergt veel energie om een belangrijk deel van jezelf verborgen te houden. Elif benadrukt hoe stressvol het kan zijn om voortdurend te moeten liegen over de genderidentiteit van haar partner op het werk:

"Ik bedoel, het veroorzaakte natuurlijk wel angst bij me omdat... laten we zeggen dat we soms praten tijdens de lunchpauze... Ik herinner me dat we met drie mensen aan het praten waren en een van de collega's, ze was onlangs verloofd en ze liet een foto zien met haar vriend en begon toen vragen aan ons te stellen. En mijn andere collega liet ook wat foto's van haar vriend zien. Gelukkig veranderde ze snel van onderwerp voordat ik aan de beurt was, dus hoefde ik geen foto te laten zien. Maar anders had ik iets moeten zeggen als: 'Ja, we hebben niet zoveel foto's'. Dus ik zou moeten liegen over iets om mezelf te beschermen. En dat is een heel ongemakkelijk gevoel, zou ik zeggen." (Elif, cis vrouw, 28 jaar)

Ook experts geven aan dat het verborgen houden van seksuele oriëntatie op het werk kan leiden tot meer stress en minder algemeen welzijn van bi+ personen:

"Er is aan de ene kant minder stress als je min of meer je identiteit kunt verbergen. [...] Maar deze mensen hebben dan ook ander soort problemen, want het is erg stressvol om je identiteit te moeten verbergen of het gevoel te hebben dat je dat moet doen." (Dr. Mary Kite)



3.4 Werkervaringen

In deze paragraaf bespreken we de ervaringen van bi+ werknemers op het werk, zoals hoe hun collega's reageren en hen behandelen op basis van hun bi+ oriëntatie. Zo komen zowel positieve als negatieve reacties van collega's aan bod maar ook de vooroordelen en micro-agressies die ze kunnen ervaren vanwege hun bi+ oriëntatie, soms in combinatie met andere aspecten van hun identiteit. Bovendien kijken we naar verklaringen en theorieën van de experts over de werkervaringen van deze werknemers.

Positieve reacties

Veel deelnemers geven aan dat ze overwegend positieve reacties krijgen, wat hen een gevoel van acceptatie en steun geeft. Dit soort reacties, waarin collega's hen behandelen

zoals heteroseksuele collega's, worden vaak als prettig ervaren. Jip vertelt het volgende hierover:

"Eigenlijk gingen ze er niet echt op in, maar dat vind ik altijd heel prettig, omdat ik dan denk van ja, het is dus misschien ook geen ding. Maar gewoon wel vragen van: 'Oh leuk hoor, zo van oh, hoe lang woon je al samen?'. Ja, echt zo met vragen waarvan ik denk: 'Oh, ja, dat stellen ze ook aan iemand die zegt dat die een vriend heeft. Dus dat vind ik ook helemaal prima. [...] Dus niet geschrokken of zeggen van: 'Ah wat goed' of dat je dan goedkeuring krijgt dat heb ik ook nog nooit echt ervaren." (*Jip, geen label, 29 jaar*)

Ondanks dat bi+ personen gemiddeld meer negatieve ervaringen hebben dan heteroseksuele, lesbische en homoseksuele werknemers, geeft één van de experts aan dat het overgrote deel van de werknemers met een niet-heteroseksuele oriëntatie veelal positieve werkervaringen heeft:

"Ik denk dat het belangrijk is om te onthouden dat slechts een kleine minderheid van de lhbt+ mensen negatieve ervaringen op het werk heeft. En ik denk dat we altijd in gedachten moeten houden dat eigenlijk, voor de meerderheid van de mensen, ze juist een heel goede en positieve ervaring hebben op hun werkplekken." (*Dr. Anna Einarsdottir*)

Vooroordelen en micro-agressies

Echter blijkt dat bi+ werknemers wel degelijk te maken krijgen met negatieve reacties op het werk. Zo vertelt één van de experts over de situatie van bi+ werknemers in vergelijking met lesbische en homoseksuele werknemers:

"Biseksuele personen kwamen op alle fronten het slechtst uit de bus in dat onderzoek¹². Ze hadden meer kans om discriminatie te ervaren, ze waren vaker slachtoffer van pesterijen en waren veel minder geneigd om open te zijn over hun seksuele oriëntatie op de werkplek. Hun gezondheid en welzijn waren slechter. [...] En ook, wat betreft blootstelling aan negatieve zaken op de werkplek, worden ze veel meer blootgesteld aan die dingen. [...] En we moeten eigenlijk erkennen dat hun ervaring aanzienlijk slechter is dan die van met name lesbische [vrouwen] en homoseksuele mannen." (*Dr. Anna Einarsdottir*)

Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat sommigen te maken krijgen met verschillende vormen van vooroordelen, micro-agressie en ongewenst gedrag van collega's. 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 non-monogamie. Zo krijgen sommigen bijvoorbeeld de vraag of ze hun seksuele oriëntatie kunnen uitdrukken in percentages van aantrekking of welk gender hun voorkeur

¹² Hoel, H., Lewis, D., & Einarsdottir, A. (2014). *The ups and downs of LGBs workplace experiences: discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain*. Manchester Business School. https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/11/11004/Hoel_Lewis_and_Einarsdottir_2014_.pdf

heeft. Dat lijken onschuldige vragen, maar kunnen als ongepast, kwetsend of ingewikkeld worden ervaren. Er wordt soms zelfs aangenomen dat bi+ personen hun bestaande partners willen verlaten vanwege hun oriëntatie. Barbara deelt bijvoorbeeld dat mensen veronderstellen dat ze geen aantrekking meer voelt tot haar man vanwege haar bi+ oriëntatie. Dit weerspiegelt een veelvoorkomend vooroordeel over bi+ mensen, namelijk dat bi+ slechts een fase is en dat ze uiteindelijk hetero- of homoseksueel zullen worden. Deze misvatting ondermijnt bi+ oriëntatie als een valide seksuele oriëntatie en is een reflectie van de monoseksuele norm, waarbij ervan uit wordt gegaan dat iemand altijd een voorkeur heeft naar een gender. Dit kan ertoe leiden dat bi+ mensen zich niet volledig gezien en geaccepteerd voelen op het werk:

“Ik krijg bijvoorbeeld wel vaker de vraag van: 'Ja, heb je dan nog wel seks met je man'? Dus dat zijn allemaal dingen die mensen zich afvragen. En dat soort vragen krijg je dan. Ik kan me er ook wel wat bij voorstellen dat mensen zich dat afvragen. Maar goed, als je biseksueel bent, dan is dat natuurlijk een beetje een gekke vraag.” *(Barbara, cis vrouw, 44 jaar)*

Verder vertelt Anita dat mensen denken dat ze op iedereen valt, een veelvoorkomend vooroordeel over bi+ personen. Uit dit soort vragen blijkt dat er nog steeds aannames of vooroordelen zijn over bi+ en dat deze ook naar voren komen in een werkcontext. Hoewel deze opmerkingen niet altijd verkeerd bedoeld zijn, kunnen ze door bi+ personen als ongemakkelijk of onprettig worden ervaren:

“Bij een eerder bedrijf waar ik kort gewerkt heb, daar was wel iemand die vroeg van: 'Goh, jij valt dan dus eigenlijk op heel de wereld?' En dat vind ik altijd zo raar want ik bedoel als je hetero bent, val je toch ook niet op alle mannen? Het is ergens ook wel een grappige onschuldige vraag. Er wordt niks geïnsinueerd van je 'eet van twee walletjes' of ik bedoel geen negatieve dingen die aan bi of pan kunnen hangen. Maar meer een soort nieuwsgierigheid van hoe zit dat dan? En dan zeg ik gewoon terug van: 'Jij valt toch ook niet op alle mannen?'” *(Anita, cis vrouw, 46 jaar)*

Verder geven sommigen aan dat ze te maken hebben gehad met vervelende grappen of opmerkingen over hun seksuele oriëntatie. Deze opmerkingen kunnen worden gezien als micro-agressies die vaak als onprettig worden ervaren door bi+ werknemers. Barbara vertelt bijvoorbeeld dat ze open was over haar seksuele oriëntatie en non-monogame relatie en dat ze daar van collega's opmerkingen over kreeg:

“Ik heb ook verhalen verteld aan mensen waarvan ik weet achteraf, oké, die gaan er gewoon echt niet respectvol mee om en die gaan er dan lacherig over doen of stomme grapjes over maken. Maar goed, dat is gewoon zo. Mensen zijn soms best wel hard hoor. [...] Bijvoorbeeld dat mensen zeggen van: 'Je kunt niet alles hebben, Barbara'. Daar wordt eigenlijk mee gezegd van: 'Ja, het is toch logisch dat je een keuze moet maken'. Ja, en dan zijn het meestal niet echt grapjes, maar gewoon ook echt dingen die ze ook echt serieus zo bedoelen” *(Barbara, cis vrouw, 44 jaar)*

Ook experts zijn van mening dat bestaande vooroordelen over bi+ oriëntatie ook op het werk tot uiting komen. Zo vertelt één van de experts dat hyperseksualiteit een vooroordeel is dat vaak wordt toegepast op bi+ personen, waarbij een verkeerde perceptie bestaat dat ze inherent promiscue of altijd seksueel actief zijn:

"Het was vaak zelfs zo dat de respondenten in de focusgroep¹³ biseksualiteit bijna als roofzuchtig zagen: ze voelden zich niet echt veilig bij hen in de buurt. Er heerste het idee dat hun seksualiteit totaal onbeheersbaar was. Er waren veel mythes en veel misvattingen over biseksuele personen die naar voren kwamen [...] Er waren tal van bifobisch georiënteerde houdingen ten opzichte van hen: ze werden gezien als roofzuchtige individuen. Ze wisten niet wie ze moesten kiezen. Niemand was veilig. Iedereen was een potentieel seksueel doelwit." (Dr. Anna Einarsdottir)

Verder blijkt uit de interviews met bi+ werknemers dat er soms anders wordt gereageerd op collega's met een monoseksuele oriëntatie. Barbara vertelt bijvoorbeeld dat collega's anders reageren op haar lesbische collega. Dit wijst erop dat collega's soms meer moeite hebben om de bi+ oriëntatie te begrijpen in vergelijking met een monoseksuele oriëntatie:

"[...] Zij was in eerste instantie met een man, en toen opeens met een vrouw. Ja, dat heeft ze ook gewoon verteld. Nou, iedereen had zoiets van: 'Oké, prima duidelijk, geen punt'. Maar ik heb niet het gevoel dat dat bij mij zo duidelijk is. [...] Ik voel het als ze dan met mij in gesprek gaan, dat er altijd een soort van laag onder zit, zo van: 'ja, ik durf eigenlijk niet precies te vragen van hoe het allemaal zit dan. Ingewikkelder en ongemakkelijk. Nee, het is wel anders, zeker anders. [...] En bij die andere collega, zij is gewoon samen met een vrouw, dat is gewoon duidelijk. Die is gewoon samen met een vrouw, dus dan hoef je het er ook niet meer over te hebben." (Barbara, cis vrouw, 44 jaar)

Naast reacties van collega's, vertellen sommige deelnemers over hun ervaringen met cliënten, leerlingen en externe organisaties. Zo heeft Levi last gehad van micro-agressies toen cliënten in het verzorgingstehuis achter zijn trans-zijn en seksuele oriëntatie kwamen:

"Ik had wel een aantal cliënten, die wisten dat ik op dat moment een relatie had met een man, dus voordat ze erachter kwam dat ik trans was. Ik ben wel vaak uitgemaakt voor homo, dat soort dingen. Met opmerkingen van: 'Als ik je moeder was, zou ik dat niet accepteren'. Dus in die zin is het best wel negatief geweest met de cliënten. [...] Dan zeggen ze van: 'Je moet een kant kiezen, want beide kan niet'. Dat is ook wel een beetje het standaardantwoord wat je van die leeftijdscategorie krijgt, van: 'Het is het één of het ander'." (Levi, trans man, 20 jaar)

¹³ Hoel, H., Lewis, D., & Einarsdottir, A. (2014). *The ups and downs of LGBs workplace experiences: discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain*. Manchester Business School. https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/11/11004/Hoel_Lewis_and_Einarsdottir_2014_.pdf

Verder vertelt Levi dat hij op den duur geen zorg meer kon leveren aan een cliënt en dat hij achter zijn rug om is uitgescholden door deze cliënt:

“Ik heb ook één cliënt waar ik zorg niet meer aan lever onder andere daardoor. [...] Hij is ook achter mijn panseksualiteit gekomen en daar is hij het dus niet mee eens. [...] Momenteel als ik er kom voor medicatie bijvoorbeeld, dan negeert hij mij volledig. Ook in de gang negeert hij mij. Hij is heel negatief achter mijn rug om geweest. Hij heeft me uitgescholden tegen een collega. Wat er precies gezegd of gedaan is, dat weet ik dus niet, omdat ze dat niet aan mij willen vertellen. Ook omdat het zo heftig is geweest.” (*Levi, trans man, 20 jaar*)

Deze negatieve ervaringen op het werk kunnen aanzienlijke negatieve gevolgen hebben voor het welzijn van bi+ werknemers. Subtiele en meer expliciete vormen van discriminatie kunnen zich ophopen en aanhoudende bronnen van zorg worden, wat emotioneel belastend is. Bi+ werknemers kunnen zich gekwetst, angstig, gefrustreerd of boos voelen als gevolg van deze negatieve ervaringen op het werk, wat kan bijdragen aan een gevoel van isolatie op de werkplek, zoals Levi beschrijft:

“Voor mijn mentale gezondheid is die periode echt niet goed geweest. [...] Ik had totaal geen energie meer over, omdat het zoveel energie kostte om toch gewoon alles te kunnen negeren en m'n werk te kunnen doen. Dat je ook gewoon thuis geïrriteerd naar iedereen reageert en ook gewoon heel ongelukkig ervan wordt. Dat je echt denkt van misschien ligt het echt aan mij.” (*Levi, trans man, 20 jaar*)

Eén van de experts spreekt ook over de mogelijke effecten van negatieve ervaringen op het werk op het welzijn van bi+ personen:

"Het grootste probleem dat ik ontdekte in mijn onderzoek¹⁴ naar bi+ personen was het gevoel niet begrepen te worden en dat mensen hen niet zagen zoals zij zelf deden. Daarom internaliseren ze dit gevoel van anders zijn, het gevoel 'een vreemde' te zijn. En dat gevoel is [...] echt schadelijk. Het creëert een internaliserend stigma en schaamte. En ik geloof dat dit leidt tot angst, depressie, zelfbeschadiging en zelfmoordcijfers. Allemaal echt verschrikkelijke, ongelukkige en onnodige statistieken waarmee bi+ mensen wereldwijd worden geconfronteerd, die we terugzien zien in alle bewijzen." (*Dr. Katie Wright-Bevans*)

Uit de gesprekken met bi+ werknemers blijkt ook dat mensen met meerdere gemarginaliseerde identiteiten soms negatieve werkervaringen op elk van die identiteiten kunnen meemaken en dat ze elkaar ook kunnen overlappen en versterken:

“Ik denk van hoe meer van die identiteiten die zich bijna een soort van opstapelen, dus die intersecties, al die dingen bij elkaar, dan heb je toch echt

¹⁴ Wright-Bevans, K., Richards, M., & Roberts, A. D. (2023). Navigating invisibility and invalidity: Strategies used by bisexual+ people to manage negative social representations. *PsyArXiv*.

van dat je je zorgen moet maken om racisme en queerfobie en seksisme en ga maar door. En dan is het echt vermoeiend dat dat allemaal op je afkomt.”
(*Carmen, cis vrouw, 28 jaar*)

Verder vertelt Keturah over diens ervaring op de werkvloer en de diverse negatieve gebeurtenissen die hen heeft meegemaakt vanwege diens non-binaire identiteit en seksuele oriëntatie:

“Ik heb te maken gekregen met grensoverschrijdend gedrag. [...] Want ik werd dus door een vrouw van middelbare leeftijd uitgescholden. [...] Want deze vrouw heeft mij 'ge-out' bij een andere lhbt'er. Deze lhbt'er is over het algemeen een TERF¹⁵. Maar daar kwam ik pas achter omdat ze zonder mijn toestemming mij heeft ge-exposed naar die persoon. En ik heb er nooit meer iets van gehoord. Terwijl ik meerdere meldingen heb gemaakt dat die dat had gedaan, want de andere persoon is naar mij toegekomen van: 'Waarom zeg je dat je non-binair bent?' [...] En vooral omdat er naar mij geschreeuwd werd want ik ben al kwetsbaar. Wij werken in zoiets dus dat je dus een shirt hebt en een bh en ondergoed. En dan heb je een heel dun tenue. En daar moet je mee rondlopen. Dus mensen zoals non-binair of biseksueel zijn dan al kwetsbaar. Het zijn van die kleine dingen. [...] Niet alleen omdat ik non-binair ben maar ook omdat ik biseksueel ben. Want dat is ook zo'n ding. Omdat ik er zo openlijk over ben zoals op het lab. Het was dan wel dat als wij ons moesten omkleden op het lab dat het wel naar voren kwam van 'Waar val je op?' of 'Wat ben je?' [...] Ik vertelde dan van: 'Ik ben getrouwd met een vrouw en ik ben bi'. Dus dat wisten ze ook. Dat ze zeiden van: 'Weet je vrouw wel dat je zo op deze manier met mij aan het praten bent?' Dat ik echt zoiets had van: 'Doe is even normaal, joh'. Dat soort dingen.” (*Keturah, non-binair, 33 jaar*)

Uit de verhalen van bi+ werknemers blijkt dat het soms lastig te bepalen is vanwege welke identiteitsaspecten iemand discriminatie ervaart op het werk en hoe meerdere gemarginaliseerde aspecten elkaar precies kruisen. Eén van de experts vertelt hier het volgende over:

"Een van de onderzoeken¹⁶ die ik heb gedaan gaat over de perceptie van seksuele oriëntatie en het zijn van een buitenlander, afhankelijk van hoe je stem klinkt. Mensen kunnen gemakkelijk raden dat je een buitenlander bent als je geen standaardaccent hebt. En daar richten ze zich op. Dus het kan zijn dat als je een biseksueel persoon bent die ook een buitenlander is, die persoon gediscrimineerd zal worden en die persoon kan die discriminatie verwachten vanwege het buitenlander zijn, niet vanwege het biseksueel zijn. En zo kunnen ze ook micro-agressies ervaren op basis van het feit dat ze biseksueel zijn. Maar

¹⁵ TERF staat voor "Trans-Exclusionary Radical Feminist". Deze term wordt gebruikt om te verwijzen naar bepaalde groepen binnen de feministische beweging die transgender personen uitsluiten, voornamelijk trans vrouwen.

¹⁶ Fasoli, F., Dragojevic, M., & Rakić, T. (2023). When voice signals nationality and sexual orientation: Speakers' self-perceptions and perceived stigmatization. *Psychology of Language and Communication*, 27(1), 59-83.
Hegarty, P., & Fasoli, F. (2023). Sounds like there was no sexual orientation discrimination? Attributions to discrimination on the basis of auditory gender. *Journal of Homosexuality*. Advance online publication.

die worden over het hoofd gezien vanwege andere kenmerken. Dus het kan zijn dat je tot meerdere minderheidsgroepen behoort, en dat maakt je volledig onzichtbaar, of het kan eigenlijk betekenen dat één minderheidsstatus meer zichtbaar is dan de andere, en dat kan maken dat je biseksualiteit erg onzichtbaar is omdat een ander minderheidskenmerk opvallender is." (Dr. Fabio Fasoli)

Dat bi+ een onzichtbare identiteit kan blijven, heeft voor- en nadelen. Zo ervaart Carmen het als een (positief) privilege dat ze in een relatie met een cis man zit, waardoor ze kan doorgaan (*passing*) voor heteroseksueel. Ze heeft de indruk dat ze met minder micro-agressies te maken heeft dan mensen wiens seksuele oriëntatie lastiger te verbergen valt.

"Ik heb wel het privilege om te kunnen zeggen van ik heb dus een relatie met een cisgender man, dus het is heel makkelijk voor mij, eigenlijk in die zin, omdat mensen gewoon aannemen dat ik niet queer ben. En ik denk ook dat mensen bepaalde ideeën hebben bij hoe een queer persoon eruit zou moeten zien, of hoe je je zou moeten kleden, en als je meer 'femme' bent, en een vrouw die zich als vrouw identificeert dat je dan gelijk gewoon hetero zou moeten zijn. En ik denk dat dat ervoor zorgt dat ik het privilege heb om niet zo vaak op een queer fobische manier benaderd te worden." (Carmen, cis vrouw, 28 jaar)

Dat er niet alleen maar voordelen zijn aan 'doorgaan voor heteroseksueel' (*straight passing*) beschrijft één van de experts hier:

"[...] dit hangt samen met het idee van '*straight passing*' en de voor- en nadelen hiervan op de werkplek. [...] Het kan erg belangrijk zijn om naar bi+ personen te kijken en hoe zij zich voelen over het feit dat ze worden gezien als hetero, omdat dat door sommige mensen als een voordeel kan worden gezien, maar tegelijkertijd niet jouw identiteit weerspiegelt. En dat creëert veel problemen met hoe je jezelf presenteert, hoe je wordt waargenomen en hoe je je voelt. En als er een onbalans is tussen die twee dingen... We weten dat dit behoorlijk wat stress veroorzaakt." (Dr. Fabio Fasoli)

Eerder onderzoek laat zelfs zien dat dat biseksuele mensen in relaties met iemand van een ander geslacht doorgaans een slechter welzijn ervaren dan biseksuele mensen in relaties met iemand van hetzelfde geslacht (Taylor et al., 2019).



3.5 Organisatiecultuur

In deze paragraaf wordt toegelicht hoe de cultuur op de werkplek van invloed kan zijn op het navigeren van openheid van bi+ werknemers en hun werkervaringen. Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat de werkcultuur bepaalt hoeveel ruimte er is om

te praten over seksuele oriëntatie of deze uit te drukken. Sommige werkplekken zijn inclusiever en meer ondersteunend dan anderen, wat van invloed kan zijn op de bereidheid van bi+ werknemers om open te zijn, vooral als er geen beleid en sociale norm is dat lhbt+ werknemers ondersteunt.

Informele/formele werkcultuur

Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat de aard van de werkcultuur, of deze formeel of informeel is, invloed kan hebben op hoe open bi+ werknemers zijn over hun seksuele oriëntatie. In informele werkomgevingen voelen deelnemers zich bijvoorbeeld vrijer om hun seksuele oriëntatie ter sprake te brengen, terwijl dit in formelere werkculturen over het algemeen minder geaccepteerd is. Zo deelt Merel dat ze in een formelere werkomgeving minder ruimte ervaarde om over persoonlijke zaken te praten:

“Dat was daar echt van nu ben je op het werk en dan gaat het over werk en andere dingen moet je maar in je vrije tijd bespreken” *(Merel, cis vrouw, 32 jaar)*

In een formele omgeving wordt praten over persoonlijke zaken, zoals seksuele oriëntatie, vaak als onprofessioneel beschouwd en niet gerelateerd aan werkgerelateerde taken. Dit kan leiden tot ongemak en terughoudendheid bij bi+ werknemers om open te zijn over hun seksuele oriëntatie. Ze merken dat er minder diepgaande gesprekken plaatsvinden en soms ongemakkelijke stiltes ontstaan, wat hen minder op hun gemak en geaccepteerd laat voelen. Sander merkte bijvoorbeeld dat, toen hij op een formelere werkplek ging werken dan zijn vorige werk, hij nog niet goed wist hoe open hij kon en wilde zijn over zijn seksuele oriëntatie:

“Wel iets minder informeel denk ik. Tenminste toen ik hier als eerste kwam, moest ik even schakelen in de zin van het was wel een hele fijne sfeer, maar ik kon niet echt peilen of ik nou gelijk met de deur in huis kon vallen van: 'Hoi ik ben Sander, ik ben bi', dus dat wist ik in het begin nog niet zo erg goed.”
(Sander, cis man, 28 jaar)

Heteronormativiteit op het werk

Zelfs in informele werkomgevingen ervaren veel bi+ werknemers moeilijkheden om open te zijn over hun seksuele oriëntatie vanwege de heersende heteronormativiteit op het werk. Dit betekent dat op de werkplek de aanname heerst dat heteroseksualiteit de norm is en als zodanig wordt bevorderd. Deze norm kan bi+ personen terughoudend maken om open te zijn, omdat ze niet als 'anders' willen worden beschouwd. Omdat niet-heteroseksuele oriëntaties minder vaak worden besproken, is het voor bi+ personen moeilijker om gesprekken hierover te initiëren en hun eigen oriëntatie te delen:

“Ik heb gewoon daar minder ruimte voor gevoeld, niet omdat ik dan denk van ik word daar afgewezen, of ik ga daar ook iets precies voelen op mijn werk of daar gaan mensen wel heel raar over doen. Echt helemaal niet, maar wel gewoon dat ik dacht... mensen praten er überhaupt niet zoveel over, want mensen zijn erg met werk bezig en het was best wel heteronormatief gewoon qua organisatie.” *(Naomi, cis vrouw, 30 jaar)*

Veel deelnemers hebben ook te maken gehad met de aanname dat ze heteroseksueel zijn. Eva vertelt hier het volgende over:

“Ik denk dat heel veel mensen echt wel eens denken van: 'Oh, ja, dat kan natuurlijk ook. Ja, nee, dat zou ook natuurlijk helemaal prima zijn'. Maar in eerste instantie zonder erover na te denken, altijd dus zouden vragen: 'Heb je een vriend?'. Dus altijd van een soort van heteronormatief denken uitgaan.”
(Eva, cis vrouw, 25 jaar)

De experts benadrukken ook de aanwezigheid van heteronormativiteit op het werk. Eén van de experts merkt op dat naast deze heteronormativiteit er ook een veelvoorkomende aanname geldt dat iedereen cisgender is:

“Ik denk dat er wel bij iedere organisatie vrijwel standaard vanuit wordt gegaan dat collega's die daar werken allemaal heteroseksueel zijn. En dat je zeg maar uit de kast moet komen als dat niet zo is en dat je echt zelf moet laten zien als je daarvan afwijkt. Maar het hangt er een beetje vanaf hoe breed je heteronormativiteit interpreteert. Ik zou dan zelf ook cisgender daar ook heel erg in benadrukken.” (Lis Dekkers, Transgender Netwerk)

Heteronormativiteit kan dus een barrière opwerpen voor bi+ werknemers om zichzelf te zijn. Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt ook dat een gebrek aan zichtbare lhbt+ collega's deze norm versterkt en ertoe kan leiden dat bi+ werknemers in de kast blijven. Dit kan ook leiden tot eenzaamheid onder bi+ werknemers:

“Nu voelt het vaak alsof ik een soort van in mijn eentje een soort van vreemde vogel ben. Terwijl ik weet dat dat niet het geval is. En ik heb dan heb ik wel in andere teams nu wel wat mensen waar ik dan contact mee heb. Maar ja, het blijft een beetje in mijn eentje zwemmen.” (Merel, cis vrouw, 32 jaar)

Anderzijds merken bi+ personen op dat het gemakkelijker is om open te zijn over hun seksuele oriëntatie als er meer lhbt+ personen werkzaam zijn. De aanwezigheid van lhbt+ collega's bevordert een inclusieve werkomgeving en biedt steun aan bi+ werknemers, waardoor ze zich minder geïsoleerd voelen en meer ruimte voelen om open te zijn over hun seksuele oriëntatie:

“Ik merkte wel dat toen ik daar werkte, toen heb ik volgens mij pas na tweeëneenhalve maand daar iets over gezegd. Omdat ik dacht: ik weet dat ik er gewoon acht maanden moet zijn, ik weet gewoon nog niet zo goed hoe en wanneer ik dit er zo in ga fietsen. En toen bleek dat daar een mannelijke collega, een vriend te hebben. Dus toen dacht ik: 'Oké, nou ja, dan zeg ik het ook'.” (Eva, cis vrouw, 25 jaar)

Heteroprofessionalisme en bi+

Naast een formele werkcultuur en heteronormativiteit op het werk kan ook heteroprofessionalisme een rol spelen in hoeveel ruimte bi+ werknemers ervaren om open te zijn over hun seksuele oriëntatie. Het bespreken van seksuele oriëntatie op het werk

wordt nog steeds als ongemakkelijk ervaren en niet als integraal onderdeel van een professionele werkomgeving. Dit wijst op een dominante norm van heteroprofessionalisme in organisaties, zoals ook in de literatuur wordt benadrukt (Williams et al., 2022). Carmen zegt er het volgende over:

“En ik denk juist door het feit dat ze het ongemakkelijk vinden om het te bespreken, dat zorgt ervoor dat er toch iets van een taboe op heerst. Ik denk zeker met seksuele oriëntatie, dat het voelt als iets wat privé is, omdat er vanuit hetero mensen heel erg het idee heerst van 'Oeh, dan heb je het meteen over met wie je seks hebt'. Weet je wel? Maar het is ook gewoon een onderdeel van wie je bent, het is gewoon een stukje van mijn identiteit. Maar dat het dan meteen geseksualiseerd wordt en gestereotypeerd wordt, vooral bij biseksuele mensen maar ook bij andere queer mensen. Dat mensen denken van: 'Ik wil niet weten met wie jij tussen de lakens duikt'. Maar ik benoem gewoon iets wat een feit is. Op dezelfde manier dat de ene collega het kan hebben over haar vriend, kan de andere collega's gewoon hebben over haar vriendin. Wat is daar dan mis mee? Dus ik heb toch het gevoel dat mensen een beetje zoiets hebben van 'ongemakkelijk'." (Carmen, cis vrouw, 28 jaar)

Ook experts geven aan dat er op het werk vaak geen ruimte is om over seksuele oriëntatie te praten, omdat dit als iets seksueels wordt gezien en daarom als onprofessioneel wordt beschouwd. Dit kan te maken hebben met stereotypen over bi+ oriëntatie die als niet-professioneel worden beschouwd (bijv. hyperseksualiteit). Om niet met deze stereotypen geassocieerd te worden zijn bi+ personen mogelijk minder open over hun seksuele oriëntatie op het werk, vooral in omgevingen waar een strikte scheiding tussen privé en werk heerst:

"Mijn eigen gedachten en theorieën hierover zouden te maken hebben met de sterke stereotypen rondom biseksualiteit. Dus de hyperseksualisering van vrouwen en de perceptie dat vrouwen hyper seksueel zijn, en het idee dat ze verward zijn, besluiteloos of op zoek zijn naar aandacht. Mijn eigen theorieën zijn dat deze stereotypen die verbonden zijn met biseksuele mensen, dat deze specifieke kenmerken zeker niet worden gezien als kenmerken van een goede werknemer." (Dr. Katie Wright-Bevans)

Onveilig werkklimaat en intersectionaliteit

Sommige bi+ werknemers geven aan dat ze in onveilige werkomgevingen hebben gewerkt, wat hun vermogen om open te zijn over hun seksuele oriëntatie heeft beïnvloed. Zij merken op dat wanneer zij op plekken werkten waar enige vorm van queerfobie aanwezig was, ze minder snel geneigd waren om open te zijn over hun eigen seksuele oriëntatie. Bijvoorbeeld, Andi heeft nooit over zijn eigen seksuele oriëntatie gesproken, deels vanwege de homofobie op zijn werkplek:

“Bijvoorbeeld van homo's dat daar grappen over worden gemaakt. Bij vorige werkgevers dat collega's dan zeiden van: 'Homo dit of dat' of 'Ja, dat zal wel een homo zijn'. Dan merk je wel een bepaalde haat, laat ik het zo zeggen. Dus over mannen die op hetzelfde geslacht vallen. [...] Ik ken wel mensen die daar last

van hebben gehad, die weggepest zijn. Dus je bent ook bang dat het misschien ook negatief opgevat kan worden." (*Andi, cis man, 40 jaar*)

Bovendien aarzelen sommige deelnemers om open te zijn over hun seksuele oriëntatie wanneer er racistische opmerkingen worden gemaakt op de werkplek. Hoewel de literatuur spreekt over zaken zoals seksistische opmerkingen op het werk en mate van openheid, wordt deze relatie met andere gemarginaliseerde groepen niet besproken. Bijvoorbeeld, Carmen deelt dat ze minder open was over haar seksuele oriëntatie wanneer ze getuige was van racistische opmerkingen op het werk. Dit laat zien dat verschillende vormen van discriminerend gedrag, zoals seksisme, homofobie, bi+ fobie en racisme hand in hand kunnen gaan en ervoor kunnen zorgen dat iemand terughoudender is om open te zijn wanneer er één vorm van discriminatie op de werkplek aanwezig is:

"Ik denk echt van wie racistisch is, is ook queer fobisch en ook seksistisch. Ik vertrouw dat echt voor geen meter. [...] Dat vind ik best wel kwalijk en dan voel ik me daar sowieso niet prettig, om het over deze andere identiteiten van mij te hebben. [...] Dus ik zie echt alles dat alles met elkaar is verbonden. Natuurlijk zijn er mensen die zeggen dat ze dan bijvoorbeeld heel pro queer zijn, maar dat ze dan wel racistisch zijn. Dat zie je dan natuurlijk wel. Maar dan denk ik ja, zonder die intersectionaliteit dan ben je gewoon niet... racisme is ook homofobie en queerfobie is seksistisch. Dus dat is dan met elkaar verbonden. Dus dan heb ik gelijk... Het is een soort domino-effect of een spinnenweb. Dat ik één zo'n draadje zie en dat ik dan denk: 'Dat hele web is er, maar dat zie ik nog niet.'" (*Carmen, cis vrouw, 28 jaar*)

Ook uit de interviews met experts blijkt dat de organisatiecultuur een belangrijke rol speelt in hoe bi+ werknemers hun werk ervaren en in hoeverre ze zich vrij voelen om open te zijn over hun seksuele oriëntatie zonder negatieve reacties te vrezen:

"Ik denk dat die norm op een organisatie gewoon echt het allerbelangrijkste is eigenlijk. Want ja, als mensen het gevoel hebben dat zij ergens werken waar ze niet gediscrimineerd kunnen worden, dan verandert dat zoveel voor het werkplezier en voor het gevoel van veiligheid" (*Lis Dekkers, Transgender Netwerk*)



3.6 Kansrijke aanpakken

In deze paragraaf worden verschillende manieren besproken om bi+ inclusie op de werkplek te bevorderen. We behandelen diverse persoonlijke en interpersoonlijke benaderingen, waaronder de rol van leidinggevenden. Bovendien bespreken we hoe werkgevers hun beleid bi+ inclusief kunnen maken. Hierin benadrukken we het belang van zichtbare lhbt+ netwerken, het vaststellen en handhaven van gedragscodes, en de rol van HR binnen de organisatie. Tot slot bespreken we de mogelijke rol van de overheid en

het belang van een inclusieve cao bij het bevorderen van bi+ inclusie en zichtbaarheid op de werkplek.

Intrapersoonlijke aanpakken

Uit de interviews met experts blijkt dat copingstrategieën bi+ werknemers kunnen helpen om met discriminatie ervaringen en micro-agressies op het werk om te gaan. Deze strategieën kunnen ook de openheid over hun seksuele oriëntatie bevorderen doordat ze werknemers in staat stellen met eventuele negatieve reacties op die openheid constructief om te gaan:

"In het *minority stress model* (red: minderheidsstressmodel) vind je veel onderzoeken die kijken naar lhb-personen. [...] Ze praten over *resilience* als een beschermende factor. Mensen die veerkrachtiger zijn, mensen die meer coping-strategieën hebben, kunnen mogelijk de negatieve effecten van ervaringen, discriminatie of de verwachting van discriminatie verzachten, omdat je zowel daadwerkelijke ervaringen als verwachtingen van discriminatie hebt die invloed kunnen hebben op je welzijn. Dus veerkracht en copingstrategieën zijn belangrijk. [...] Want zodra ik mijn identiteit openbaar maak, betekent dit dat ik blootgesteld word aan potentiële discriminatie of microagressies, en of ik de vaardigheden heb om veerkrachtig te zijn en daarmee om te gaan, is een belangrijke factor die een rol speelt. [...] En wat betreft de motivatie om wel of niet uit de kast te komen, is er enige literatuur die laat zien dat als je veerkrachtig bent en coping-strategieën ontwikkelt, je eerder geneigd bent om dit te onthullen." (Dr. Fabio Fasoli)

Bovendien blijkt uit de interviews met bi+ werknemers dat persoonlijke kenmerken en karaktereigenschappen van invloed zijn op hun openheid over hun bi+ oriëntatie. Sommige deelnemers benadrukken het belang van zelfontwikkeling en zelfacceptatie voor hun beslissing om open te zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Dit wijst erop dat bi+ werknemers die sterker in hun schoenen staan wat betreft hun identiteit, eerder open zijn over hun oriëntatie op het werk. Merel vertelt hier het volgende over:

"Toen voelde ik me daar denk ik wat comfortabeler ook bij, omdat ik het wat langer, ook voor mezelf had geaccepteerd en daar ook open over was. [...] Maar dat gaf wel een bevrijding, van: 'Oh, ja, het valt allemaal steeds meer op z'n plek en ik voel me steeds meer mezelf, steeds zelfverzekerder'. En dat ik daardoor ook in die thema's op werk wat zekerder kon uitdragen en wat open erover kon zijn." (Merel, cis vrouw, 32 jaar)

Sommige bi+ werknemers benadrukken ook dat ze openheid over hun seksuele oriëntatie belangrijk vinden om sociale verandering teweeg te brengen. Bijvoorbeeld, Pepijn wil meer bewustzijn creëren over zijn bi+ oriëntatie, wat kan bijdragen aan de erkenning van de diversiteit binnen de lhbt+ gemeenschap. Hij beschouwt zijn openheid als een manier om bij te dragen aan dit bewustwordingsproces.

"Dat is juist de reden dat ik me ervoor uitspreek, omdat ik weet, als je je er niet over uitspreekt dan helpt het niet. Je moet er wel continu over blijven praten. Ik hoop dat daar dan verbetering in komt." (Pepijn, cis man, 34)

Ook andere deelnemers geven aan dat ze hun bi+ identiteit op een positieve manier kunnen inzetten op het werk om meer bewustzijn te creëren. Roos, bijvoorbeeld, maakt haar seksuele oriëntatie bespreekbaar bij studenten om meer bewustwording te genereren:

"Dus ik liet die beschuit met muisjes zien en ik vertelde dat ik opvoeder was geworden of ik weet niet precies hoe ik het noemde. Maar toen zeiden de studenten: 'Oh, maar we hebben je helemaal niet zwanger gezien'. En toen zei ik: 'Maar ik ben ook helemaal niet zwanger geweest.' En toen merkte ik dat sommige studenten echt een error in hun hoofd kregen. En toen zei één student van: 'Oh, dus uw man heeft een kindje al?' En dat was wel een situatie waarin ik dus zei: 'Nee, ook niet.' En toen zei ze van: 'Oh, ze heeft een kindje geadopteerd? Dus toen zei ik: 'Nee, ook niet'. Dus daarmee had ik wel het idee dat ik ze een soort van aan het denken zette over welke opties er eigenlijk allemaal waren. En uiteindelijk heb ik dan een deel verteld dat ik dus inderdaad met een vrouw samen was. Dat gaf voor mij ook even inzicht in hoeverre zij daar vrij over dachten en dat überhaupt als een optie zagen. Dus in die zin heeft het wel, denk ik, geholpen om op die manier te laten zien dat het niet alleen maar per sé hetero als enige optie is." (Roos, cis vrouw, 33 jaar)

Dit wordt ook bevestigd in de interviews met experts, waar wordt verteld dat de ervaringskennis van bi+ personen waardevol kan zijn voor een organisatie om bewustwording te creëren:

"Ik denk dat we vaak heel erg gericht zijn op de negatieve aspecten en op de discriminatie die we hebben ervaren. Maar ik denk dat we moeten erkennen dat we als individuen met specifieke ervaringen veel vaardigheden en veel kennis hebben die we kunnen gebruiken. Dus bi+ personen zullen zeker veel te vertellen hebben over wie ze zijn, hun ervaringen en de vaardigheden die ze hebben ontwikkeld. En die zouden gebruikt kunnen worden, bijvoorbeeld voor het trainen van andere mensen." (Dr. Fabio Fasoli)

Verder blijkt uit de interviews met bi+ werknemers dat sommigen de wens hebben om open te zijn over hun seksuele oriëntatie, maar dat ze worstelen met de juiste aanpak. Het gebruik van visuele symbolen van bi+ of lhbt+ identiteit, zoals speldjes, vlaggen en regenboogaccessoires, kan voor hen een nuttige manier zijn om hun seksuele oriëntatie kenbaar te maken zonder er expliciet over te praten. Dit soort subtiele uitingen van openheid over seksuele oriëntatie worden als een effectieve manier ervaren om zichtbaarheid te vergroten en het onderwerp bespreekbaar te maken op het werk. Merel, bijvoorbeeld, laat dit zien door een regenboogvlag op haar bureau te hebben en Evi door op een congres een bi vlag keycord te dragen:

"En nu heb ik ook een regenboogvlag op mijn kamer gezet. Dus dat het ook voor cliënten wat zichtbaarder werd en dat zo die vragen ook steeds meer kwamen van de collega's van: 'Hé, waarom?' En: 'Hoe zit dat dan bij jou?' [...] Vooral over die regenbogen kreeg ik wel veel vragen over. Van: 'Waarom dan?' En dat was voor mij eigenlijk een soort van makkelijke manier om te laten zien,

zonder dat ik het in woorden hoeft uit te leggen. Anders voelt het heel erg van als ik presenteer van hier ben ik, dit is mijn seksualiteit. Dat hoeft dan ook weer niet." (Merel, cis vrouw, 35 jaar)

"En daar kon je dus een keycord kiezen met een vlag en de bi vlag was er ook. En dat vind ik wel een leuke manier om te laten zien van: dit is dan de specifieke oriëntatie waar ik bij hoor. [...] Dat is wel een leuke manier om in ieder geval met de mensen die de vlag kennen, dat die mensen het dan meteen weten zonder dat je daar heel expliciet over hoeft te zijn. Ik denk dat het een beetje inhaakt op dat ik er niet heel expliciet over hoeft te zijn als het niet relevant is, maar dat is een manier om het heel 'low key' te laten zien." (Evi, cis vrouw, 29 jaar)

Interpersoonlijke aanpakken

Veel bi+ werknemers geven aan behoefte te hebben aan meer kennisoverdracht over bi+ binnen de organisatie voor collega's en leidinggevenden omdat ze de indruk hebben dat die kennis bij hen soms ontbreekt. Het vergroten van de kennis over bi+ kan vooroordelen verminderen en helpen om onjuiste aannames te voorkomen. Suze vertelt bijvoorbeeld over het gebrek aan kennis over bi+:

"Ik denk dat heel veel mensen bepaalde basiskennis missen als ze iets zelf niet ervaren hebben, waardoor het heel moeilijk is om het er überhaupt over te hebben en om rekening met iemand te houden. Als je die basiskennis mist, omdat je dan eigenlijk gewoon niet zo goed weet waar je het over hebt, of bijvoorbeeld wat biseksualiteit is of bi+ of queer zijn, wat het precies inhoudt of wat de verschillen zijn of wat voor dingen wij meemaken of waar je op kan letten." (Suze, demi-vrouw, 30 jaar)

Bi+ werknemers benadrukken dat anti-bias trainingen en workshops ook kunnen bijdragen aan het bevorderen van bi+ inclusie op het werk. Deze programma's kunnen stereotypen, vooroordelen en onwetendheid verminderen. Zo vertelt Naomi bijvoorbeeld over een training over vooroordelen en hoe je die bij jezelf kunt herkennen:

"Ja, dus we hebben meerdere trainingen om een soort van kennis bij te spijkeren. [...] Volgens mij is dat 'vooroordelen voorbij'. Die bieden we ook dus extern aan, maar het is volgens mij verplicht dat je ze volgt als personeel. En dan gaat het heel erg over mijn eigen vooroordelen en hoe herken ik ze en wat dat zijn, eigenlijk een soort van valkuilen die er zijn. Ik heb er nog helemaal niet zo over nagedacht dat we dit zo doen, maar het is eigenlijk heel goed." (Naomi, cis vrouw, 30 jaar)

Het bevorderen van empathie en inlevingsvermogen kan effectief zijn om positiever sociaal gedrag te stimuleren en discriminatie te verminderen, zoals blijkt uit de literatuur. Echter, sommige deelnemers waarschuwen dat deze benadering soms onveilig kan zijn, vooral als er weinig bi+ of lhbt+ personen op de werkplek aanwezig zijn en de werkomgeving niet inclusief is. Ze benadrukken dat organisaties zorgvuldig moeten overwegen hoe ze deze trainingen ontwerpen en geven, met speciale aandacht voor de

veiligheid van mensen met gemarginaliseerde identiteiten, waaronder bi+ personen. Suze en Barbara delen hierover het volgende:

“Dan moet je een half jaar zo’n cursus doen, waar je meer technieken voor lesgeven leert, waar één week over diversiteit en inclusie ging, waar we een spel moesten doen, een soort bordspel waar je moest inleven in bepaalde identiteiten. En dat spel was gewoon heel erg ingericht op mensen met veel privilege doen inzien hoe het leven voor iemand eruit kan zien. Wat nou ja, aan de ene kant kunnen zeggen, dat is goed. Aan de andere kant was die groep heel divers. Dus de leuke, effectieve voorbeelden die worden gegeven om bijvoorbeeld een witte hetero persoon te laten ervaren hoe je leven eruit kan zien als je te maken krijgt met bepaalde uitsluiting of discriminatie. Dat is niet per se interessant, effectief en leerzaam maar kan ook gewoon triggerend zijn. Voor mij viel het wel mee. Eén voorbeeld ging over, nou ja, letterlijk, een vluchteling van Syrië. Die docent die net zo goed in zo’n situatie had kunnen zitten. En vervolgens zie je een oude witte man die nog nooit iets heeft meegemaakt, in die zin in jouw personage kruipen om wat te leren. [...] Aan de ene kant moet je het natuurlijk persoonlijk maken, wil iemand het begrijpen. Als iemand alleen maar theorie over die seksualiteit uitlegt dan komt het niet binnen. Maar als je een persoonlijk verhaal kan delen, dan komt het wel binnen is. Ik zou ook niet willen zeggen dat dat niet moet, maar ja, dat toch de veiligheid van mensen die dat soort dingen meemaken, meer wordt gewaarborgd. Ik bedoel, er had een waarschuwing gegeven kunnen worden. Bijvoorbeeld van tevoren. Ja goed, ik weet ook niet precies hoe het dan wel moet, maar ik weet wel dat die situatie voor sommige mensen en voor mij bijvoorbeeld vrij onprettig was.” (Suze, *demi-vrouw, 30 jaar*)

“Je voelt je kwetsbaar omdat je in de minderheid bent, denk ik. Omdat er dan voor heel weinig mensen behoefte is daaraan en voor een hele groep mensen dat die denken van: ‘Ik heb er geen behoefte aan, dus wat moet ik ermee?’ Dus dan sta je met vijf queer mensen of zo ten opzichte van die anderen. Ik denk dat je je dan wel kwetsbaar voelt. Dat denk ik wel. Kijk, als je nou een bedrijf bent waarvan de helft queer is en de andere helft hetero, dan is het een ander verhaal. Ik vraag me af of je ‘t dan niet nog erger maakt zelfs.” (Barbara, *cis vrouw, 44 jaar*)

Het openlijk bespreken van hun eigen seksuele oriëntatie tijdens trainingen kan bi+ personen (of ze nou trainer of deelnemer zijn) kwetsbaar maken voor vooroordelen en discriminatie van collega's, leidinggevenden of deelnemers. Om dit probleem te vermijden kunnen externe organisaties met expertise op het gebied van bi+ inclusietrainingen verzorgen. Daphne vertelt hierover het volgende:

“Ik had dan laatst een werkgroepje diversiteit en inclusie opgericht en ik ben in het personeelsblad komen te staan met mijn vrijwilligerswerk en toen vroeg HR van: ‘Kan je de collega's ook even een voorlichting geven?’ [...] Ik denk dat het tweeledig is. Aan de ene kant, mijn collega's hoeven ook niet alles van mij te weten. Ik denk dat je mensen het meeste raakt door iemand die zich kwetsbaar opstelt en vertelt waar diegene tegenaan loopt in het leven. Als ik dat ga doen,

dan leg je een heel kwetsbaar deel van jezelf bloot. Dat is één. En ten tweede denk ik van: 'Ja, jullie zijn een bedrijf waar zat geld omgaat dus jullie kunnen ook gewoon professionele organisatie inhuren die deze voorlichting komt geven en die daar gewoon dan ook adequaat geld voor krijgt.'" (*Daphne, cis vrouw, 35 jaar*)

Ook een expert vertelt hierover:

"Ik denk dat er veel dingen op organisatieniveau kunnen worden gedaan. Als je echt geïnteresseerd bent in het veranderen van de cultuur en mensen echt wilt informeren over de ervaringen van biseksuele werknemers, kan dat op verschillende manieren worden gedaan. Het begint eigenlijk door, weet je, voor degenen die zich veilig genoeg voelen om hun verhalen te delen, dat zou een goed begin zijn en om hen te vieren voor hun prestaties en echt hun verhalen te laten zien en zo die mythes uit te dagen en mensen echt te laten praten over hun ervaringen als het veilig aanvoelt. Maar, je weet, er is wel een grote 'maar', want als het niet veilig aanvoelt, dan kun je putten uit veel andere ervaringen van externen. Dus het hoeft niet per se iemand binnen je eigen organisatie te zijn. Het kan net zo goed een training zijn van iemand ergens anders." (*Dr. Anna Einarsdottir*)

Het is ook belangrijk dat collega's en leidinggevenden workshops en trainingen bijwonen om te laten zien dat zij bi+ inclusie ondersteunen, zoals benadrukt door experts:

"En terugkomend op jouw punt over de workshops, het is heel belangrijk voor bi+ mensen om te zien dat collega's, leidinggevenden en managers die workshops bijwonen, omdat dat niet alleen aangeeft dat ze zichzelf als bondgenoot beschouwen, maar ook dat ze het belangrijk vinden om te leren en het volgen van de juiste training om alles te weten te komen wat ze moeten weten." (*Dr. Fabio Fasoli*)

Er kan echter een uitdaging ontstaan rondom de verplichting van dergelijke trainingen, aangezien sommige werknemers weerstand kunnen bieden aan verplichte trainingen, terwijl anderen die er vrijwillig niet aan deelnemen, de boodschap van inclusie missen. Eén van de experts vertelt hier het volgende over:

"Ik denk dat trainingen een hele goeie manier zijn om laagdrempelig met mensen in contact te komen, wat je normaal niet zou doen. Of bijvoorbeeld te oefenen met scenario's waar je eigenlijk nooit over hebt nagedacht, maar die dan wel eigenlijk best belangrijk voor je zijn. Maar trainingen zijn ook heel lastig, want ik weet ook uit onderzoek dat wanneer mensen verplicht naar een training moeten, dat die training dan averechts werkt en daardoor heb je dan, denk ik, wel een beetje het risico dat je alleen maar de mensen traint die sowieso gemotiveerd zijn. Dus ik denk dat dat echt de opdracht is voor toekomstig onderzoek: Hoe bereik je dan de mensen die je dan niet direct zou bereiken?" (*Lis Dekkers, Transgender Netwerk*)

Bondgenootschap van collega's speelt ook een cruciale rol bij het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving. Bi+ werknemers voelen zich gesteund als ze weten dat ze bondgenoten hebben op de werkplek, en dit kan bijdragen aan hun gevoel van veiligheid en verbondenheid. Jip vertelt hierover als volgt:

"Ik had met een andere collega die dat ook had ontvangen, eerst samen besproken van: 'Vind jij dit ook zo?' Dus eerst met z'n twee, zo van: 'Oh zullen we dat samen doen?' Ik stond ook letterlijk in de cc dus voelde me ook niet geroepen om daar direct wat van te zeggen. Maar gelukkig kwam zij naar mij toe. Het was echt zo van: 'Oké, dit vind ik echt *weird*' en ik zei: 'Ja, ik vind het ook niet zo netjes maar fijn dat jij dat ook zo ervaarde'. En toen heeft zij dus een bericht gestuurd, wat ik ergens heel chill vond want dan is het niet zo van 'dan is het de gay die dat weer stuurt.'" (*Jip, geen label, 29 jaar*)

Bondgenootschap of *allyship* versterkt de zichtbaarheid van bi+ identiteiten en zorgt ervoor dat ervaringen, behoeften en perspectieven van bi+ mensen worden gehoord. Dit draagt bij aan een gevoel van gemeenschap op de werkplek en is cruciaal voor het bevorderen van bi+ inclusie. Elif vertelt het volgende over bondgenootschap:

"Als ze een bondgenoot zijn, kunnen ze een gesprek beginnen, en dan kan ik dat ondersteunen. In plaats van dat ik iets start, zou het dan niet rechtstreeks van mij komen, maar ik zou wel ondersteunen en proberen in die zin te leren, maar mezelf niet direct in een lastige positie brengen." (*Elif, cis vrouw, 28 jaar*)

Dit komt ook terug uit de interviews met experts:

"Ik denk dat het belangrijk is dat biseksuele mensen niet in die rol worden geplaatst alsof zij altijd degene zijn die deze kwesties maar steeds moeten blijven aankaarten. Bondgenoten zijn belangrijk. Het moet vanuit een breder perspectief komen, in plaats van altijd te vertrouwen op biseksuele mensen om na te denken over wat die identiteitskwesties zijn en wat er problematisch is op de werkplek. Je hebt iemand anders nodig om een deel van die last weg te nemen." (*Dr. Mary Kite*)

Rol van leidinggevenden

Het is belangrijk dat leidinggevenden zich inzetten voor een inclusieve werkomgeving waar bi+ werknemers zich veilig en comfortabel voelen om open te zijn over hun oriëntatie. Sommige deelnemers zijn zelf leidinggevende. Zij benadrukken de voorbeeldfunctie die ze kunnen hebben voor andere lhbt+ werknemers en de bijdrage die ze kunnen leveren aan een bi+ inclusieve norm (Vijlbrief & Felten, 2018). Adriana vertelt hier het volgende over:

"En omdat ik in een leiderschapspositie zit, is het ook voor de mensen die aan het begin van hun carrière staan en dan zien: 'Hé, ik kan open zijn over wie ik ben en toch vooruitgaan en nog steeds een plek aan de tafel hebben.' "
(*Adriana, cis vrouw, 30 jaar*)

Sommige bi+ werknemers merken op hoe belangrijk het is dat leidinggevenden die tot de lhbt+ gemeenschap behoren open zijn over hun identiteit. Zelfs als ze niet bi+ zijn, kunnen lhbt+ leiders een positieve invloed hebben op de werkplek. Ze dienen als voorbeeld en dragen bij aan een inclusieve werkcultuur. Als lhbt+ leiders openlijk praten over hun seksuele oriëntatie, stralen ze zelfvertrouwen en authenticiteit uit, wat andere bi+ werknemers kan inspireren om hetzelfde te doen. Dit bevordert een ondersteunende en inclusieve werkomgeving voor iedereen. Luuk vertelt bijvoorbeeld hoe de openheid van zijn homoseksuele baas een verademing was en het voor hem makkelijker maakt om zichzelf te kunnen zijn op het werk:

“Om te beginnen is mijn baas queer. Hij is geloof ik homo. En dat wist ik ook niet toen ik hem voor het eerst ontmoette. [...] En toen kwam ik daar binnen en toen op mijn derde werkdag zei hij van: 'Ja, mijn man...'. En hij is naar de kinderen toe ook wel heel open erover. Dat was een soort van verademing om dus zo'n leidinggevende te hebben. [...] Dat was wel echt superfijn en gewoon een soort van erkenning en dat scheidt gelijk een band, denk ik. [...] Dus dat betekent ook wel veel dat zij dat ook accepteren en dat dat ook gewoon als normaal gezien wordt.” *(Luuk, cis man, 20 jaar)*

Verder geven veel deelnemers aan dat ze het waarderen als heteroseksuele leidinggevenden openlijk praten over seksuele oriëntatie en bi+ medewerkers ondersteunen op de werkplek. Zij kunnen vanuit hun machtspositie actief diversiteit en inclusie bevorderen op het werk en kunnen, net als collega's, een positieve sociale norm creëren voor lhbt+ en bi+ inclusie. Zo vertelt Roos dat ze zich gesteund voelde door haar leidinggevende en daardoor de ruimte ervaarde om zichzelf te kunnen zijn op het werk:

“Ik had het gevoel dat zij achter mij stond. En ik denk dat ik destijds ook heel erg een stukje acceptatie nodig had van mijn werk. Dat het oké was. En op de één of andere manier voelde ik dat wel. Dus ik voelde me gesteund in, dat ook als er op het werk zich problemen of situaties zich zouden voordoen waarin ik me niet fijn zou voelen, ik wel op een plek had waar ik die zou kunnen uiten. En ik voelde me ook vrij genoeg en vertrouwd genoeg om dat te doen. Ik denk dat het heel belangrijk is dat een leidinggevende dat uitstraalt. [...] Ik vind het heel belangrijk dat leidinggevenden het voorbeeld geven. Dus voorbeeldgedrag laten zien daarin naar collega's die misschien een afwijkende seksuele voorkeur hebben ten opzichte van de rest van de collega's. En wat mij betreft hoeft niet met veel toeters en bellen. Ik denk het feit dat het bespreekbaar mag worden gemaakt en dat er misschien, net zoals naar heteroseksuele collega's wordt gevraagd naar hun privé situaties, in gelijkheid ook naar andere mensen hun privésituatie wordt gevraagd. Dat zou wel fijn zijn.” *(Roos, cis vrouw, 33 jaar)*

Dit kwam ook naar voren uit de interviews met experts:

“Ik denk vooral dat leidinggevenden een hele grote invloed hebben, omdat die natuurlijk machtsposities hebben intern. Zij zijn gewoon letterlijk het voorbeeld van hoe het hoort te gaan in die organisatie. [...] Ik denk dat iedere leidinggevende zelf zo'n groot stempel kan drukken door zich uit te spreken, door bijeenkomsten te bezoeken, door kennis te delen. Ik denk dat dat echt het

belangrijkste is. [...] Uit onderzoek komt dit heel vaak naar voren dat dat dus zo erg helpt voor sociale normen. Als leidinggevend en gaan naar Pride evenementen, bijvoorbeeld intern, of als die zeggen van: 'Als organisatie staan wij volledig achter deze groep en wij vinden het heel belangrijk dat we inclusief zijn', dat normeert gewoon, dat maakt mensen gemotiveerd om daarbij aan te sluiten, omdat zij gewoon een belangrijke stem hebben." (*Lis Dekkers, Transgender Netwerk*)

Rol van de werkgever en HR

Het is essentieel dat werkplekken inclusief en ondersteunend zijn voor alle werknemers, ongeacht hun seksuele oriëntatie. Het bevorderen van een omgeving waarin werknemers zich veilig voelen om open te zijn over hun identiteit draagt bij aan een positieve werkcultuur en bevordert het welzijn van iedereen. Zo blijkt bijvoorbeeld uit de interviews met experts dat organisaties die zichtbaar en actief aandacht besteden aan diversiteit en inclusie een veilige omgeving kunnen creëren voor bi+ werknemers:

"Er is een onderzoek dat laat zien dat wanneer de werkplek acceptatie uitstraalt, mensen een veel gelukkiger werkomgeving hebben. Zo is er een onderzoek van Ragins en Cornwell¹⁷ dat de organisatieculturen voor homoseksuele en lesbische mensen bestudeerde. Op plaatsen waar mensen het gevoel hadden dat ze familiefoto's konden tonen en hun partner konden uitnodigen voor organisatorische activiteiten, waren ze veel gelukkiger op de werkplek, hadden ze veel minder stress dan mensen die deel uitmaakten van een werkomgeving waar ze zich niet welkom voelden." (*Dr. Mary Kite*)

Uit de interviews met bi+ werknemers blijkt dat er op veel werkplekken weinig tot geen formele aandacht wordt besteed aan diversiteit en inclusie, met name voor bi+ werknemers. Er ontbreekt vaak specifiek diversiteits- en inclusiebeleid (D&I beleid) of bi+ werknemers zijn niet op de hoogte van het bestaande beleid:

"Dit is echt zo'n organisatie waarin iedereen elkaar helemaal accepteert en heel erg mensgericht is. Maar waar er weinig over op papier staat. [...] Ik weet dat alles oké is, maar er staat vind ik te weinig in het beleid en er wordt te weinig mee gedaan, vind ik." (*Eva, cis vrouw, 25 jaar*)

Hoewel een inclusieve werkomgeving niet alleen afhangt van formeel beleid, kan het hebben van D&I beleid en actieve aandacht voor diversiteit en inclusie bijdragen aan bi+ inclusie. Julia wijst bijvoorbeeld op het belang van het richten op het voorkomen van discriminerend gedrag als een factor die heeft bijgedragen aan een veilige werkomgeving:

"Ja, er is, toen ik daar een jaar werkte, had een collega iets van: 'Ik wil hier iets mee doen met de D&I onderwerpen' en toen ben ik vanaf het begin heel betrokken daarbij geweest en uiteindelijk was ik de chef van dat team. Het was

¹⁷ Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1244-1261.
Ragins, B. R., Cornwell, J. M., & Miller, J. S. (2003). Heterosexism in the workplace: Do race and gender matter? *Group & Organization Management, 28*, 45-74.

nog wel voornamelijk gefocust op discriminatie en grensoverschrijdend gedrag vanuit de cliënten. Omdat dat een andere doelgroep was dan wat wij zelf waren als studenten. Toen hebben we daarin gewoon vooral veel onderzoek gedaan en gewoon ervoor gezorgd dat iedereen zich zoveel mogelijk op hun gemak voelde en zich welkom en veilig voelde bij ons." (*Julia, cis vrouw, 25 jaar*)

Verder geven veel bi+ werknemers aan dat ze behoefte hebben aan het vastleggen van diversiteit en inclusie in beleid:

"Een officieel diversiteit en inclusiebeleid. Dat het echt vastgelegd wordt. Dat het top-down breed wordt gedragen. Dus dat het MT erachter staat. Dat er budget voor vrijkomt. Dat we zeggen: 'Dit past bij onze waarden als organisatie'. Dus een statement daarin maken. En dus niet met die tijdelijke bullshit met D&I contracten van 2 jaar en dan is het voorbij. Gewoon dat het echt een onderdeel wordt van de organisatie. Dat is ook wat mensen nodig hebben, vind ik, vanuit de organisatie waar ze werken. Dat mensen serieus worden genomen." (*Carmen, cis vrouw, 28 jaar*)

Bi+ werknemers geven aan dat er in D&I beleid aandacht wordt besteed aan diversiteit en inclusie in algemene zin, of ook aan brede lhbti+ inclusie. Maar specifieke aandacht voor bi+ personen blijkt vaak te ontbreken. Dit leidt tot onbegrip over hun uitdagingen op de werkvloer. Een voorbeeld hiervan is Adriana, die als D&I officer aangeeft dat er nog weinig specifieke aandacht is voor bi+ personen in het D&I beleid, maar dat ze van plan is hierop te focussen vanwege de unieke uitdagingen die bi+ personen op de werkplek ervaren:

"En bijvoorbeeld, de nuances in de uitdagingen waarmee bi+ mensen te maken hebben of waarmee trans mensen te maken hebben, zijn er nog niet. Ik denk dat dit waarschijnlijk een volgende stap is om dieper in te gaan op de verschillende aspecten... Dus ik zou niet zeggen dat we specifiek voor bi+ mensen al iets hebben in ons beleid. Maar dat is iets wat ik graag zou willen doen." (*Adriana, cis vrouw, 30 jaar*)

Ook de experts benadrukken hoe belangrijk het is dat organisaties verschillen binnen de lhbti+ gemeenschap erkennen en specifieke aandacht besteden aan bi+ inclusie:

"Een van de belangrijkste dingen die we ontdekten toen we het onderzoek¹⁸ deden naar de ervaringen op de werkplek en de ervaringen met pesten, intimidatie, discriminatie... Een van de belangrijkste dingen was het belang van het niet behandelen als een homogene groep. Dus lesbiennes, homoseksuele mannen en biseksuelen, omdat ze heel verschillende ervaringen hadden en een andere blootstelling aan al deze zaken [pesten, intimidatie, discriminatie]. [...] Alleen al het benoemen ervan zou een begin zijn. Ik denk dat er een neiging is om altijd te praten over lhbti+ en dit is een probleem. Ik denk dat dat identiteiten tot zwijgen brengt. Het geeft dit geen identiteit. Het is geen

18 Hoel, H., Lewis, D., & Einarsdottir, A. (2014). *The ups and downs of LGBs workplace experiences: discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain*. Manchester Business School. https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/11/11004/Hoel__Lewis_and_Einarsdottir__2014_.pdf

identiteit. Lhbti+ is geen identiteit. Het is een samenvoeging van veel verschillende identiteiten waarover we apart moeten praten." (Dr. Anna Einarsdottir)

Volgens de experts kunnen organisaties voor het bevorderen van bi+ inclusie ook gebruik maken van mechanismes die werken voor andere gemarginaliseerde groepen, om zo niet elke keer 'het wiel opnieuw uit te vinden'. Eén van de experts vertelt hier het volgende over:

"Wanneer het gaat over inclusie dan denk ik dat de mechanismes bijna altijd hetzelfde werken, ongeacht over welke groep je het hebt. Of dat gaat over inclusie op huidskleur of inclusie op een beperking of genderidentiteit, of seksuele gerichtheid. Uiteindelijk zijn het dezelfde mechanismen qua normeren die belangrijk zijn, en qua antidiscriminatiebeleid. Dus daarin is er gewoon heel veel dat je niet iedere keer het wiel opnieuw hoeft uit te vinden, maar gewoon kan uitbreiden wat je al hebt." (Lis Dekkers, Transgender Netwerk)

Daarnaast is het belangrijk dat D&I beleid duidelijke voorschriften bevat voor het omgaan met discriminatie op de werkplek en passende maatregelen wanneer bi+ werknemers zich onveilig voelen:

"Werkplekken verschillen aanzienlijk in hoe acceptierend ze zijn en hoe acceptierend de werkomgeving is. En dus doen lhbti+ personen het veel beter op werkplekken waar bijvoorbeeld een institutioneel beleid is waar het duidelijk is dat er een non-discriminatiebeleid is." (Dr. Mary Kite)

Volgens de bi+ werknemers zijn een (externe) vertrouwenspersoon en een duidelijke meldingsprocedure essentieel om klachten serieus te nemen en te behandelen. Communicatiekanalen en procedures moeten bekend zijn bij alle medewerkers. Julia en Levi deelden ervaringen waarbij dit niet het geval was:

"En we praten gewoon over alles, maar er was niet echt een soort van anoniem meldpunt of vertrouwenspersoon van bepaalde misstanden. Op een gegeven moment was er wel een vertrouwenspersoon en wist niemand dat die vertrouwenspersoon bestond." (Julia, cis vrouw, 25 jaar)

"Ik wist dat die mogelijkheid er was, alleen mijn inloggegevens die werkten niet. En hoe vaak ik er ook achteraan ging, ze hebben het nooit geregeld. Dus ook al gebeurde er iets, kon ik het niet melden." (Levi, trans man, 20 jaar)

Om de veiligheid van bi+ werknemers te waarborgen, is het essentieel om duidelijke omgangsregels binnen de organisatie vast te stellen. Deze regels moeten niet alleen op papier bestaan, maar ook daadwerkelijk worden toegepast en gehandhaafd. Dit vereist de betrokkenheid van leidinggevenden, effectieve meldingsprocedures voor werknemers en gepaste acties om discriminatie aan te pakken wanneer het zich voordoet. Daarnaast is het van belang dat werknemers op de hoogte zijn van het beleid en de procedures, wat kan bijdragen aan het bevorderen van een inclusieve en respectvolle werkcultuur waarin alle werknemers zich welkom voelen. Het is vermeldenswaardig dat sommige bi+ werknemers

situaties hebben meegemaakt waarin deze maatregelen niet werden nageleefd, wat hun veiligheid in gevaar bracht:

"Ik heb het gemeld aan mijn supervisor. Maar dit is de reden waarom die informele sfeer niet werkt. Want zij gingen zeggen: 'Kom als er iets is'. Want je bent niet verplicht om die informatie te delen, ook al zijn ze dat wel in de gedragscode. Dus als je wat ziet moet je dat melden. Dat staat in onze gedragscode. Maar alsnog werd er niks mee gedaan. Maar ik ging ervanuit dat die persoon erop werd aangesproken. Dus ik ging gewoon door met werken en toen kwam ik terug van het re-integreren. [...] Het was niet zo dat die persoon op het matje werd geroepen. Sterker nog, die persoon heeft nu zelfs een promotie gekregen. Dat is het erge." (*Keturah, non-binair, 33 jaar*)

Bi+ werknemers benadrukken ook de rol van Human Resources (HR) in het bevorderen van bi+ inclusie op het werk. Ze stellen dat HR kan dienen als facilitator voor het organiseren van trainingen en workshops, het handhaven van gedragscodes en het ontwikkelen van beleid ter ondersteuning van bi+ werknemers. Sommige deelnemers benadrukken ook het belang van inclusieve wervings- en selectiepraktijken om de diversiteit in de organisatie te vergroten. Ook in de interviews met experts wordt de rol van HR in het bevorderen van bi+ inclusie op het werk benadrukt, vooral met betrekking tot inclusief werven en selecteren zonder bias (vooringenomenheid). Verder benadrukken enkele bi+ werknemers het belang van zichtbaarheid van lhbt+ en specifiek de bi+ gemeenschappen en mensen binnen organisaties. Ze waarderen het als organisaties specifieke lhbt+ evenementen erkennen en openlijke steun tonen aan deze gelegenheden:

"Ja, ik denk dat ik het zelf voor zichtbaarheid ook wel fijn zou vinden als er misschien gewoon ook niet alleen... Je ziet vaak dat organisaties op hoog niveau dan aandacht besteden eraan en in Pride Month de vlag uithangen. Maar het zou ook zo leuk zijn als je op wat lager niveau in de organisatie daar ook aandacht aan geeft. Dat je bijvoorbeeld niet alleen National Coming Out Day viert op de hoge laag, maar dat je ook zegt binnen de afdeling van: nou, wij vinden dit een belangrijke dag. Het uit die onzichtbaarheid vandaan halen." (*Sarah, cis vrouw, 46 jaar*)

Zichtbaarheid was ook een belangrijk thema in de interviews met experts. Organisaties kunnen hieraan bijdragen door bijvoorbeeld de bi vlag op te hangen met Bi Visibility Day (jaarlijks op 23 september) en hier binnen de organisatie actief aandacht aan te besteden. Hierbij moet echter rekening worden gehouden met het gevaar van 'rainbow-washing', zoals ook aangegeven in de literatuur (Rice, 2022):

"Ik denk niet dat ze de urgentie echt zien. Ik denk dat de urgentie voor hen veel meer ligt in: 'Laten we doen alsof we allemaal inclusief zijn'. Ik denk dat dat de grootste urgentie is waar organisaties zich mee bezig houden. Ze doen er alles aan om dat te laten zien. En dat betekent dat alle informatie die dat tegenspreekt gewoon wordt weggemoffeld en minder een prioriteit wordt. Dus ik denk dat we bijna slachtoffers zijn geworden van deze inclusiepropaganda. Het werkt niet met ons, het werkt tegen ons. [...] Helaas is dat vaak het geval. Niet altijd. Uiteraard zijn er voorbeelden van organisaties

die echt goed letten op hun werknemers en echt hun best doen om dingen aan te pakken." *(Dr. Anna Einarsdottir)*

Tot slot benoemen sommige bi+ werknemers het belang van lhbti+ netwerken. Deze netwerken bieden bi+ werknemers de mogelijkheid om contact te maken met collega's die vergelijkbare ervaringen en uitdagingen delen, en creëren een gevoel van gemeenschap en ondersteuning:

"Maar misschien dat het al zou helpen als er echt bij ons ook soms zo'n netwerk komt van collega's die zich als lhbti+ identificeren. Zodat je een beetje een soort van terugvalbasis hebt als dat in je eigen team wat minder aanwezig is. Dan heb je in ieder geval nog een plek waar dat het geval is." *(Merel, cis vrouw, 32 jaar)*

Het is volgens experts van belang om deze netwerken zorgvuldig samen te stellen, inclusief een inventarisatie van de vertegenwoordigde identiteiten, om ervoor te zorgen dat bi+ werknemers gerepresenteerd zijn en hun specifieke ervaringen en behoeften worden meegenomen.

Rol van de overheid en Collectieve Arbeidsovereenkomsten (cao's)

Veel bi+ werknemers zagen de mogelijke rol van de overheid in het bevorderen van een veilige, inclusieve en open werkomgeving. Ze wijzen op het belang van overheidsmaatregelen, zoals het handhaven van antidiscriminatiebeleid, het financieren van (vervolg)onderzoek naar bi+ op het werk, het fungeren als een inclusief rolmodel (door het goede voorbeeld te geven), en het ontwikkelen van beleid dat de inclusie van bi+ werknemers bevordert. Julia licht bijvoorbeeld toe:

"Ik denk dat voor een veilige omgeving in het algemeen dat het altijd belangrijk is dat er bij elke werkgever een plek is waar iemand hun verhaal kan doen als er iets niet veilig heeft plaatsgevonden. En van mij mag de overheid daar best wat strenger in zijn dan wat gebeurt bij elke werkgever." *(Julia, cis vrouw, 25)*

Experts benoemen eveneens dat de overheid een essentiële rol kan spelen bij het voorkomen van discriminatie op het werk:

"Wetgeving is echt belangrijk. Als er wetten zijn tegen discriminatie op basis van seksuele oriëntatie of genderidentiteit is, dat is echt belangrijk. Ik denk dat het organisaties aanzet om voorzichtig te zijn en die zaken in overweging te nemen. Het speelt dus zeker een rol. [...], en dus is het hebben van al die wetgeving die mensen beschermt belangrijk, omdat ze organisaties beïnvloeden om beleid te hebben. En het beleid heeft een positieve invloed op de werknemers en de organisatie." *(Dr. Fabio Fasoli)*

Bovendien wijzen sommige bi+ werknemers op het belang van het opnemen van rechten en beleid voor bi+ personen in de cao om hun welzijn op het werk te verbeteren. Ze

benadrukken het belang om expliciet antidiscriminatiebeleid en gedrags- en omgangsregels op het werk te vermelden. Dit kan het welzijn van bi+ werknemers bevorderen. Adriana deelt haar perspectief hierover als volgt:

"Ik denk dat specifiek bi+ mensen ook profiteren van de rechten die ook gelden voor homoseksuele mensen. Dus ervoor zorgen dat partners van hetzelfde geslacht worden ondersteund. Maar ik denk ook aan anti-pest- en antidiscriminatiebeleid, dus dat geen discriminatie op basis van seksuele geaardheid wordt getolereerd. En onthoud dat biseksualiteit ook een seksuele oriëntatie is. Dat is ook heel belangrijk. Dit maakt meestal deel uit van de gedragscode, het contract en dergelijke." (Adriana, cis vrouw, 30 jaar)



3.7 Conclusies interviews bi+ werknemers en experts

Met behulp van interviews met bi+ werknemers en experts is onderzocht hoe de seksuele oriëntatie van bi+ personen van invloed is op hun werkinteracties en werk-gerelateerde uitkomsten, evenals welke factoren bijdragen aan het wegnemen van specifieke belemmeringen voor bi+ personen op het werk. We hebben ook gekeken naar bevorderende houdingen, kennis, gedrag, vaardigheden en activiteiten, zowel van bi+ werknemers zelf, als van hun directe collega's, leidinggevenden en organisaties. Hier zijn de belangrijkste bevindingen en kansrijke aanpakken samengevat:

- **Instroom/Doorstroom/Uitstroom:** Hoewel de meeste bi+ werknemers de indruk hebben geen discriminatie te hebben ervaren tijdens het werving- en selectieproces, hebben sommigen te maken gehad met ongepaste vragen of vooroordelen op basis van hun seksuele oriëntatie. Sommigen zijn open over hun oriëntatie, terwijl anderen dit vermijden uit angst voor negatieve reacties of omdat zij dit niet relevant vinden. Bi+ personen nemen de inclusiviteit van de werkplek mee in hun beslissing open of gesloten te zijn, en indien mogelijk soms zelfs in hun beslissing er te solliciteren. De invloed van seksuele oriëntatie op ontwikkelingskansen varieert, en sommigen hebben positieve effecten op hun carrièrekansen ervaren. Hoewel de meeste bi+ werknemers zich niet hebben ziekgemeld vanwege hun oriëntatie, hebben sommigen wel ervaring met ziekteverzuim of vertrek vanwege een niet-inclusieve werkcultuur.
- **Navigeren van openheid op het werk:** De meeste deelnemers zijn in het algemeen open over hun seksuele oriëntatie maar zijn voorzichtig wanneer ze dit in een werkcontext delen. Het blijkt dat veel bi+ werknemers continu een afweging maken om iets te delen over hun seksuele oriëntatie of niet. Een specifiek veelvoorkomend probleem voor bi+ werknemers is dat hun bi+ oriëntatie vaak niet wordt erkend op het werk, doordat anderen monoseksuele aannames maken op basis van partnerkeuze, wat een barrière kan creëren om open te zijn over bi+ oriëntatie. Anderen kiezen ervoor om hun oriëntatie expliciet te benoemen om misverstanden te voorkomen. Verder zijn sommige bi+ werknemers gesloten over hun seksuele oriëntatie om verschillende redenen, waaronder de wens werk en

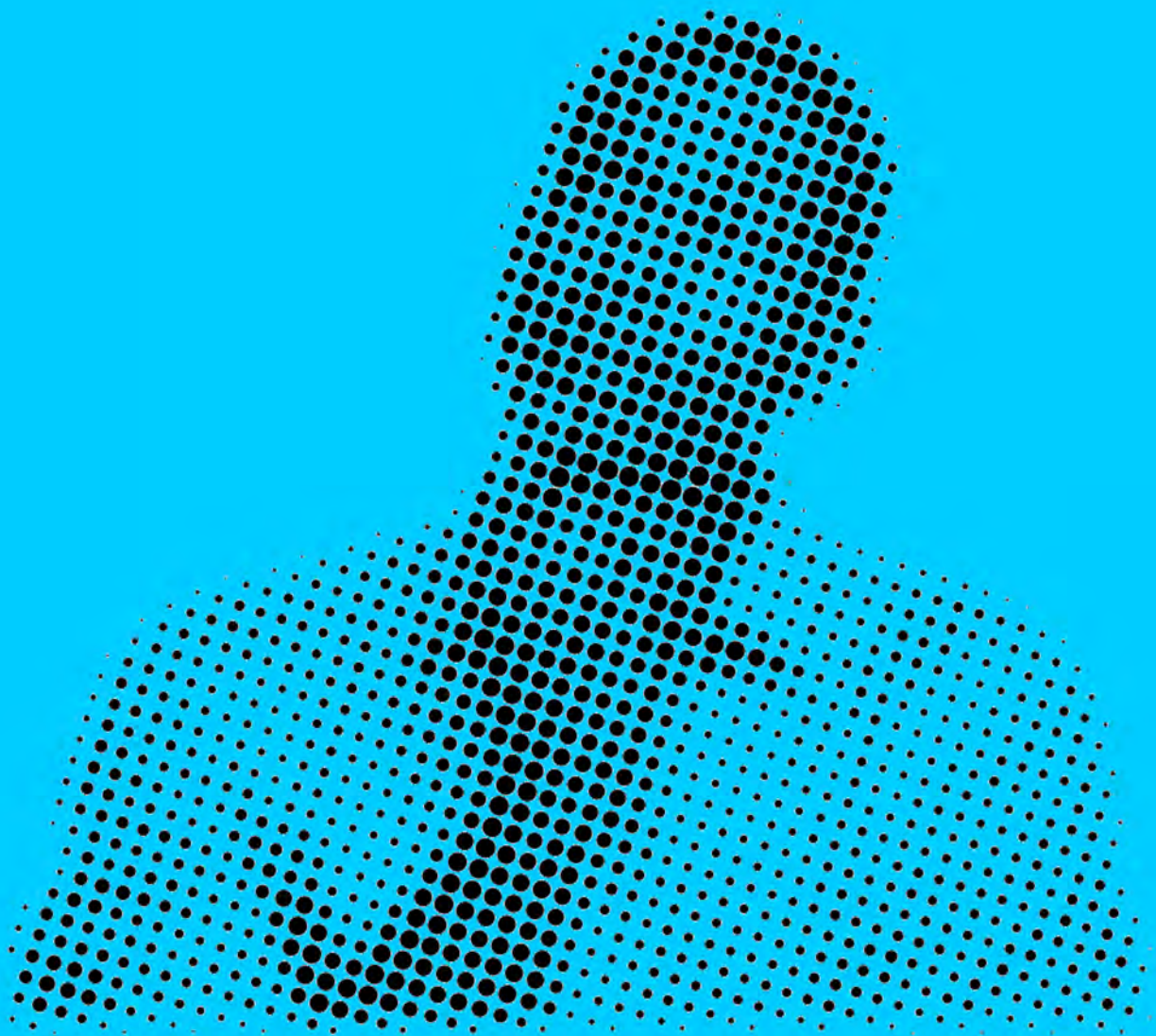
privé liever gescheiden te houden, zorgen over baan zekerheid en mogelijke negatieve reacties van collega's. Het ervaren van geslotenheid en de constante angst om 'ontdekt' te worden, kan aanzienlijke negatieve effecten hebben op de werkbeleving en mentale gezondheid van bi+ werknemers.

- **Werkervaringen:** De meeste deelnemers hebben positieve ervaringen op het werk met betrekking tot hun seksuele oriëntatie, maar sommigen hebben vooroordelen en/of micro-agressies ervaren, wat negatieve gevolgen heeft voor hun welzijn, vooral als ze tot meerdere gemarginaliseerde groepen behoren.
- **Organisatiecultuur:** De informele werksfeer biedt meer ruimte om seksuele oriëntatie bespreekbaar te maken, terwijl een formele cultuur dit bemoeilijkt. Heteronormativiteit op het werk en het gebrek aan zichtbare lhbt+ collega's en leiders beïnvloeden de openheid van bi+ werknemers. Naast een formele werkcultuur en heteronormativiteit op het werk kan ook heteroprofessionalisme een rol spelen in hoeveel ruimte bi+ werknemers ervaren om open te zijn over hun seksuele oriëntatie. Een onveilig werkklimaat kan leiden tot terughoudendheid om open te zijn.
- **Kansrijke aanpakken:** Persoonlijke strategieën, zoals zelfacceptatie en -ontwikkeling en het gebruik van visuele symbolen van bi+ of lhbt+ identiteit, kunnen het welzijn van bi+ personen bevorderen. Trainingen en workshops kunnen onwetendheid, stereotypen en vooroordelen verminderen, maar moeten zorgvuldig worden ontworpen en gegeven, met aandacht voor de veiligheid van bi+ personen. Bondgenootschap en steun van collega's spelen een cruciale rol, evenals de betrokkenheid van leidinggevenden en het ontwikkelen van beleid ter bevordering van bi+ inclusie. Het vaststellen van duidelijke procedures om discriminatie te melden en de aanwezigheid van vertrouwenspersonen zijn essentieel. Lhbt+ netwerken bieden een gevoel van gemeenschap en ondersteuning. De overheid kan een rol spelen in het handhaven van antidiscriminatiebeleid en het financieren van onderzoek. Het opnemen van bi+ rechten en beleid in cao's kan het welzijn op het werk te verbeteren.

Het is belangrijk op te merken dat deze bevindingen specifiek gelden voor de geïnterviewde bi+ werknemers en, ondanks de diversiteit binnen onze steekproef, niet als volledig representatief kunnen worden beschouwd voor alle bi+ personen in Nederland. De individuele ervaringen en perspectieven bieden echter waardevolle inzichten over bi+ inclusie op de werkplek.



Deel III: Conclusies en aanbevelingen



4 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 fluide 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.

4.1 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.



4.2 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 leidinggevendenden. 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 ontcrachten 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 ontplooien 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 interseks 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.



4.3 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, miskening 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 lhbt+ 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.



Literatuurlijst

- Anderson, J. & Maugeri, J. (2022). Correlates of attitudes toward bisexuality: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Homosexuality*, 71(1), 259-292.
- Anne, J. (2018). *Predictoren van zichtbaarheidsmanagement bij homo-, biseksuele, en lesbische werknemers binnen de Vlaamse overheid*. Universiteit Gent (Master thesis).
- Art. 1 (2023). *Discriminatiecijfers in 2022. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Art. 1
- Baams, L., De Graaf, H., Van Bergen, D. D., Cense, M., Maliepaard, E., Bos, H. M. W., De Wit, J. B. F., Jonas, K. J., Den Daas, C., & Joemmanbaks, F. (2021). *Niet in een hokje: Ervaringen en welzijn van bi+ personen in Nederland*. Rijksuniversiteit Groningen/Rutgers.
- Bachmann, C. L. & Gooch, B. (2018). *Lgbt in Britain - work report*. Stonewall.
- Badgett, L. M. V., Durso, L. E., Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). *The business impact of LGBT-supportive workplace policies*. William Institute UCLA School of Law.
- Badgett, M., Waaldijk, K., & van der Meulen Rodgers, Y. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120, 1-14.
- Balzarini, R. N., Dharma, C., Kohut, T., Holmes, B. M., Campbell, L., Lehmilller, J. J., & Harman, J. J. (2019). Demographic comparison of American individuals in polyamorous and monogamous relationships. *The Journal of Sex Research*, 56(6), 681-694.
- Barron, L. G. & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 19(2), 191-205.
- Barreto, M., Ellemers, N., & Banal, S. (2006). Working undercover: Performance-related self-confidence among members of contextually devalued groups who try to pass. *European Journal of Social Psychology*, 30, 337-352.
- Barreto, M., Ellemers, N., & Tienersma, J. (2005). The effects of passing on emotional well-being and work-related outcomes. *Manuscript in preparation*.
- Bartos, S. E., Berger, I., & Hegarty, P. (2014). Interventions to reduce sexual prejudice: A study-space analysis and meta-analytic review. *The Journal of Sex Research*, 51(4), 363-382.
- Batson, C., & Ahmad, N. (2009). Using empathy to improve intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review*, 3(1), 141-177.
- Bell, M. P., Ozbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Surgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131-146.
- Bi+ Nederland (2022a). *Bi+ Inclusieve Taalwijzer*. Bi+ Nederland.
- Bi+ Nederland (2022b). *Tien tips over bi+ inclusie*. Bi+ Nederland.
- Bi+ Nederland (2021). *5 punten plan. Basisinformatie en checklist voor een meer bi+ inclusieve organisatie*. Bi+ Nederland.
- Bi Women Quarterly (2020). Out at work. Geraadpleegd op 29 maart 2023, van <https://www.biwomenquarterly.com/wp-content/uploads/2021/08/BWO-20-Fall-Out-at-work-or-not.pdf>

- Bi Women Quarterly (2016). *Out at work*. Geraadpleegd op 29 maart 2023, van <https://biwomenboston.org/wp-content/uploads/2016/02/Spring-2016.pdf>
- Brind-Woody, C. (2013). *The cost of thinking twice*. IBM Denmark. Geraadpleegd op 7 december 2023, van [The cost of thinking twice](#)
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat (pp. 35-38). In: N. Ellemers, R. Spears & B. Doosje (reds.), *Social identity: Context, commitment, content*. Blackwell Science.
- Broekroelofs, R., Kros, K., Felten, H. (2022). *Verminderen van discriminatie tegen bi+ mensen. Wat werkt? Een Literatuurstudie*. Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Bryant-Lees, K. B., & Kite, M. E. (2020). Evaluations of LGBT job applicants: Consequences of applying "out". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(7), 874-891.
- Burke, S. E., Dovidio, J. F., LaFrance, M., Przedworski, J. M., Perry, S. P., Phelan, S. M., ..., & van Ryn, M. (2017). Beyond generalized sexual prejudice: Need for closure predicts negative attitudes toward bisexual people relative to gay/lesbian people. *Journal of Experimental Social Psychology*, 71, 145-150.
- Cense, M., Joemmanbaks, F., Van Bergen, D. D., Baams, L., De Graaf, H., Maliepaard, E., Bos, H. M. W., De Wit, J. B. F., Jonas, K. J. & Den Daas, C. (2021). *Ik was altijd al niet standaard. Kwalitatief onderzoek naar de beleving van bi+ volwassenen*. Rutgers/Rijksuniversiteit Groningen.
- Chamberlain, B. & Valentine, G. (2012). *Bisexual people in the workplace. Practical advice for employers*. Stonewall.
- Chaney, K. E., Sanchez, D. T., & Remedios, J. D. (2021). Dual cues: Women of color anticipate both gender and racial bias in the face of a single identity cue. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(11).
- Chrobot-Mason, D., Button, S. B., & DiClementi, J. D. (2001). Sexual identity management strategies: An exploration of antecedents and consequences. *Sex Roles*, 45, 321-336.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26(6), 590-609.
- College voor de Rechten van de Mens (2021). *Factsheet voorkeursbeleid voor vrouwen bij arbeid. Informatie voor werkgevers*. College voor de Rechten van de Mens.
- Corrington, A., Nittrouer, C. L., Trump-Steele, R. C., & Hebl, M. (2019). Letting him B: A study on the intersection of gender and sexual orientation in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 129-142.
- Cramwinckel, F. M., Scheepers, D. T., & Van der Toorn, J. (2018). Interventions to reduce blatant and subtle sexual orientation- and gender identity prejudice (SOGIP): Current knowledge and future directions. *Social Issues and Policy Review*, 12, 183-217.
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & LeBreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 295-325.
- DeCapua, S. R. (2017). Bisexual women's experiences with binegativity in romantic relationships. *Journal of Bisexuality*, 17(4), 451-472.
- Dennissen, M. H. J. (2020). *The Herculean task of diversity networks. Diversity networks as an instrument for organizational equality?* Radboud University.
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.

- DeJordy, R. (2008). Just passing through: Stigma, passing, and identity decoupling in the work place. *Group & Organization Management*, 33(5), 504-531.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 34(2), 121-132.
- Dewaele, A., Van Houtte, M., Cox, N., & Vincke, J. (2013). From coming out to visibility management - A new perspective on coping with minority stressors in LGB youth in Flanders. *Journal of Homosexuality*, 60(5), 685-710.
- Doorduyn, T. (2014). Seksuele oriëntatie, genderidentiteit en transitiewens. In: H. De Graaf, B. H. W. Bakker & C. Wijzen (reds.), *Een wereld van verschil. De seksuele gezondheid van LHBT's in Nederland 2013* (pp. 13-41). Rutgers/Eburon.
- Drydakis, N. (2015). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796.
- Ellemers, N., & Barreto, M. (2006). Social identity and self-presentation at work: How attempts to hide a stigmatised identity affect emotional well-being, social inclusion and performance. *Netherlands Journal of Psychology*, 62(1), 51-57.
- Elliot, M., Fairweather, I., Olsen, W., & Pampaka, M. (2016). *Semi-structured interview. A Dictionary of Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Ellison, G., & Gustone, B. (2009). *Sexual orientation explored: A study of identity, attraction, behaviour and attitudes in 2009*. Equality and Human Rights Commission.
- Fasoli, F., & Hegarty, P. (2020). A leader doesn't sound lesbian!: The impact of sexual orientation vocal cues on heterosexual persons' first impression and hiring decision. *Psychology of Women Quarterly*, 44(2), 234-255.
- Fasoli, F., Dragojevic, M., & Rakic, T. (2023). When voice signals nationality and sexual orientation: Speakers' self-perceptions and perceived stigmatization. *Psychology of Language and Communication*, 27(1), 59-83.
- Feinstein, B. A., Dyar, C., Bhatia, V., Latack, J. A., & Davila, J. (2014). Willingness to engage in romantic and sexual activities with bisexual partners: Gender and sexual orientation differences. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(3), 255-262.
- Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* (Tweede vernieuwde versie). Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Finkel, E. J., Hui, C. M., Carswell, K. L., & Larson, G. M. (2014). The suffocation of marriage: Climbing Mount Maslow without enough oxygen. *Psychological Inquiry*, 25(1), 1-41.
- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2007). Further ironies of suppression: Stereotype and counterstereotype accessibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(5), 833-841.
- Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirkou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008). When "just say no" is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 370-377.
- GLAAD (2017). *Accelerating acceptance 2017*. Geraadpleegd op 1 juni 2023, van <https://www.glaad.org/publications/accelerating-acceptance-2017>.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice Hall.
- Handelsman, J., Ebert-May, D., Beichner, R., Bruns, P., Chang, A., DeHaan, R., ... & Wood, W. B. (2004). Scientific teaching. *Science*, 304(5670), 521-522.
- Green, H. B., Payne, N. R., & Green, J. (2011). Working bi: Preliminary findings from a survey on workplace experiences of bisexual people. *Journal of Bisexuality*, 11(2-3), 300-316.

- Griffin, P. (1992). From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators. *Journal of Homosexuality*, 22(3-4), 167-196.
- Haslam, S. A., Oakes, P.J., McGarty, C., Turner, J. C., Reynolds, K.J., & Eggins, R. A. (1996). Stereotyping and social influence: The mediation of stereotype applicability and sharedness by the views of in-group and out-group members. *British Journal of Social Psychology*, 35(3), 369-397.
- Hegarty, P., & Fasoli, F. (2023). Sounds like there was no sexual orientation discrimination? Attributions to discrimination on the basis of auditory gaydar. *Journal of Homosexuality*. Advance online publication.
- Helminen, E. C., Ducar, D. M., Scheer, J. R., Parke, K. L., Morton, M. L., & Felver, J. C. (2022). Self-compassion, minority stress, and mental health in sexual and gender minority populations: A meta-analysis and systematic review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 30(1), 26-39.
- Hoel, H., Lewis, D., & Einarsdottir, A. (2014). *The ups and downs of LGBs workplace experiences: discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain*. Manchester Business School.
https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/11/11004/Hoel_Lewis_and_Einarsdottir_2014_.pdf
- Hoffarth, M. R., & Hodson, G. (2016). Who needs imagined contact? Replication attempts examining previous contact as a potential moderator. *Social Psychology*, 47(2), 118-124.
- Hsieh, W., Faulkner, N. & Wickes, R. (2022). What reduces prejudice in the real world? A meta-analysis of prejudice reduction field experiments. *British Journal of Social Psychology*, 61(3), 689- 710.
- Huijnk, W., Damen, R. & Kampen, L. van (2022). *LHBT-monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Human Rights Campaign (2009). *Degrees of equality: A national study examining workplace climate for LGBT employees*. Geraadpleegd op 29 maart 2023, van http://www.hrc.org/files/assets/resources/DegreesOfEquality_2009.pdf
- Husnu, S., & Crisp, R.J. (2010). Elaboration enhances the imagined contact effect. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 943-950.
- Jonsson, S. (2012). Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians - a follow-up study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 26(2), 236-244.
- Kanter, R. (1980). *A tale of "O ": On being different in an organization*. New York: Harper.
- King, E. B., Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2017). Predictors of identity management: An exploratory experience-sampling study of lesbian, gay, and bisexual workers. *Journal of Management*, 43(2), 476-503.
- Karman, B., Szekeres, A., & Papp, G. (2022). Interventions for acceptance and inclusion of people with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(3), 641-654.
- Keuzenkamp, S. & Oudejans, A. (2011). *De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kirby, T. A., Russell Pascual, N., & Hildebrand, L. K. (2023). The dilution of diversity: Ironic effects of broadening diversity. *Personality and Social Psychology Bulletin*. Advance online publication.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 4-32.

- Kollen, T. (2013). Bisexuality and diversity management—Addressing the B in LGBT as a relevant ‘sexual orientation’ in the workplace. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 122-137.
- Kuoppala, J., A. Lamminpää, Vaananen-Tomppo, I. & K. Hinkka (2011). Employee well-being and sick leave, occupational accident, and disability pension. A cohort study of civil servants. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(6), 633-640.
- Kuyper, L. (2013). *Seksuele orientatie en werk*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- LaSala, M. C., Jenkins, D. A., Wheeler, D. P., & Fredriksen-Goldsen, K. I. (2008). LGBT faculty, research, and researchers: Risks and rewards. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 20(3), 253-267.
- Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., & Akers, E. (2011). Transparency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 710-723.
- Lee, W., & Cunningham, G. B. (2014). Imagine that: Examining the influence of sport-related imagined contact on intergroup anxiety and sexual prejudice across cultures. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(8), 557-566.
- Li, T., Dobinson, C., Scheim, A. I., & Ross, L. E. (2013). Unique issues bisexual people face in intimate relationships: A descriptive exploration of lived experience. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 17(1), 21-39.
- Lipperts, A. & Oosterhuis, H. (2010). Tussen wal en schip, de moeizame emancipatie van biseksualiteit. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 34(1), 3-18.
- Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research and Social Policy*, 14, 289- 299.
- Luiggi-Hernández, J. G., Torres, G. E. L., Domínguez, J. G., Sánchez, G. M. C., Meléndez, M. P., Medina, D. M. C., & Rentas, C. D. G. (2015). Outing the discrimination towards LGBT people during the hiring process: What about their well-being? *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 194-213.
- Lueke, A., & Gibson, B. (2014). Mindfulness meditation reduces implicit age and race bias. *Social Psychological and Personality Science*, 6(3), 284-291.
- Maliepaard (2020). Biseksualiteit in romantische relaties: Een eerste verkenning. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 44(1), 22-29.
- Maliepaard, E. (2018). *Bisexual rhapsody: On the everyday sexual identity negotiations of bisexual people in Rotterdam and Amsterdam and the productions of bisexual spaces*. Radboud University.
- Mallory, C., Sears, B., & Flores, A. R. (2022). *The role of sexual orientation and gender in workplace experiences of cisgender LGB employees*. William Institute UCLA School of Law.
- Mays, V., & Cochran, S. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.
- McFadden, C. (2015). Lesbian, gay, bisexual, and transgender careers and human resource development: a systematic literature review. *Human Resource Development Review*, 14, 125-162.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1)38-56.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2022). *Emancipatie: een opdracht voor ons allen*. Emancipatienota 2022-2025. Ministerie van OCW.

- Mishel, E. (2016). Discrimination against queer women in the US workforce: A resume audit study. *Socius*, 2, 1-13.
- Mizzi, R. C. (2013). "There aren't any gays here": encountering heteroprofessionalism in an international development workplace. *Journal of Homosexuality*, 60(11), 1602-1624.
- Mulder, M. (2009). Serial monogamy as polygyny or polyandry? Marriage in the Tanzanian Pimbwe. *Human Nature*, 20, 130-150.
- Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39, 629-649.
- Nationaal Coordinator tegen Discriminatie en Racisme (2023). *Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme 2022*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Nationaal Coordinator tegen Discriminatie en Racisme (2022). *Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme 2022*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Netwerk Regenboog FNV (2021). *Regenboogchecklist voor cao's*. FNV.
- Newheiser, A. K., Barreto, M., & Tiemersma, J. (2017). People like me don't belong here: Identity concealment is associated with negative workplace experiences. *Journal of Social Issues*, 73(2), 341-358.
- Newheiser, A. K., & Barreto, M. (2014). Hidden costs of hiding stigma: Ironic interpersonal consequences of concealing a stigmatized identity in social interactions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 52, 58-70.
- Ng, E., & Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 109-120.
- Nikkelen, S., Tjeldink, S., Graaf, H. de & Bakker, B. (2019). *Seksuele gezondheid van lesbische, homoseksuele en biseksuele personen in Nederland anno 2017*. Rutgers.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56, 1754-1774.
- Oyamot, C. M., Jackson, M. S., Fisher, E. L., Deason, G. & Borgida, E. (2017). Social norms and egalitarian values mitigate authoritarian intolerance toward sexual minorities. *Political Psychology*, 38(5), 777-794.
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- Oyler, D. L., Price-Blackshear, M. A., Pratscher, S. D., & Bettencourt, B. A. (2021). Mindfulness and intergroup bias: A systematic review. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(4), 1107-1138.
- Pachankis, J. E., Mahon, C. P., Jackson, S. D., Fetzner, B. K., & Branstrom, R. (2020). Sexual Orientation concealment and mental health: A conceptual and meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 146(10), 831-871.
- Pager, D. & Karafin, D. (2009). Bayesian bigot? Statistical discrimination, stereotypes, and employer decision making. *ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 621(1), 70-93.
- Perez-Figueroa, A. M., Alhassoon, O. M., & Wang-Jones, T. (2013). The effect of psychoeducation on attitudes toward bisexuality. *Journal of Bisexuality*, 13(3), 338-355.
- Petersen, T., Saporta, I. & Seidel, L. M. D. (2000). Offering a job: Meritocracy and social networks. *American Journal of Sociology*, 106(3), 763-816.
- Popova, M. (2018). Inactionable/unspeakable: Bisexuality in the workplace. *Journal of Bisexuality*, 18(1), 54-66.

- Priola, V., Lasio, D., Serri, F., & De Simone, S. (2018). The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: A genealogical analysis of sexual 'inclusive exclusion' at work. *Organization*, 25(6), 732-754.
- Purdie-Vaughns, V., Steele, C. M., Davies, P. G., Ditlmann, R., & Crosby, J. R. (2008). Social identity contingencies: how diversity cues signal threat or safety for African Americans in mainstream institutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(4), 615.
- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23, 35-120.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1244-1261.
- Ragins, B. R., Cornwell, J. M., & Miller, J. S. (2003). Heterosexism in the workplace: Do race and gender matter? *Group & Organization Management*, 28, 45-74.
- Rankin, S. & Hiwatari, J. (2018). *Roadmap to bisexual inclusion. A guide for Scottish services*. Equality Network.
- Reingarde, J. (2010). Heteronormativity and silenced sexualities at work. *Kultura ir visuomene: socialiniu tyrimu zurnalas*, 1(1), 83-96.
- Rice, J. (2022). Rainbow-washing. *Northeastern University Law Review*, 15(2), 285-357.
- Rijksoverheid (2021). *Aanpak discriminatie en racisme*. Geraadpleegd op 25 september 2023, van www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie-en-racisme/aanpak-discriminatie-en-racisme
- Robinson, B. A. (2012). Is this what equality looks like? How assimilation marginalizes the Dutch LGBT community. *Sexuality Research and Social Policy*, 9, 327-335.
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., Notenbomer, A. & J.W. Groothoff (2011). Job satisfaction and short sickness absence due to the common cold. *Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 39(3), 305-313.
- Rostosky, S. S., & Riggle, E. D. B. (2002). "Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411-419.
- Rust, P. C. (2003). Monogamy and polyamory: Relationship issues for bisexuals. In: L. D. Garnets & D. C. Kimmel (Eds.), *Psychological perspectives on lesbian, gay, and bisexual experiences* (pp. 475-496). Columbia University Press.
- Sahin, O., Van der Toorn, J., Jansen, W. S., Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2019). Looking beyond our similarities: How perceived (in) visible dissimilarity relates to feelings of inclusion at work. *Frontiers in Psychology*, 10, 575.
- Salvati, M., & Chiorri, C. (2023). Dispositional mindfulness in heterosexual and lesbian/bisexual women: Associations with sexual prejudice and internalized sexual stigma. *Journal of Homosexuality*, 70(3), 448-472.
- Sears, B., Mallory, C., Flores, A. R., & Conron, K. J. (2021). *LGBT people's experiences of workplace discrimination and harassment*. William Institute UCLA School of Law.
- SER Diversiteit in Bedrijf (2023a). *Charterdocument Lhbt+ werknemers: Naar een inclusieve Werkvloer*. Sociaal-Economische Raad.
- SER Diversiteit in Bedrijf (2023b). *Diversiteitswijzer Lhbt+ op de werkvloer*. Sociaal-Economische Raad.
- Sheff, E. (2020). Polyamory is deviant—but not for the reasons you may think. *Deviant Behavior*, 41(7), 882-892.

- Stephan, W. G. (2014). Intergroup anxiety: Theory, research, and practice. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3), 239-255.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Suppes, A., Van der Toorn, J., & Begeny, C. T. (2021). Unhealthy closets, discriminatory dwellings: The mental health benefits and costs of being open about one's sexual minority status. *Social Science & Medicine*, 285, 114286.
- Tankard, M. E. & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.
- Taylor, J., Power, J., Smith, E., & Rathbone, M. (2019). Bisexual mental health: Findings from the 'Who I am' study. *Australian Journal of General Practice*, 48(3), 138-144.
- Toews, J.B. (2020). The effect of imagined intergroup contact and need for closure on attitudes toward bisexuality. *Journal of Bisexuality*, 20(1), 19-39.
- Transgender Netwerk (2021). *Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland*. Geraadpleegd op 29 maart 2023, van https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Inclusion4All-National-report-Netherlands_NL.pdf
- Turner, R. N., Crisp, R. J., & Lambert, E. (2007). Imagining intergroup contact can improve intergroup attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(4), 427-441.
- Tweedy, A. E., & Yescavage, K. (2014). Employment discrimination against bisexuals: An empirical study. *Wm. & Mary J. Women & L.*, 21, 699.
- Van Beusekom, G., & Kuyper, L. (2018). *LHBT-monitor 2018*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Van Kleef, N., Van Lisdonk, J., & Hermsen, D. (2022). *10 vragen over bi+*. Handreiking. Movisie.
- Van Lisdonk, J. (2017). *Uncomfortable encounters. Dutch same-sex oriented young people's experiences and the relation with gender nonconformity in a heteronormative, tolerant society*. VU University Amsterdam.
- Van Lisdonk, J., & Nikkelen, S. (2017). Seksuele orientatie. In: H. de Graaf & C. Wijzen (reds.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2017* (pp. 52-62). Rutgers/Eburon.
- Vigna, A. J., Poehlmann-Tynan, J., & Koenig, B. W. (2018). Does self-compassion facilitate resilience to stigma? A school-based study of sexual and gender minority youth. *Mindfulness*, 9(3), 914-
- Vijlbrief, A. & Felten, H. (2018). *Samen sterk met een GSA Onderzoek naar de ervaren baat van GSA'sonder LHBT-leerlingen op het vmbo*. Movisie.
- Vlasblom, J. D., Josten, E., & Voogd-Hamelink, M. de (2013). *Aanbod van arbeid 2012*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wang, K., Stroebe, K. & Dovidio, J. F. (2012). Stigma consciousness and prejudice ambiguity: Can it be adaptive to perceive the world as biased? *Personality and Individual Differences*, 53(3), 241-245.
- Ward, J., & Winstanley, D. (2003). The absent presence: Negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace. *Human Relations*, 56(10), 1255-1280.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642.
- Williams, A., Thompson, N., & Kandola, B. (2022). Sexual orientation diversity and inclusion in the workplace: A qualitative study of LGB inclusion in a UK Public Sector Organisation. *The Qualitative Report*, 27(4), 1068-1087.

Willis, P. (2010). Connecting, supporting, colliding: The work-based interactions of young LGBTQ-identifying workers and older queer colleagues. *Journal of LGBT Youth*, 7(3), 224-

Wright-Bevans, K., Richards, M., & Roberts, A. D. (2023). Navigating invisibility and invalidity: Strategies used by bisexual+ people to manage negative social representations. *PsyArXiv*.

Workplace Pride (2022). *LGBT+ Workplace Monitor 2022*. Workplace Pride.



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