



# Seksuele diversiteit op de werkvloer

Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders kunnen op hun werk te maken krijgen met roddels, flauwe grappen en ongepaste vragen over hun privéleven. Afhankelijk van de organisatie en hun eigen incasservermogen, kunnen ze daar veel last van hebben. Wat kunnen organisaties doen aan betere acceptatie van seksuele diversiteit op de werkvloer?





**Deze *Handreiking homo-emancipatie* geeft een overzicht van de belangrijkste feiten uit onderzoek over lesbische vrouwen, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders (LHBT's) en werk. De handreiking eindigt met zeven cruciale factoren die leiden tot succesvol diversiteitsbeleid op de werkvloer. Commerciële bedrijven, maar ook gemeenten en non-profitorganisaties als scholen, defensie en politie, kunnen hier hun voordeel mee doen.**

### Discriminatie komt nog steeds voor

Uit Nederlands onderzoek blijkt dat discriminatie nog steeds voorkomt in organisaties. Expliciete discriminatie gebeurt vaker op grond van ras en cultureel-religieuze kenmerken, terwijl discriminatie van vrouwen en homoseksuelen vaker impliciet is. In deze handreiking besteden we aandacht aan seksuele diversiteit op de werkvloer: aan lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender (LHBT-) medewerkers. Onderzoek geeft aan dat LHBT-medewerkers in veel gevallen last hebben van discriminatie, veelal in de vorm van sociale uitsluiting en pesten. De aard en vorm daarvan verschilt per sector en ook per organisatie. Zo blijkt bijvoorbeeld dat er meer discriminatie voorkomt in de industriële sector en minder in de zorgsector. In beroepen en organisaties waar meer mannen werken en meer een machosfeer heerst, komt meer discriminatie voor. In dienstverlenende beroepen en in qua sekse gemengde sectoren is minder discriminatie. Veel LHBT's voelen dit aan en kiezen op grond daarvan voor bepaalde beroepen of sectoren. Vanwege deze verschillen is het lastig om samenvattende cijfers te geven. De cijfers in deze *Handreiking homo-emancipatie* moeten dan ook in dit kader worden gelezen.

### Openheid

In veel onderzoeken geeft een grote meerderheid van 70 tot 95 procent van de lesbische en homomedewerkers aan (min of meer) open te zijn. Een minderheid van 5 tot 30 procent – afhankelijk van de sector – is niet open op het werk. In de meest representatieve onderzoeken echter ligt het aantal mensen dat zijn of haar seksuele gevoelens of identiteit verbergt rond de 30 procent, of nog hoger als men zich erg bedreigd voelt in bijvoorbeeld een macho-omgeving. Transseksuele en biseksuele medewerkers komen nauwelijks uit voor hun genderidentiteit dan wel seksuele oriëntatie. Hoe open men op de werkvloer kan zijn, heeft te maken met de wisselwerking tussen de omgeving en de persoonlijke weerbaarheid. Een open en weerbare LHBT-medewerker kan zichzelf beter beschermen tegen 'traditioneel homovijandig gedrag' (expliciete afwijzing) en 'moderne homonegativiteit' (van sociale afstand tot onzichtbaarheid). In een positief werkklimaat draagt openheid ook bij aan het welzijn van de LHBT-medewerker. Maar openheid in sterk homonegatieve situaties kan leiden tot afwijzende reacties, en vervolgens tot minder persoonlijk welzijn en slechter functioneren. Er niet voor uitkomen kan

in zulke situaties een rationele keuze zijn. Maar ook 'in de kast blijven' legt een voortdurende druk op iemand en kan leiden tot stress en burn-out.

### Lesbische vrouwen

Lesbische vrouwen verdienen over het algemeen minder geld dan heteroseksuele vrouwen en mannen. Ze zijn ontevredener met hun werk, komen minder voor hun homoseksualiteit uit en hebben meer gezondheidsklachten. Ze hebben meer last van seksuele intimidatie. Dit statistische feit lijkt toe te schrijven te zijn aan hun dubbel kwetsbare positie op grond van sekse en seksuele oriëntatie.

### Ongelijke behandeling

Zo'n 15 tot 20 procent van de lesbische en homomedewerkers heeft geregeld te maken met negatief gedrag dat met hun identiteit te maken heeft. Het gaat om:

- geroddel (20-40 procent meer dan bij heteromedewerkers);
- belachelijk maken;
- nare opmerkingen;
- grappen;



- irritante vragen over het privéleven (5 tot 9 maal zoveel als bij heterocollega's);
  - en seksuele intimidatie (tot 40 procent meer dan onder hetero's).
- In sommige sectoren meldt 25 procent van de LHBT-medewerkers zelfs dat zij fysiek bedreigd zijn met geweld. Formele discriminatie van werkgever naar werknemer komt minder voor en is vaak moeilijk aantoonbaar. Eigen inschattingen van homo- en lesbische medewerkers tonen dat circa 5 procent wel eens niet aangenomen of ontslagen is vanwege hun seksuele oriëntatie, en ongeveer 15 procent denkt dat hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit belemmeringen opleverde voor hun carrière binnen de organisatie. Van de transseksuele medewerkers zegt 45 procent niet te zijn aangenomen of ontslagen is vanwege een transitie naar het andere geslacht.

### Transgenders

De meeste transgenders voelen zich door hun collega's niet geaccepteerd en komen er op het werk niet voor uit dat ze transgender zijn. Man-naar-vrouw transgenders lopen het meeste risico op discriminatie. Op het werk wordt genderoverschrijdend gedrag zelden geaccepteerd, vooral niet als het gaat om mannen die vrouwelijk gedrag vertonen, zich kleden als vrouw of lichamelijk in een vrouw veranderen. Daarnaast is het risico op discriminatie groter als transgenders zichtbaarder afwijken van de seksenorm. Transgenders die in de transitiefase zitten en transgenders die na de transitie nog tekenen van het andere geslacht vertonen, hebben daar last van.



### Negatieve gevolgen

De gevolgen van sociale uitsluiting, pesten en discriminatie bestaan vooral uit werkstress en emotionele uitputting, depersonalisatie (een afstandelijke houding ten opzichte van je werk), een hoger ziekteverzuim (12 tot 33 procent) en gezondheidsklachten, zoals gebrek aan eetlust, vermoeidheid, hoofdpijn, maagpijn en slaapproblemen. Ruim een op de tien LHBT's zoekt naar een andere baan vanwege een LHBT-negatieve sfeer op het werk.

**30 procent komt er niet voor uit op het werk**

Aanwijsbare oorzaken van deze klachten zijn gebrek aan sociale steun, geringere ruimte om jezelf te kunnen zijn en niet voldoende worden betrokken bij en geïnformeerd worden over je werk. Als LHBT's niet tevreden zijn met hun eigen identiteit (egodystonie) heeft dit ook een negatieve uitwerking op hun werkbeleving.



### Aanbevelingen voor organisaties

De meeste onderzoekers concluderen dat organisaties systematisch aandacht zouden moeten besteden aan het wel en wee van medewerkers. Daarbij zou ruimte moeten zijn voor medewerkers om zichzelf te kunnen zijn (diversiteitsbeleid). Ook is het belangrijk dat werkgevers antidiscriminatiebeleid vormgeven.

Zeven beslissende factoren voor een goede werksfeer zijn:

- Formuleer als organisatie een visie hoe diversiteit en goede omgangsvormen samenhangen met de primaire missie van de organisatie.

- Geef als leidinggevenden het goede voorbeeld door vormen van diversiteit te steunen en uitsluiting en discriminatie tegen te gaan.
- Bevorder onderlinge sociale steun en samenwerking.
- Bevorder een open houding ten opzichte van elkaar in het algemeen en rond diversiteit en het bestrijden van discriminatie in het bijzonder.
- Bied expliciete voorlichting en training over diversiteit en discriminatie, vooral gericht op man/vrouw-rollen en homoseksualiteit.
- Zorg voor een klachtenprocedure en een klachtencommissie, maak deze ruim bekend en gebruik de regeling om het organisatieklimaat te verbeteren.
- Zorg voor een vertrouwenspersoon en bedrijfshulpverlening die openstaan voor klachten over discriminatie van LHBT's en op de hoogte zijn van effecten van discriminatie en maatregelen ertegen.

### Machosfeer

Organisaties hebben doorgaans een negatiever werkklimaat als ze meer werk- of taakgericht en minder persoonsgericht zijn. Vooral een competitieve en machosfeer draagt bij aan een homofoob werkklimaat. Zo'n werksfeer kenmerkt zich door minder aandacht en respect voor diversiteit en voor de eigenheid van medewerkers. Zowel heteroseksuele als LHBT-medewerkers krijgen dan het gevoel dat ze niet zichzelf mogen zijn. LHBT-medewerkers en andere minderheden hebben daar meer last van dan heteroseksuele medewerkers. Het leidt tot een hoog ziekteverzuim en een lagere productiviteit.



## Meer lezen?

Deze handreiking is gebaseerd op een overzicht van Nederlands onderzoek op het gebied van seksuele diversiteit en arbeid. Een samenvatting van deze onderzoeken is gepubliceerd als *Face the facts. Onderzoek naar seksuele diversiteit en arbeid in Nederland*, te downloaden via [www.movisie.nl/publicaties](http://www.movisie.nl/publicaties).

## Iets doen?

### LHBT-bedrijfsnetwerk

In grote organisaties kan het opzetten van een LHBT-netwerk zinvol zijn. Zulke netwerken kunnen bijdragen aan betere werkomstandigheden en meer innovatie en winst omdat ze:

- helpen de juiste medewerkers te vinden (door informele werving);
- helpen nieuwe producten te ontwikkelen of te vermarkten (nichemarketing);
- bouwen aan sociaal kapitaal (meer LHBT-medewerkers blijven in de organisatie werken);
- economische en zakelijke bronnen creëren (door efficiënte, informele interne uitwisseling);
- en informatie-uitwisseling buiten de organisatie bevorderen (met andere netwerken).

### Company Pride Platform

Dit is een landelijk platform van LHBT-groepen in grote organisaties. Het platform kan helpen bij het organiseren van een bedrijfsnetwerk, zie [www.companyprideplatform.org](http://www.companyprideplatform.org).

### MOVISIE Diversteitsbuzz

In hoeverre draagt uw huidige diversiteitsbeleid bij aan inspiratie en bedrijfsresultaat? Met de MOVISIE Diversiteits-buzz voor bedrijven brengt u uw kansen snel in kaart. Bovendien levert het u concrete suggesties op om uw winst te vergroten. Ook speciaal voor LHBT-netwerken in bedrijven! Neem contact op met MOVISIE ([info@movisie.nl](mailto:info@movisie.nl) of 030 789 20 00).

### Colofon

Auteur: Peter Dankmeijer

Eindredactie: Mariëtte Hermans

Fotografie: Daan Stringer. De foto's in deze publicatie zijn bedoeld als illustratie. De afgebeelde personen hebben geen directe relatie met het onderwerp.

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie

Drukwerk: Drukkerij Libertas

Downloaden: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

Deze publicatie is mogelijk gemaakt door financiering van het ministerie van VWS.

Postbus 19129 \* 3501 DC Utrecht \* T 030 789 20 00

F 030 789 21 11 \* [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl) \* [info@movisie.nl](mailto:info@movisie.nl)

© MOVISIE, kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling, 2011



Kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling