

Vergaderjaar 2013–2014

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 204

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 december 2013

Hierbij zend ik u de door u gevraagde kabinetsreactie op het rapport «*Seksuele oriëntatie en werk. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers*» van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)¹.

Achtergronden

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) voert regelmatig op mijn verzoek onderzoek uit naar de emancipatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (lhbt's). Het gaat dan enerzijds om het welbevinden en (gevoel van) veiligheid van lhbt's, en anderzijds om de sociale acceptatie en bejegening door hun omgeving. De onderzoeksgegevens vormen een belangrijke fundering onder het lhbt-beleid, zowel in agenderende als in monitorende zin.

Het recente onderzoeksrapport «Seksuele oriëntatie en werk» past in deze lijn.² Het is een grootschalige kwantitatieve analyse van gegevens uit enquêtes onder ruim 9.000 werknemers met verschillende seksuele oriëntaties (lesbisch, homoseksueel, biseksueel of heteroseksueel). Het onderzoek besteedt ook aandacht aan de genderidentiteit van werknemers. Echter, het aantal transgenders in de onderzoeksgroep is te laag om betrouwbare vergelijkingen te kunnen maken tussen transgenders en niet transgender werknemers.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

² Het bouwt voort op eerdere publicaties over de positie van lhbt's op de werkvloer: Verwey-Jonkerinstituut (2009). *Discriminatie is het woord niet*; SEOR (2010). *Voordelen van een homovriendelijke werkvloer voor het Nederlandse bedrijfsleven*; SCP (2011). *Gewoon aan de slag. De sociale veiligheid en werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen*; SCP (2012). *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo-en biseksuelen in Nederland*; SCP (2012). *Worden wie je bent, Het leven van transgenders in Nederland*.

Met dit onderzoek is het wel voor de eerste keer mogelijk betrouwbare en valide vergelijkingen te maken tussen de ervaringen van lhb-werknemers en die van hun heteroseksuele collega's. Ook is het mogelijk om lhb's onderling met elkaar te vergelijken en verbanden te analyseren tussen het diversiteitsklimaat in bedrijven en het welbevinden van hun werknemers.

Samenvatting

De belangrijkste conclusies uit het rapport zijn:

- Er worden op de werkvloer regelmatig grappen gemaakt over homoseksualiteit: volgens 56% van de respondenten gebeurt dit bij hen op het werk. De acceptatie van homoseksualiteit onder collega's is echter hoog: slechts een kleine groep werknemers denkt dat collega's liever met heteroseksuelen werken (9%) of dat je op het werk een lhb-oriëntatie maar beter voor je kunt houden (6%);
- Er is een positief verband tussen het «diversiteitsklimaat» op de werkvloer en het welbevinden van werknemers, zowel lhb's als heteroseksuele. In bedrijven waarin aandacht is voor een respectvolle omgang met sociale minderheden voelen werknemers zich meer tevreden, ervaren ze een positievere sociale omgang met elkaar, is hun gevoel van welzijn beter en hebben ze minder intenties om te vertrekken;
- Er zijn weinig verschillen in het welbevinden tussen lesbische en homoseksuele werknemers enerzijds en heteroseksuele werknemers anderzijds: zij zijn (gemiddeld) even tevreden, ervaren evenveel kansen, worden niet vaker gepest, hebben niet vaker een burn-out en hun verzuim is niet hoger;
- Dat geldt echter niet voor biseksuele werknemers, zij ervaren significant meer problemen dan andere werknemers. Ze zijn gemiddeld minder tevreden, ervaren meer conflicten en intimidatie, worden vaker gepest en vertonen meer burn-out verschijnselen.

Implicaties voor beleid

Twee conclusies uit het onderzoek springen in het oog: het positieve effect van diversiteitsbeleid en de relatief moeilijke positie van biseksuelen. Ik ga hieronder nader in op de beleidsimplicaties.

Alert zijn op pesten van lhbt's loont

Het diversiteitsbeleid in bedrijven draagt bij aan het algemene welbevinden van hun werknemers. Opmerkelijk is, dat dit niet alleen sociale minderheden zoals lhb's ten goede komt, maar alle medewerkers. Respectvol omgaan met elkaar en het bieden van mogelijkheden om pesten en andere incidenten te melden en op te lossen, biedt een veiliger klimaat voor eenieder. Deze bevinding geeft bedrijven een extra drijfveer om aandacht te (blijven) besteden aan hun diversiteitsbeleid, inclusief de houding ten opzichte van lhbt's; het voorkomt ziekte van werknemers en bespaart daarmee dus kosten.

Dit sluit aan bij het emancipatiebeleid van het kabinet en van het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) uit 2009 over diversiteitsbeleid. Bedrijven zijn zelf verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving, vastgelegd in de Arbowetgeving, ook voor lhbt's. Bedrijven laten hierbij echter vaak kansen liggen. Om dit te doorbreken, heb ik activiteiten van het veld ondersteund, zoals van Workplace Pride, COC, FNV en Roze

overheidsnetwerken, verenigd in het Government Pride Platform.³ Er is een stijgende lijn zichtbaar in het aantal bedrijven die werk maken van lhbt-diversiteitsbeleid, maar dit is zeker nog geen gemeengoed.⁴ De Staatssecretaris van SZW heeft op 18 februari 2013 aan de Sociaal-Economische Raad (SER) een advies gevraagd over discriminatie op de arbeidsmarkt. Wij willen eerst het advies van de SER afwachten om te bezien of er nog aanvullende acties nodig en mogelijk zijn om discriminatie van lhbt's op de arbeidsmarkt te voorkomen en te bestrijden. Het initiatief van Workplace Pride om een benchmark te ontwikkelen die de voortgang en effectiviteit van lhbt-diversiteitsbeleid in bedrijven meet, steun ik al wel.

Biseksuelen: verkenning van beleid

De situatie van biseksuelen blijkt significant slechter dan die van andere werknemers. Het is onduidelijk waardoor dit komt. Uit ander onderzoek van het SCP komt naar voren dat Nederlanders niet negatiever tegenover biseksuelen staan dan tegenover homoseksuelen.⁵ Andere publicaties over biseksuelen geven een ambivalent beeld: biseksuelen hebben de indruk dat hun omgeving vindt dat zij onzeker zijn over hun seksuele identiteit en niet zo betrouwbaar in relaties. Ze voelen zich zowel door heteroseksuelen als door homoseksuelen niet helemaal geaccepteerd en zijn mede daardoor minder open tegen hun omgeving over hun seksuele voorkeur dan homoseksuelen.⁶

In het emancipatiebeleid van het kabinet worden sinds 2011 biseksuelen apart genoemd (in het rijtje lhbt), maar er zijn geen projecten die zich speciaal op hen richten; dergelijke projecten zijn er wel voor lesbische vrouwen en transgenders. Er zijn incidenteel activiteiten van het Landelijk Netwerk Biseksuelen (LNBI) ondersteund, zoals een fototentoonstelling om biseksualiteit meer zichtbaar te maken. Ook wordt in reguliere lhbt-projecten, van koplopers tot Gay-Straightallianties (GSA's) en andere projecten, zoals voor jongeren, steeds meer aandacht besteed aan biseksualiteit.

Niettemin is het de vraag of de huidige maatregelen voldoende **«bi-inclusief»** zijn en of ze even effectief zijn voor het vergroten van de veiligheid en acceptatie van biseksuelen als die van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Dit kan nader verkend worden in een gesprek met landelijke veldpartijen.

Conclusie

Diversiteitsbeleid van bedrijven en daarbij aandacht voor lhbt blijft een zaak om aan te blijven werken. De rol van het veld zelf (bedrijven,

³ Deze ondersteuning bedraagt ongeveer 1,5 ton per jaar. Van 2007–2011 vormden FNV en Workplace Pride (toen Company Pride Platform) een landelijke GSA (Gay-Straightalliantie) om veiligheid en sociale acceptatie op de werkvloer te bevorderen. De activiteiten waren gericht op het bij bedrijven agenderen van nut & noodzaak van aandacht voor lhbt's op de werkvloer en het bieden van informatie hoe deze vorm te geven. 2012 bestond deze alliantie uit FNV en COC, deze samenwerking is helaas stopgezet. Zie www.uitdekastwerkbeter.nl en www.workplacepride.com. De veldpartijen ondernemen ook eigenstandig activiteiten. Zo kent de FNV een roze netwerk en heeft Workplace Pride de «Declaratie van Amsterdam» opgesteld die bedrijven kunnen ondertekenen, waarbij ze toezeggen in te zetten op lhbt-diversiteitsbeleid. Er zijn nu 32 bedrijven aangesloten bij WPP; 15 daarvan hebben de Declaratie van Amsterdam ondertekend.

⁴ Workplace Pride Foundation (2012). *Talent to Change for LGBT employees*; EIM/Panteia (2011). *Lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender werknemers in het MKB*.

⁵ SCP (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland*.

⁶ Lipperts, A. & Oosterhuis, H. (2010). *Tussen wal en schip. De moeizame emancipatie van biseksuelen*. Tijdschrift voor Seksuologie 34 (1): 3–18; Lisdonk, J. & Kooiman, N. (2012). *Biseksualiteit: vele gezichten en tegelijkertijd onzichtbaar*. In: Keuzenkamp, S. (ed.) (2012). *Niet te ver uit de kast*, p.78–99.

werkgevers, werknemers, lhbt-organisaties) is daarbij essentieel. De overheid blijft ontwikkelingen in de veiligheid en sociale acceptatie van lhbt's op de werkvloer stimuleren en monitoren. Zo wordt op dit moment een benchmark opgezet zodat bedrijven en bedrijfstakken met elkaar kunnen worden vergeleken en krijgt Transgender Netwerk Nederland ondersteuning van een pilotproject voor begeleiding van werkende en werkzoekende transgenders. Ook ben ik met het SCP in overleg over een vervolg op hun onderzoek uit 2012 over de moeilijke positie van transgenders op de arbeidsmarkt en daarbuiten, zodat de ontwikkelingen op dit terrein ook goed opgenomen kunnen worden in hun lhbt-monitor. Over de voortgang hiervan zal ik uw Kamer in de reeds aangekondigde mid-termreview van het emancipatiebeleid medio 2014 nader informeren.

Om meer zicht te krijgen op de mogelijkheden om binnen het lhbt-beleid gericht en adequate aandacht te besteden aan biseksuelen zal ik op korte termijn landelijke veldpartijen (zoals COC, Movisie, Workplace Pride, IHLIA, Stichting Ondersteboven, Transgender Netwerk Nederland en het Landelijk Netwerk Biseksualiteit) uitnodigen om met elkaar te bespreken welke hiaten er op dit moment zijn en mogelijkheden te verkennen om lopende projecten meer «bi-inclusief» te maken. Ook hierover zal ik uw Kamer informeren in de mid-termreview.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker