

Lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgenderwerknemers in het MKB

## **Lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgenderwerknemers in het MKB**

Perspectief van werknemers en werkgevers

drs. Michel Winnubst  
drs. Coen Bertens

Zoetermeer, 18 november 2011

Dit onderzoek is gefinancierd door de homo-hetero alliantie 'de werkvloer'. Deze alliantie wordt gevormd door de vakcentrale FNV en het Company Pride Platform en gefinancierd door het Ministerie van OCW.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van EIM. EIM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with EIM. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of EIM. EIM does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

1	Samenvatting en aanbevelingen	5
1.1	Nederlandse samenvatting en aanbevelingen	5
1.2	English summary and recommendations	11
2	Inleiding	17
2.1	Achtergrond onderzoek	17
2.2	Onderzoekskader: erkennen, herkennen en waarderen	18
2.3	Opbouw onderzoek	19
2.4	Leeswijzer	20
3	Openheid op het werk en privé	23
3.1	Inleiding	23
3.2	Drempels voor openheid	23
3.3	Perceptie van en over openheid	26
4	Homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen op de werkvloer	29
4.1	Inleiding	29
4.2	Acceptatie en werkklimaat	30
4.3	Grappen en ingrijpen	33
4.4	Inzet vaardigheden	35
4.5	Voordelen positief werkklimaat	37
4.6	Maatregelen	39
5	Transgenderpersonen op de werkvloer	43
5.1	Inleiding	43
5.2	Acceptatie en werkklimaat	44
5.3	Inzet vaardigheden en maatregelen	45
	Literatuurlijst	47



# 1 Samenvatting en aanbevelingen

## 1.1 Nederlandse samenvatting en aanbevelingen

### *Samenvatting*

In deze samenvatting kijken we naar de belangrijkste uitkomsten van een onderzoek naar homoseksuele, lesbische, biseksuele en transgenderwerknemers in het MKB, dat EIM heeft uitgevoerd in opdracht van de FNV en het Company Pride Platform (CPP). De FNV en het CPP willen met dit onderzoek een beeld schetsen van de mate van erkenning, herkenning en waardering van LHBT-werknemers. Daarnaast is het voor dit onderzoek van belang om inzicht te krijgen in de perceptie van MKB-werkgevers, alsmede de bereidheid en de commitment van deze MKB-werkgevers om LHBT-werknemers te ondersteunen. Met deze inzichten willen de FNV en het CPP vaststellen welke beleidsontwikkeling en –instrumenten voor deze doelgroep in het MKB zijn gelegitimeerd en gewenst.

Centraal in het onderzoek staat de vraag of er sprake is van een match of mismatch tussen de percepties van de LHBT-werknemers<sup>1</sup> en de MKB-werkgevers inzake LHBT. Hierbij wordt specifiek gekeken naar de visie en perceptie van de volgende drie doelgroepen:

- werkgevers in het MKB<sup>2</sup>
- heterowerknemers<sup>3</sup>
- LHBT-werknemers<sup>4</sup>

In het onderzoek is zoveel mogelijk gebruikgemaakt van een structuur die aansluit bij de volgende vragen:

- Erkennen: wordt openheid van een LHBT-werknemer erkend en gewaardeerd?
- Herkennen: herkent men de werkomstandigheden van LHBT-werknemers?
- Waarderen: hoe waardeert men de werksituatie van LHBT-werknemers?

Het onderzoekskader is grafisch weergegeven in Figuur 1.

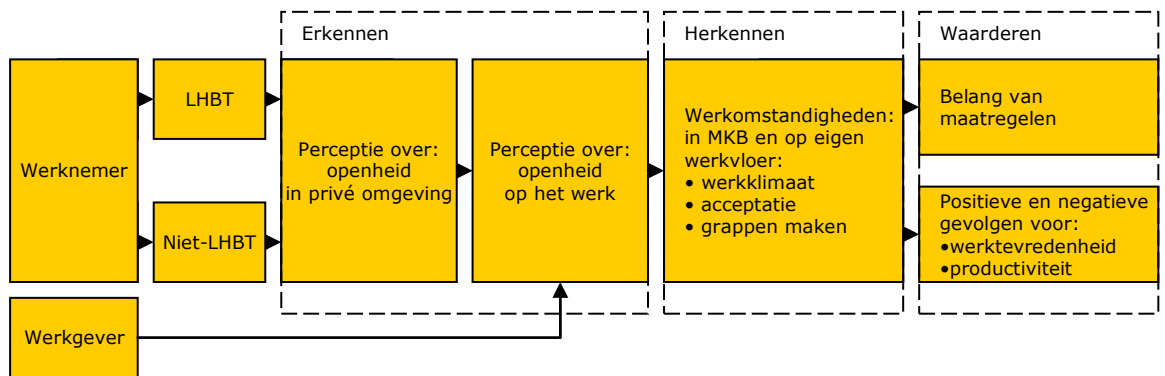
<sup>1</sup> LHBT staat voor: lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgenderpersonen

<sup>2</sup> Werkgevers met meer dan 5 en 100 of minder werknemers in vier sectoren: detailhandel, groot-handel, metaal / techniek en transport.

<sup>3</sup> In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen LHBT- en niet-LHBT-werknemers, voor de leesbaarheid wordt in deze samenvatting onderscheid gemaakt tussen LHBT en hetero-werknemers. Het gaat hier om heterowerknemers die werken voor een bedrijf met 100 of minder werknemers.

<sup>4</sup> Dit zijn LHBT-werknemers die werken voor een bedrijf met 100 of minder werknemers.

Figuur 1 Onderzoekskader



Bron: EIM, 2011

Aan de groep van transgenderpersonen is in het onderzoek aparte aandacht besteed, dus apart van de groep LHB. Voor LHB-werknemers gaat het namelijk over seksuele gerichtheid voor dezelfde sekse of voor allebei. Voor transgenderpersonen gaat het in eerste instantie over genderidentiteit. Maar er wordt dan wel geredeneerd vanuit het perspectief van alle LHBT-werknemers. In sommige delen wordt er bijvoorbeeld gesproken over de perceptie of mening van LHBT-werknemers over een onderwerp dat alleen betrekking heeft op de LHB-werknemers.

De belangrijkste uitkomsten van het onderzoek zijn kort en bondig opgenomen in Tabel 1. Verder zijn de uitkomsten ingedeeld naar probleemgevende en niet-probleemgevende aspecten. Probleemgevende aspecten kunnen gezien worden als zaken:

- waarbij er een groot verschil is tussen de perceptie van werkgevers en werknemers, of;
- waarbij de situatie 'an sich' als onwenselijk wordt gezien (ongeacht hoe verschillend de meningen zijn tussen de doelgroepen).

Niet probleemgevende aspecten zijn situaties waarin er geen grote verschillen zijn tussen de percepties van de drie doelgroepen en/of waar er geen grote onwenselijke situaties zijn.

Tabel 1 Belangrijkste uitkomsten

	<i>Niet probleemgevend</i>	<i>Probleemgevend</i>
<i>Erkennen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In een privésituatie open zijn over je seksuele geaardheid of genderidentiteit is geaccepteerd en er zijn relatief weinig drempels.</li> <li>- Een ruime meerderheid (van alle doelgroepen) geeft aan dat openheid op het werk moet kunnen.</li> <li>- Er zijn LHBT-werknemers die er bewust voor kiezen om niet op het werk uit de kast te komen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn hogere drempels om op het werk uit de kast te komen dan privé.</li> <li>- Werknemers zien de drempels om op het werk open te zijn over je seksuele geaardheid als hoger dan MKB werkgevers.</li> <li>- Vrees voor negatieve reacties is een belangrijke overweging om niet uit de kast te komen op het werk volgens LHBT-werknemers.</li> </ul>
<i>Herkennen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemiddeld geven alle drie de doelgroepen het werkklimaat voor LHB-werknemers een voldoende.</li> <li>- De acceptatie op de werkvloer van, de frequentie van het maken van grappen over, en de mening over het treffen van maatregelen voor LHB-werknemers worden door de LHBT-werknemers en de heterowerknemers op een vergelijkbare manier ervaren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De grootste verschillen liggen in de perceptie van werknemers en MKB werkgevers. Werkgevers zijn positiever over het werkklimaat dan werknemers.</li> <li>- Bij ongeveer de helft van de bedrijven worden af en toe grappen gemaakt over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen (daar zijn alle doelgroepen het over eens).</li> <li>- Werknemers zien dat er vaker wordt ingegrepen bij grappen dan MKB werkgevers.</li> </ul>
<i>Waarderen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MKB werkgevers zien toegevoegde waarde in algemeen diversiteitsbeleid en voorlichting.</li> <li>- LHBT-werknemers zijn meer positief over de uiting en waardering van hun vaardigheden dan heterowerknemers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijna de helft van de MKB werkgevers heeft geen (geschreven / ongeschreven) diversiteitsbeleid.</li> <li>- Het merendeel van de MKB werkgevers geeft aan dat zij geen concrete instrumenten inzetten of maatregelen hebben getroffen gericht op LHB'ers.</li> <li>- Werknemers vinden vaker dan MKB werkgevers dat MKB werkgevers maatregelen moeten treffen.</li> </ul>
<i>Transgenderpersonen</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is consensus over de werksituatie van transgenderwerknemers onder MKB werkgevers en werknemers: de werksituatie is onvoldoende.</li> <li>- Verder vinden werknemers vaker dan MKB werkgevers dat werkgevers maatregelen moeten treffen gericht op het verbeteren van de positie van transgenderwerknemers.</li> </ul>

Bron: EIM, 2011

In het navolgende worden de problematische onderwerpen nader toegelicht, waarbij ook de aanbevelingen ten aanzien van dit onderwerp worden gegeven (de aanbevelingen zijn omkaderd).

*Erkennen: wordt openheid van LHBT'ers erkend en gewaardeerd?*

In eerste instantie gaat het om erkenning van LHBT-werknemers: in welke mate worden LHBT'ers erkend op de werkvloer? Het gaat hier dus om de vraag of openheid, in het bijzonder op het werk, wordt geaccepteerd. Daarom is er in dit onder-



zoek gekeken naar verschillen in perceptie en ervaring over het uit de kast komen in de privésituatie en op de werkvloer.

Net als in een privéomgeving zijn er ook op het werk drempels om uit de kast te komen. Deze zijn echter hoger op het werk dan in een privésituatie. Ruim 90% van de LHBT-werknemers vindt dat het geen probleem zou moeten zijn om op het werk open te zijn over je seksuele geaardheid. Maar er zijn wel degelijk drempels aanwezig waardoor het wel een probleem wordt: bijna een kwart van de LHBT-werknemers is volgens dit onderzoek tenslotte op het werk niet uit de kast. Bijna een kwart van de werkgevers geeft aan dat er een hoge drempel is, en ongeveer de helft van de werknemers (hetero en LHBT) geeft aan dat er een hoge drempel is om op het werk uit de kast te komen. Hier is een duidelijk verschil te zien in de perceptie van werkgevers en werknemers. Vrees voor negatieve reacties is een belangrijke overweging om niet uit de kast te komen, maar het lijkt in sommige gevallen ook een bewuste keuze om op het werk niet bezig te zijn met je seksuele geaardheid of genderidentiteit. Deze redenering zie je terug bij zowel werkgevers als werknemers.

De erkenning van drempels om op het werk open te zijn over je seksuele geaardheid of genderidentiteit is een punt van aandacht. Dit behoeft aandacht op twee manieren. Ten eerste is de aanwezigheid van drempels niet wenselijk. Er zijn LHBT-werknemers die zeggen bewust niet uit de kast komen op het werk. Maar al dan niet open zijn over je seksuele geaardheid moet een persoonlijke keuze zijn en zou niet, zoals nu regelmatig het geval is, moeten worden beïnvloed door angst voor negatieve reacties. Ten tweede is het verschil in perceptie niet wenselijk. Wanneer we de perceptie van LHBT-werknemers als leidend zien wat betreft het bestaan van drempels, dan onderschatten met name werkgevers de aanwezigheid van drempels. Er is meer aandacht en voorlichting nodig, met name richting werkgevers, over het bestaan van dergelijke drempels. Dit is een eerste (maar belangrijke) stap om de acceptatie en openheid van LHBT-werknemers te vergroten. Het MKB kan wat dit betreft leren van de ervaringen bij grote bedrijven en van 'best practices' in het MKB.

*Herkennen: herkent men de werkomstandigheden van LHB-werknemers?*

De herkenning van LHB-werknemers laat zich uiten in de vraag hoe de werkomstandigheden voor LHB-werknemers worden gezien. Zijn zij in staat om zich voldoende (persoonlijk / professioneel) te uiten op de werkvloer? Het gaat hier om de perceptie van de verschillende onderscheiden doelgroepen met betrekking tot de werkomstandigheden van LHB-werknemers.

Bij ongeveer de helft van de bedrijven wordt af en toe een grap gemaakt over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen (daar zijn zowel de werkgevers en werknemers het over eens). Wanneer we kijken naar de frequentie van het maken van grappen naar sector, dan is te zien dat grappen vaker worden gemaakt in de transportsector en in de metaal en techniek dan in de groothandel en detailhandel. Dit blijkt uit de perceptie van de MKB werkgevers. Het is verder opvallend dat werkgevers vaker denken dat er niet wordt ingegrepen bij grappen dan werknemers, maar mogelijk ziet een werkgever niet alles op dit vlak. Met name het ingrijpen door werknemers onderling wordt niet altijd gezien door een werkgever (bewust of onbewust). Wanneer we doorvragen bij de werkgevers en werknemers, dan ontstaat er een genuanceerder (en verschillend) beeld van hun perceptie. Werkgevers zijn

over het algemeen gezien positiever over het werkklimaat in het MKB en hun eigen werkklimaat dan werknemers. Daarbij valt het wel op dat werkgevers in de transportsector en in de metaal en techniek minder positief zijn over het werkklimaat van hun bedrijf dan in de detail- en groothandel. Verder is het opvallend dat 91% van de LHBT-werknemers vindt dat het uit de kast komen op het werk moet kunnen, maar toch is 23% niet uit de kast op het werk. Dit onderstreept de mogelijke onzichtbaarheid van de problematiek: in eerste instantie lijkt alles voldoende, maar doorvragen over de werkomstandigheden levert een genuanceerder beeld op.

Zowel werkgevers als werknemers herkennen het maken van grappen. Er is dus geen groot verschil in perceptie. Het probleem zit meer in de herkenning van grappen als discriminatie of intimidatie. Er dient meer aandacht en voorlichting te zijn voor zowel werkgevers als werknemers over de negatieve kanten van het maken van grappen. Verder blijkt uit het onderzoek ook dat het werkklimaat dat werkgevers zien (c.q. herkennen) positiever is dan het beeld van werknemers. Ook dit behoeft aandacht: consensus over het werkklimaat is de eerste stap in het verbeteren van het werkklimaat. Hiervoor zijn er verschillende instrumenten ontwikkeld, zoals een medewerkertevredenheidsonderzoek en diversiteitstoolboxes voor HR-medewerkers. Door meer aandacht te geven aan (voorbeelden van) de gevoeligheid van LBH'ers bij grappenmakerij, kan het bewustzijn hiervoor worden vergroot.

*Waarderen: hoe waardeert men de werksituatie van LHB-werknemers?*

Ten slotte gaat het om de waardering van LHB-werknemers, oftewel worden LHB-werknemers gewaardeerd op het werk? Dit is gemeten door te vragen naar het belang dat men ziet in maatregelen gericht op LHB-werknemers, en in de positieve en negatieve effecten van de seksuele geaardheid op werktevredenheid en productiviteit. Dit is onder andere onderzocht door te kijken in welke mate werknemers (zowel LHBT als hetero) vinden dat hun competenties en vaardigheden worden gewaardeerd en benut in het bedrijf.

Het merendeel van de MKB-werkgevers geeft aan dat zij geen concrete instrumenten inzetten of maatregelen hebben getroffen die specifiek zijn gericht op het verbeteren van het werkklimaat van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen. Het is opvallend dat werknemers (veel) vaker dan werkgevers vinden dat werkgevers wel degelijk maatregelen moeten treffen. Ruim 15% van de werkgevers vindt dat werkgevers in het MKB maatregelen moeten treffen, terwijl 55% van de hetero- en 61% van de LHBT-werknemers vindt dat werkgevers in het MKB dit zouden moeten doen. Hier ligt een duidelijk verschil in perceptie: de werknemer kijkt naar de werkgever voor maatregelen, en de werkgever vindt dat dit niet hoeft. De situatie wordt door werkgevers dus niet dusdanig gewaardeerd dat zij het zien als een probleem waar zij iets aan moeten doen. Verder geeft ruim driekwart van de werkgevers aan dat voorlichting op school een bijdrage kan leveren aan het creëren van een toekomstig prettiger werkklimaat. Maar het lijkt er ook op dat werkgevers minder toegevoegde waarde zien in specifieke maatregelen gericht op de LHB-doelgroep. Zij zien (desgevraagd) wel waarde in voorlichting in de media (kranten, tv, internet) of op de werkvloer over dit onderwerp. Maar als het dus gaat om specifiek beleid, dan gaat de voorkeur bij werkgevers uit naar het inrichten van algemeen beleid en maatregelen gericht op diversiteit en gelijkheid, waarbij een specifieke doelgroep niet centraal hoeft te staan. Tegelijkertijd is uit het onderzoek gebleken dat bijna de helft van de MKB-werkgevers geen (geschreven of ongeschreven) diversiteitsbeleid heeft/voert.

Er dient meer aandacht te komen voor het belang en de voordelen van diversiteitsbeleid in het MKB, waarbij onder andere aandacht moet zijn voor (of geredeneerd moet worden vanuit) het perspectief van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers. Hierbij is het van belang dat het onderwerp ook niet eenmalig wordt geagendeerd in een organisatie, maar dat het met enige regelmaat aandacht krijgt, waarbij het management / de directie duidelijk betrokken is bij het beleid. Goede voorbeelden van de toegevoegde waarde van homovriendelijk werkklimaat / diversiteitsbeleid kunnen verder bijdragen aan het stimuleren van dergelijk beleid. Verder kan voorlichting op school mogelijk een bijdrage leveren aan het creëren van een toekomstig prettiger werkklimaat.

#### *Transgenderwerknemers*

Een relatief kleine, complexe en gevarieerde groep werknemers zijn transgenderwerknemers. Ook over transgenderwerknemers is aan werknemers en werkgevers gevraagd in welke mate het op de werkvloer geaccepteerd is om een transgenderpersoon te zijn, ook weer door middel van een cijfer. Er zijn geen grote verschillen in het cijfer dat wordt gegeven. Gemiddeld geven alle groepen een vijf: onvoldoende. Daarbij dient gemeld te worden dat LHBT-werknemers de situatie van een transgenderpersoon als problematischer zien dan hetero-werknemers en werkgevers. Verder vinden ook hier werknemers aanzienlijk vaker dan werkgevers dat werkgevers maatregelen moeten treffen gericht op het verbeteren van de positie van transgenderwerknemers.

De situatie van transgenderwerknemers is aanzienlijk slechter dan die van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers. Dit vraagt zeker aandacht voor en voorlichting (gericht op werkgevers en werknemers) over deze groep. De problematiek van transgenders lijkt meer om maatwerk te vragen dan die van LHB'ers. Hiervoor zou een helpdesk of vraagloket kunnen worden ingericht bij Transgender Netwerk Nederland, wellicht in samenwerking met de FNV.

#### *Tot slot*

De voornaamste verschillen zijn te zien in de perceptie en de meningen van MKB-werkgevers en werknemers. Er zijn dus zeker nog gaten te dichten in de perceptie van werkgevers en werknemers. Al met al is er nog voldoende te doen om de positie van homoseksuele, lesbische, biseksuele en transgenderwerknemers op de werkvloer te verbeteren.

Tussen de visie en perceptie van LHBT- en heterowerknemers zijn wel enkele verschillen te zien, maar deze zijn niet bijzonder groot. De beleving van de werksituatie van LHBT-werknemers is ook niet altijd anders dan bij hetero-werknemers: de acceptatie op de werkvloer, de frequentie van het maken van grappen over LHBT'ers, en de mening over het treffen van maatregelen worden door beide groepen veelal op een vergelijkbare manier ervaren. Verder is het opvallend dat LHBT-werknemers over het algemeen positiever zijn over de uiting en waardering van hun vaardigheden dan heterowerknemers. Wellicht kiezen LHB-werknemers vaker dan gemiddeld een werkgever waar ze goed tot hun recht kunnen komen.

Gemiddeld mogen MKB-werkgevers, niet-LHB-werknemers en LHBT-werknemers dan wel een voldoende geven aan het werkklimaat in het MKB voor de LHB-

werknemers, er blijven evengoed drempels bestaan voor het uit de kast komen op het werk. Verder verschilt de inschatting van de daadwerkelijke problematiek, waarbij werkgevers de situatie minder problematisch zien dan de werknemers, en waarbij werkgevers veel minder de noodzaak zien om zelf maatregelen te treffen. Het is ook duidelijk dat de positie van transgenderwerknemers bijzonder problematisch is. Die behoeft echt specifieke aandacht.

MKB-werkgevers geven aan minder toegevoegde waarde te zien in specifieke maatregelen binnen hun bedrijf gericht op de LHBT-doelgroep. Zij zien meer toegevoegde waarde in voorlichting in de media (kranten, tv, internet) of op de werkvloer over dit onderwerp. Wanneer het gaat om specifiek beleid, dan gaat de voorkeur bij werkgevers uit naar het inrichten van algemeen beleid en maatregelen gericht op diversiteit en gelijkheid, waarbij een specifieke doelgroep niet centraal hoeft te staan. Het voeren van een algemeen beleid lijkt echter onvoldoende kans te bieden om het open zijn over seksuele voorkeur of genderidentiteit goed mogelijk te maken. Het voeren van diversiteitsbeleid met accenten naar verschillende groepen toe kan zeker gestimuleerd worden door voorlichting en door goede voorbeelden in het licht zetten.

## 1.2 English summary and recommendations

### *Summary*

In this summary we look at the key findings of this study that EIM has conducted for FNV (Dutch organization of unions) and the Company Pride Platform (CPP) regarding lesbian, gay, bisexual and transgender employees (LGBT) in SME companies. The aim of the study is to get a better overview regarding the recognition, identification and appreciation of LGBT employees in SME's. With these insights the FNV and CPP want to consider developing policy tools for this group. The central question of the study is whether there is a match or mismatch between the perceptions of employees and SME employers regarding LGBT? This study looks specifically at the views and perceptions of the following three groups:

- SME employers;<sup>1</sup>
- hetero-employees;<sup>2</sup>
- LGBT-employees.<sup>3</sup>

The study uses a (research) framework that answers the following questions:

- Recognize: is openness of an LGBT employee recognized and appreciated?
- Identify: how are the working conditions of LGBT employees identified?
- Appreciate: how is the work situation of LGBT employees appreciated?

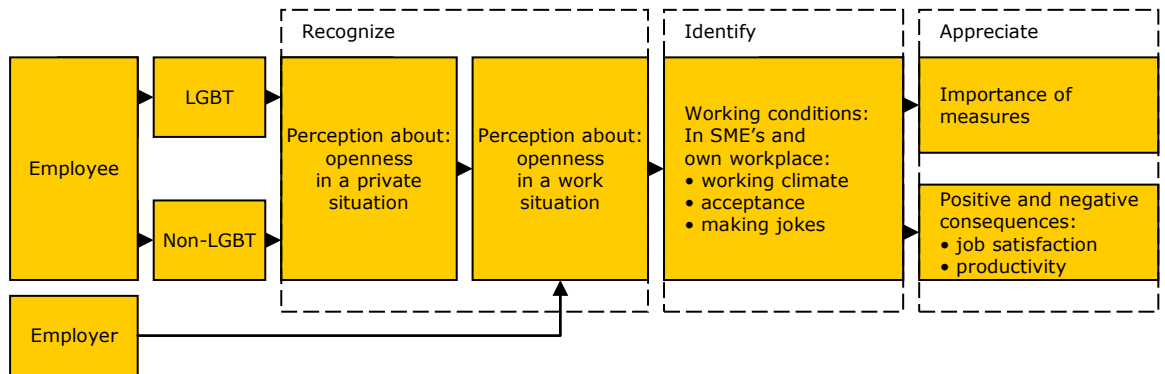
The above results in the research framework shown in Figuur 1.

<sup>1</sup> Employers with more than 5 and 100 or less employees in 4 sectors: retail, wholesale, metal / engineering and transport.

<sup>2</sup> Who work at a company with 100 or less employees. The study distinguishes LGBT and non-LGBT employees in the main text, for the readability of this summary we use the terms heterosexual and LGBT employees.

<sup>3</sup> Who work at a company with 100 or less employees.

Figure 2 Research framework



Source: EIM, 2011

This study also pays special attention to the group of transgender people, apart from the LGB group. This is why in some parts we only mention the perception of the (entire) group of LGBT employees regarding a statement that is only related to the LGB group.

The key findings of the study are set out in Tabel 1. Furthermore, the results are classified according to problem-giving and not-problem-giving aspects. Problematic aspects can be seen as situations where:

- there is a large difference between the perceptions of employers and employees (LGBT and/or hetero), or;
- the situation in itself can be seen as undesirable (no matter how different the opinions are among the three groups).

Not-problem-giving aspect are situations where there are no big differences between perceptions and / or where there are no big undesirable situations.

Table 2 Key findings

	<i>Not-problem-giving</i>	<i>Problem-giving</i>
<i>Recognize</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Being open about your sexual orientation in a private situation is accepted and there are relatively few barriers to do so.</li> <li>- A large majority (of all groups) state that openness in the workplace is not a problem.</li> <li>- There are LGBT employees who deliberately choose not coming out at work.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- There are more barriers to coming out at work than in a private situation.</li> <li>- Employees see the barriers to be open about your sexual orientation at work higher than employers.</li> <li>- Fear of negative responses is an important consideration to not be open at work for LGBT employees.</li> </ul>
<i>Identify</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- On average: all three groups see the working environment for LGB employees as adequate.</li> <li>- Hetero and LGBT employees don't have different views on the acceptance in the workplace, the frequency of making jokes about LGB, and on taking measures aimed at LGB employees.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SME employers are clearly more positive about the working conditions of LGB employees than employees themselves.</li> <li>- Jokes about gays, lesbians or bisexuals are occasionally made at approximately half of the companies.</li> <li>- Employees see that more intervention is done regarding jokes than SME employers think.</li> </ul>
<i>Appreciate</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Employers see value in (general) diversity policy and information.</li> <li>- LGBT employees are more positive about the expression and appreciation of their skills than hetero employees.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nearly half of the SME employers have no (written / unwritten) diversity policy.</li> <li>- The majority of SME employers indicate that they do not use specific instruments and measures aimed at LGB employees.</li> <li>- Employees are more positive about employers taking measures than SME employers themselves.</li> </ul>
<i>Transgender people</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- There is consensus on the work situation of transgender employees among SME employers and employees: the work situation is problematic.</li> <li>- In addition, SME employees are more positive about employers taking measures than SME employers themselves.</li> </ul>

Bron: EIM, 2011

In the following the problematic issues are described in more detail, including the recommendations (the recommendations are boxed).

*Recognize: is openness of an LGBT employee recognized and appreciated?*

To what extent is being a LGBT recognized? Whether openness, especially at work, is accepted is the first subject that will be discussed first. In this study we looked at differences in perceptions and experiences about coming out in a private situation and in the workplace.

There are barriers for being open about your sexual identity, both in a working setting and in a private setting. These barriers seem to be higher at work than in a private situation. Over 90% of the LGBT employees feel that it should be no problem to be open about your sexual orientation in a working environment. But there are certain barriers that make this a problem: according to this study nearly one quarter of LGBT employees are not out of the closet at work. Nearly one quarter of em-

ployers indicates that there is a high threshold, and about half of the employees (both hetero and LGBT) indicate that there is a high threshold for coming out at work. So, there is a clear difference in the perception of employers and employees. Fear of negative responses is an important consideration for not being open, but in some cases it is also a conscious choice to not to be open about sexual orientation or gender identity at work.

The recognition of barriers to be open about your sexual orientation or gender identity at work is an issue. First of all, the presence of thresholds is not desirable. There are LGBT employees who deliberately don't come out at work. But, to be open about your sexual orientation should be a personal choice and not, as it seems frequently the case, because of fear of negative reactions. Secondly, the difference in perception is not desirable. Employers see fewer barriers than employees themselves. As long as a difference in perception exists, the problem is either underestimated or overestimated. When we see the perception of LGBT employees as leading in terms of the existence of thresholds, then we can conclude that employers underestimate the presence of thresholds. More attention and education seems to be needed, particularly towards employers, regarding these barriers. This is a first (but important) step to the acceptance and openness of LGBT employees. In this regard, SMEs can learn from the experiences in large companies and best practices in SMEs.

*Identify: how are the working conditions of LGB employees identified?*

The recognition of LGB employees can be expressed in how the working conditions for LGB employees are seen. Are they able to express themselves (personal / professional) in the workplace? We have studied this by looking at the perception of the three groups regarding the working conditions of LGB employees.

At approximately half of the companies jokes are occasionally made about gays, lesbians or bisexuals (both employers and employees identify this). When we look at the frequency of making jokes by sector we see that jokes are more often made in the transport sector and in the metal and engineering sector than in the wholesale and retail. It is notable that employers more often think that nothing is done about jokes than employees, but an employer may not see everything. In particular, the intervention by employees themselves are not always seen by employers. Furthermore, employers are generally more positive about the working conditions than employees. Also, when we look at the work environment in the four sectors we see that employers in the transport sector and in the metal and engineering are less positive about their working climate compared to employers in the retail and wholesale. It is also striking that 91% of LGBT employees think that coming out at work must not be a problem at work, but 23% is not out of the closet at work. This underlines the potential invisibility of the problem: at first everything seems adequate but there is more going on than is seen at a first glance.

Both employers and employees identify that jokes about LGB are made. There is no big difference in the perception of this between them. The problem lies more in the possible identification of the jokes as harassment or discrimination. More attention and information to both employers and employees about the downsides of making jokes is required. Furthermore, this study also shows that employers see (or identify) the work environment as more positive than employees. This too needs attention: consensus on

the working climate is the first step in improving the working environment. There are several tools that have been developed, such as employee and diversity tool-boxes for HR professionals. Also, more attention to (examples of) the sensitivity of LGB employees regarding jokes is required.

*Appreciate: how is the work situation of LGB employees appreciated?*

Finally: how is the work situation of LGB employees appreciated? This is measured by asking about the importance that one sees in measures aimed at LGB employees and in aspects of job satisfaction and productivity. This has been studied by looking at how employees (both LGBT and hetero) feel that their skills and abilities are valued and utilized in the company.

The majority of SME employers indicate that they do not use specific instruments or measures aimed at improving the working environment for gays, lesbians and bisexuals. Over 15% of employers think that employers should take action, while 55% of hetero and 61% of LGBT employees feel that SME employers should do this. There is a clear difference in perception. Employers see more value in raising awareness in the media (newspapers, TV, Internet) or at work on this subject. But when it comes to specific policy, employers prefer establishing general policies and measures focused on diversity and equality, without focusing on a specific group. At the same time, the study found that nearly half of SME employers do not have (written or unwritten) diversity policy.

There needs to be more attention regarding the importance and benefits of diversity policies in SMEs, in which the perspective of gay, lesbian and bisexual employees is part of the policy. It is important that these kind of policy gets attention on a regular basis, where the management is clearly involved in the policy. Good examples of the added value of a gay-friendly work environment / diversity policy may further contribute to promoting such policies.

*Transgender employees*

A relatively small, complex and diverse group of employees are transgender. Employees and employers have been asked to what extent it is accepted to be a transgender person on the working floor. There are no major differences in the perception of the three groups: the situation is problematic. It should be noted that LGBT employees see the situation of a transgender person as more problematic than non LGBT employees and employers. Furthermore, there are considerably more employees than employers that think employers must take measures aimed at improving the position of transgender employees.

The situation of transgender employees is significantly worse and more complex than gay, lesbian and bisexual employees. This demands attention, and education (aimed at employers and employees) on this group is required. The issue of transgender is more tailored than that of LGB employees. This would demand a helpdesk, which can be arranged by the Transgender Network Netherlands, perhaps in cooperation with FNV.

*In conclusion*

The main differences can be seen in the perceptions and opinions of employers and employees. There are clear gaps in the perception of employers and employ-



ees. All in all, there still seems to be lots of potential to improve the position of gay, lesbian, bisexual and transgender employees in the workplace.

There are some differences between the vision and perception of LGBT and hetero employees, but these are not particularly big. The perception of acceptance, the frequency of making jokes, and the view of taking measures are experienced in a similar way. However, LGBT employees are generally more positive about the expression and appreciation of their skills than hetero employees. Perhaps this is an indication that LGB employees choose a company where they are (more) appreciated.

On average, employers, employees (LGBT and non LGBT) state that the working environment is adequate, but there are still barriers regarding coming out at work. Furthermore, the size of the problem is regarded differently. Employers see the situation as less problematic than employees, and employers also see less need for measures aimed at bettering the position of LGBT employees. It is also clear that the position of transgender workers is particularly problematic. This really needs more attention.

Employers see less value in specific measures within their company focused on the LGBT group. They see more added value in information and education via the media (newspapers, TV, Internet) or at work on this subject. When it comes to specific policies, employers prefer general policies and measures aimed on diversity and equality. The advantages of having a good diversity policy with emphasis on different groups can certainly be stimulated by increasing awareness and getting more attention for good practices.

## 2 Inleiding

### 2.1 Achtergrond onderzoek

#### *LHBT-werknemers in Nederland en op de werkvloer*

Minister Plasterk van OCW bracht begin 2008 een nota uit waarin werd aangegeven dat er extra aandacht moest komen voor de positie van LHBT'ers in het maatschappelijk leven. LHBT staat voor: lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender. Dat gold ook voor de werkvloer. Een effectief diversiteits- en inclusiebeleid draagt immers bij aan een positief economisch resultaat voor ondernemingen en instellingen. Talenten, vaardigheden en creativiteit van de werknemer kunnen dan optimaal worden ingezet.

Op de werkvloer is de heterocultuur de norm. Een veilige sfeer, waarin mensen zichzelf kunnen zijn, is de verantwoordelijkheid van de manager diversiteit of HR (Human Resources). Het SCP zegt dat er vooruitgang zit in de acceptatie, maar dat er nog altijd groepen zijn die moeite hebben met homo- en biseksualiteit.<sup>1</sup>

#### *LHBT-werknemers in het MKB*

De afgelopen jaren zijn er verschillende projecten uitgevoerd in samenwerking met grote bedrijven. Hiervoor zijn verschillende instrumenten en LHBT-netwerken ontwikkeld. De FNV en het Company Pride Platform (zie tekstkader) hebben de indruk dat de doelgroep LHBT in MKB-bedrijven minder goed bereikbaar is voor projectactiviteiten die zij gezamenlijk ondernemen. Er zijn ook redenen te bedenken om te verwachten dat de dynamiek op de werkvloer afhangt van de omvang van het bedrijf.

Zij zijn hierbij met name geïnteresseerd in de erkenning, herkenning en waardering van LHBT-werknemers op de werkvloer in het MKB. EIM heeft hierover onderzoek gedaan in opdracht van de FNV en het Company Pride Platform. De resultaten van dit onderzoek zijn vastgelegd in dit rapport.

#### **FNV & CPP**

De FNV is een vereniging van vakbonden die de belangen behartigt van werkenden en uitkeringsgerechtigden. Het Company Pride Platform is in 2007 opgericht met als doel LHBT-netwerken binnen bedrijven en organisaties te stimuleren, samen te brengen en te ondersteunen. Op 1 augustus 2008 hebben de FNV en het Company Pride Platform een gay-straight alliantie met elkaar gesloten, met als doel de sociale veiligheid en acceptatie van LHBT-werknemers op de werkvloer te bevorderen.

<sup>1</sup> Sociaal Cultureel Planbureau (2010), *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*, Den Haag: auteur.

De groep van LHBT-werknemers is een zeer diverse groep, waarbij homoseksuele, lesbische, biseksuele en transgenderwerknemers te maken hebben met een eigen dynamiek wat betreft erkenning, herkenning en waardering. Om deze reden is er in het onderzoek gekeken naar de homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers enerzijds en de transgenderwerknemers anderzijds. Omdat in de praktijk niet iedereen duidelijk weet wat het verschil is tussen bijvoorbeeld een transgender, een transseksueel en een travestiet, is in het tekstkader een (basis) definitie opgenomen van deze begrippen.

#### **Definities**

Transgenderist: genderidentiteit is onzeker.

Transseksueel: genderidentiteit die anders is dan de genderidentiteit bij geboorte.

Travestiet: genderidentiteit is gelijk aan de sekse, maar door kleding te dragen van de andere sekse afwijkend in genderexpressie.

## 2.2 Onderzoekskader: erkennen, herkennen en waarderen

Dit onderzoek, en rapport, is gebaseerd op een centrale gedachte achter het meten van perceptie en visies van werkgevers en werknemers over LHBT-werknemers op de werkvloer. In dit kader is gewerkt met drie verschillende doelgroepen en hun visie en perceptie omtrent erkenning, herkenning en waardering van LHBT-werknemers. Hierover het volgende.

### *Doelgroepen*

Of een werknemer al dan niet tot de LHBT-doelgroep behoort, kan van invloed zijn op hoe hij of zij kijkt naar LHBT-werknemers op de werkvloer. Dit rapport staat daarom centraal rond drie doelgroepen:

- MKB-werkgevers in de detailhandel, groothandel, metaal/techniek en transportsector;
- LHBT-werknemers werkzaam in het MKB;
- niet-LHBT-werknemers werkzaam in het MKB.

Deze drie doelgroepen vormen de basis van het onderzoek en de analyse.

### *Erkennen: wordt openheid van LHBT'ers erkend en gewaardeerd?*

In eerste instantie gaat het om erkenning van LHBT-werknemers, oftewel: in welke mate worden LHBT'ers erkend op de werkvloer? Het gaat hier dus om de vraag of openheid, in het bijzonder op het werk, wordt geaccepteerd. Daarom is er in dit onderzoek gekeken naar verschillen in perceptie over het uit de kast komen in de privésituatie en op de werkvloer.

### *Herkennen: herkent men de werkomstandigheden van LHBT-werknemers?*

De hiervoor genoemde percepties zijn van invloed op de manier waarop een specifieke doelgroep (werkgever, niet-LHBT-werknemer en LHBT-werknemer) kijkt naar de situatie op de werkvloer. De herkenning van LHBT-werknemers laat zich uiten in de vraag hoe de werkomstandigheden voor LHBT-werknemers worden gezien. Zijn zij in staat om zich voldoende (persoonlijk / professioneel) te uiten op de werkvloer? Het gaat hier om het inzicht van de verschillende doelgroepen van dit onderzoek met betrekking tot de werkomstandigheden van LHBT-werknemers.

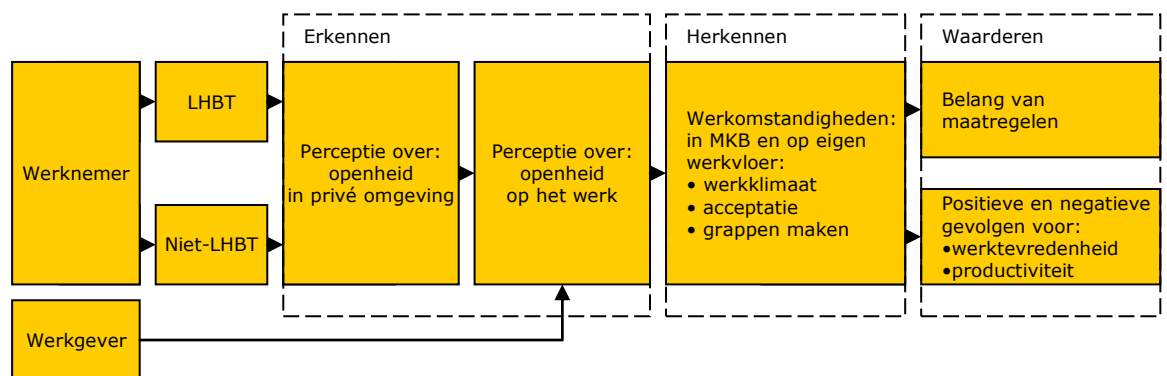
### *Waarderen: hoe waardeert men de werksituatie van LHBT-werknemers?*

Ten slotte gaat het om de waardering van LHBT-werknemers, oftewel worden LHBT-werknemers gewaardeerd op het werk? Dit laat zich met name uiten in de relevantie die men ziet in maatregelen gericht op LHBT-werknemers en in de positieve en negatieve effecten van de seksuele geaardheid of genderidentiteit op werktevredenheid en productiviteit.

### *Onderzoekskader in een overzicht*

Het bovenstaande laat zich vertalen in de grafische weergave zoals deze is opgenomen in Figuur 3.

Figuur 3 Onderzoekskader



Bron: EIM, 2011

## 2.3 Opbouw onderzoek

### *Onderzoeksdoel en vragen*

De FNV en het Company Pride Platform willen met dit onderzoek een beeld schetsen van de mate van erkenning, herkenning en waardering van LHBT-werknemers. Daarnaast is het voor dit onderzoek van belang inzicht te krijgen in de perceptie van werkgevers, alsmede de bereidheid en de commitment van MKB-werkgevers om LHBT-werknemers te ondersteunen. Met deze inzichten wil de FNV vaststellen welke beleidsontwikkeling en -instrumenten voor deze doelgroep in het MKB zijn gelegitimeerd en gewenst.

De hiervan afgeleide onderzoeksvragen op hoofdlijnen zijn:

- Hoe ervaren LHBT-werknemers het werkklimaat en hoe gaan zij om met hun LHBT'erschap op de werkvloer?
- Hoe ervaren niet-LHBT-werknemers het werkklimaat en hoe gaan zij om met hun LHBT'erschap op de werkvloer?
- Hoe kijken werkgevers aan tegen LHBT op de werkvloer, hoe gaan zij met LHBT om en welke verdere veranderingen op dit gebied achten zij nodig?
- In hoeverre is er sprake van een match of mismatch tussen de percepties van de LHBT-werknemers en de MKB-werkgevers en kunnen ondersteunende instrumenten een eventuele mismatch doen afnemen?

### *Opzet onderzoek*

Voor dit onderzoek is een enquête gehouden onder werkgevers en werknemers die zijn onderverdeeld in de volgende drie doelgroepen:

- MKB-werkgevers in de detailhandel, groothandel, metaal/techniek en transportsector;
- LHBT-werknemers werkzaam in het MKB;
- niet-LHBT-werknemers werkzaam in het MKB.

Deze zijn benaderd via een tweetal enquêtes: één onder werkgevers en één onder werknemers. Voordat deze vragenlijst is uitgezet, zijn tevens twee bijeenkomsten georganiseerd met:

- werkgevers over de werkgeversenquête op 16 juni 2011;
- LHBT-werknemers over de werknemersenquête op 15 juni 2011.

Met hen is gesproken over de opzet en inhoud van de vragenlijsten.

### Werkgeversenquête

De werkgeversenquête is uitgevoerd door Stratus Marktonderzoek.<sup>1</sup> Dit was een telefonische enquête onder MKB-werkgevers in de detailhandel, groothandel, metaal/techniek en transport. Uiteindelijk heeft deze aanpak geresulteerd in 273 respondenten (dit is na opschoning van het bestand op omvang en sector). Deze respondenten zijn dus werkgevers in één van de vier genoemde sectoren, en hebben meer dan 5 en minder dan 100 werknemers in dienst. De uitkomsten van deze enquête zijn gewogen, zodat uitspraken gedaan kunnen worden over alle werkgevers (met deze omvang en uit de vier sectoren).

### Werknemersenquête

De werknemersenquête is uitgezet in het panel van Panelclicks. In de basis was de vragenlijst verdeeld in twee verschillende routes: één voor LHBT-werknemers en één gericht op niet-LHBT-werknemers. Deze aanpak heeft uiteindelijk geresulteerd in 194 LHBT-respondenten en 295 niet-LHBT-respondenten. Deze respondenten zijn werkzaam bij een bedrijf met 100 of minder werknemers. De resultaten ten aanzien van de niet-LHBT-werknemers zijn gewogen en de resultaten ten aanzien van de LHBT-werknemers zijn niet gewogen. Er zijn voor de LHBT-werknemers geen populatiegegevens beschikbaar, waardoor weging niet mogelijk is.

## 2.4 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 3 gaat in op de drempels en visie over openheid om privé of op het werk uit de kast te komen. In hoofdstuk 4 staat de positie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers centraal. En in hoofdstuk 5 staat de transgenderwerknemer centraal. In het onderzoek is op een aantal vlakken expliciet onderscheid gemaakt in de perceptie van werkgevers en werknemers ten aanzien van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers enerzijds en transgenderwerknemers anderzijds. Dit is gedaan omdat de werksituatie voor beide groepen anders is. Vanuit deze overweging zijn de belangrijkste resultaten over de transgenderwerknemers opgenomen in een apart hoofdstuk.

Voor de eenduidigheid en bondigheid worden de werknemers die niet homoseksueel, lesbisch, biseksueel of transgender zijn, aangeduid als 'niet-LHBT-werknemer'

<sup>1</sup> Stratus Marktonderzoek is, net als EIM, onderdeel van Panteia.

(soms afgekort als 'niet-LHBT-wn') en werknemers die lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender zijn, worden aangeduid als 'LHBT-werknemer' (soms afgekort als 'LHBT-wn'). Verder worden de werkgevers in een aantal overzichten afgekort als 'wg'.

De antwoordcategorieën 'wil niet zeggen' en 'weet niet' in de twee enquêtes zijn bewust opgenomen in dit rapport. Dit is gedaan om duidelijkheid te geven over de opbouw van de respons en de bereidheid om mee te werken aan dit onderzoek. Zoals ook blijkt uit de informatie in dit rapport was de bereidheid groot om mee te doen aan dit onderzoek en te praten over het onderwerp. Het niet willen geven van (bijvoorbeeld te persoonlijke) informatie komt beperkt voor onder de respondenten.



### 3 Openheid op het werk en privé

#### 3.1 Inleiding

Voordat de werksituatie en het werkklimaat omtrent LHBT-werknemers aan bod kan komen (hoofdstukken 4 en 5), is het van belang om eerst te kijken hoe de verschillende doelgroepen (werkgevers, LHBT- en niet-LHBT-werknemers) aankijken tegen LHBT-werknemers op de werkvloer. Het gaat hier in eerste instantie om het uit de kast komen, zowel privé als op het werk. Openlijk uitkomen voor je seksuele geaardheid geeft een beeld van de zichtbaarheid van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers. Deze onderwerpen komen aan bod in paragraaf 3.2. Paragraaf 3.2 gaat verder ook in op de drempels die de verschillende doelgroepen zien over het openlijk uitkomen voor de seksuele geaardheid.

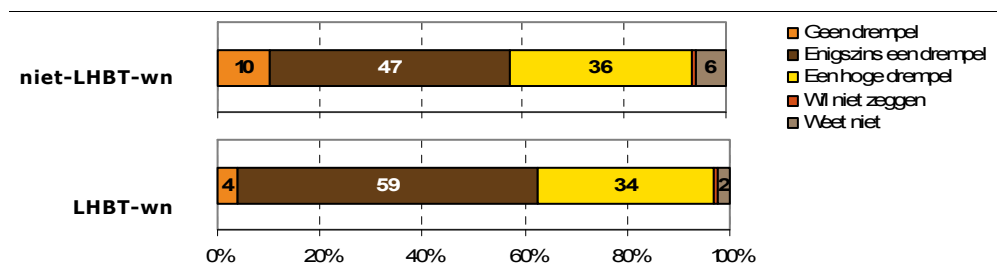
Zodra dit beeld van drempels is geschetst, gaan we in dit hoofdstuk nader in op de perceptie (en houding) van de doelgroepen ten aanzien van openheid op de werkvloer. Hoe wenselijk vinden zij het dat LHBT-werknemers op het werk uit de kast komen? En zijn er werknemers die op het werk, om welke reden dan ook, hier niet open over zijn? Deze onderwerpen komen aan bod in paragraaf 3.3.

#### 3.2 Drempels voor openheid

*Een derde van de werknemers ziet hoge drempel om privé uit de kast te komen*

Voordat een werknemer op het werk uit de kast komt, gaat er meestal eerst de stap aan vooraf van privé uit de kast komen. Aan de werknemers is gevraagd of zij vinden dat er een drempel is om privé uit de kast te komen (zie Figuur 4). Bijna 5% van de LHBT-werknemers en 10% van de niet-LHBT-werknemers denkt dat er geen drempel is om privé open te zijn over je seksuele geaardheid. Verder ziet ongeveer een derde van zowel de LHBT- als de niet-LHBT-werknemers een hoge drempel om privé open te zijn over de seksuele geaardheid.

Figuur 4 Drempel voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen om privé uit de kast te komen



Bron: EIM, 2011

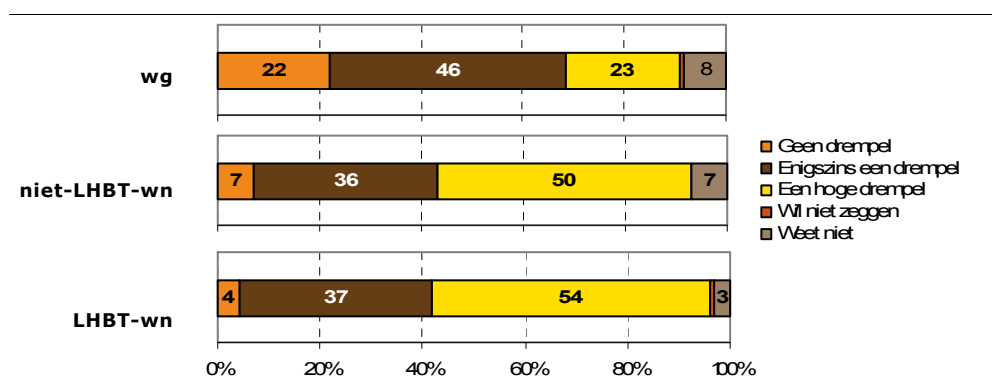
*Werkgevers zien minder drempels dan werknemers om uit de kast te komen op het werk*

Net als in een privéomgeving is het mogelijk dat er ook op het werk drempels kunnen zijn om open te zijn over de eigen seksuele geaardheid. Figuur 5 geeft een



overzicht van de mening van de drie doelgroepen ten aanzien van de aanwezigheid van drempels om op het werk uit de kast te komen. Hier is in eerste instantie duidelijk een verschil te zien tussen de werkgevers en werknemers. Werknemers zien meer drempels om open te zijn over de seksuele geaardheid op de werkvloer dan werkgevers. Ook geeft bijna een kwart van de werkgevers aan dat er een hoge drempel is, terwijl ongeveer helft van de werknemers (niet-LHBT en LHBT) aangeeft dat er een hoge drempel is.

Figuur 5 Aanwezigheid drempels om voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen uit de kast te komen op het werk

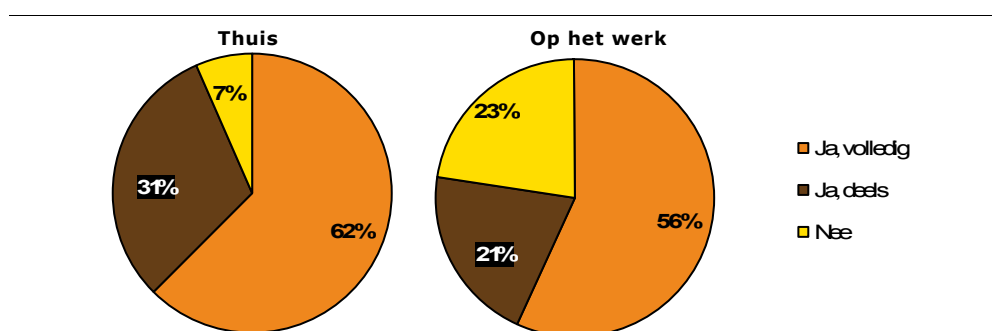


Bron: EIM, 2011

#### *Bijna kwart alle LHBT-werknemers niet op het werk uit de kast*

De aanwezigheid van drempels kan dus van invloed zijn op het al dan niet uit de kast komen. Gezien het bovenstaande is het logisch om te veronderstellen dat er meer LHBT-werknemers zijn die privé open zijn over zijn of haar seksuele geaardheid dan LHBT-werknemers die op het werk open zijn. Er zijn tenslotte volgens de gegevens meer LHBT-werknemers die een hoge drempel zien om op het werk open te zijn dan privé. Uiteraard is het ook mogelijk om deels uit de kast te komen, bijvoorbeeld alleen richting goede vrienden of collega's. Figuur 6 geeft een overzicht van de LHBT-werknemers en of zij al dan niet thuis of op het werk uit de kast zijn gekomen. 7% van de LHBT-werknemers is thuis niet open over zijn of haar (seksuele / gender) identiteit, en bijna een kwart van de LHBT-werknemers is niet op het werk open.

Figuur 6 LHBT-werknemers: privé en op het werk uit de kast



Bron: EIM, 2011

Het percentage van LHBT-werknemers dat op het werk niet open is, ligt lager dan in onderzoek van het SCP. Uit onderzoek van het SCP blijkt namelijk dat een derde van de LHBT-werknemers niet op het werk uit de kast zijn.<sup>1</sup> Dit verschil kan mogelijk verklaard worden uit het gegeven dat het onderzoek van het SCP betrekking heeft op het gehele bedrijfsleven, terwijl dit onderzoek zich alleen richt op werknemers in het MKB. Daarnaast wordt in het onderzoek van het SCP alleen gekeken naar homoseksuelen, lesbiennes en transvrouwen. Biseksuele en transmannen lijken geen specifiek onderdeel van het onderzoek en het genoemde percentage.

#### *Vrees voor negatieve reacties houdt LHBT-werknemers in de kast*

Voordat wij ingaan op de groep die nog niet uit de kast is, besteden we eerst kort aandacht aan het moment waarop de werknemer uit de kast kwam. Hoelang heeft een werknemer hiermee gewacht? Ruim een kwart van de LHBT-werknemers die op het werk open is over zijn of haar seksuele geaardheid deed dit voordat hij of zij in dienst kwam en een kwart deed het binnen een maand. Verder deed een kwart het binnen een jaar en de rest later.

Verder kan een werknemer die nu niet open is op het werk er in de toekomst wel voor kiezen om open te zijn. Om dit al dan niet te doen in de toekomst kan voortkomen uit verschillende motieven, hier gaat het navolgende over.

De helft van de LHBT-werknemers die op dit moment niet uit de kast zijn op het werk, durft ook niet binnen afzienbare tijd volledig open te zijn. Verder geeft ruim een derde van de LHBT-werknemers die gedeeltelijk uit de kast zijn gekomen op het werk aan dat zij ook niet binnen afzienbare tijd volledig open durven te zijn. De voornaamste reden hiervoor zijn de negatieve reacties die de LHBT-werknemer vreest van collega's. Verder is er uiteraard ook een groep van LHBT-werknemers die wel (volledig) open durft te zijn, maar dat niet doet om een specifieke reden. Dit kan bijvoorbeeld omdat hij of zij vindt dat dit geen werkaangelegenheid is.

Bij een overstap naar een nieuwe baan kan een LHBT-werknemer opnieuw de keuze maken of hij of zij al dan volledig open is over zijn of haar seksuele geaardheid of genderidentiteit. Ruim de helft van de werknemers die niet (volledig) uit de kast is op het werk zou dit ook niet (meteen) doen als zij van baan zouden wisselen. Ruim 80% van de LHBT-werknemers die wel uit de kast is, geeft aan ook direct uit de kast te komen bij een nieuwe baan.

Het niet (volledig) uit de kast zijn kan ook lastig zijn voor een LHBT-werknemer in bepaalde situaties. Ongeveer 30% van de LHBT-werknemers ervaart wel eens situaties waarin het lastig is dat hij of zij op het werk niet (of niet volledig) open is over zijn of haar seksuele geaardheid of genderidentiteit. Het gaat hier vooral om:

- gesprekken en/of vragen over de leefsituatie;
- situaties waarin verondersteld wordt dat je hetero bent.

Verder kan het een LHBT-werknemer mogelijk veel energie kosten om bijvoorbeeld bewust niet te praten over zijn of haar leefsituatie. Ruim de helft van de LHBT-werknemers die niet uit de kast zijn op het werk, geeft aan dat het geen energie

<sup>1</sup> Bron: Keuzenkamp, S. & A. Oudejans (2011). *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Folder COC Nederland: Uit de kast werkt beter! Coming out day 2011.

kost of dat hij of zij al gewend is aan het verborgen houden van zijn of haar (seksuele) geaardheid of genderidentiteit. Hier zit wel een subjectieve houding in: het kost mogelijk in de beleving geen energie, maar mogelijk is een werknemer (onbewust) wel bezig met het verborgen houden van zijn of haar seksuele geaardheid.<sup>1</sup> Voor ruim 40% kost het een beetje of veel energie om dit verborgen te houden.

Voor de werknemers die niet geheel uit de kast zijn gekomen, speelt een andere dynamiek op de werkvloer: sommigen weten het wel en anderen niet. Bijna twee derde van de LHBT-werknemers die naar een beperkt aantal collega's open is geeft aan dat het geen energie kost of dat hij of zij al gewend is aan het verborgen houden van zijn of haar (seksuele) geaardheid of genderidentiteit voor bepaalde collega's. Voor een derde kost het een beetje of veel energie om dit verborgen te houden.

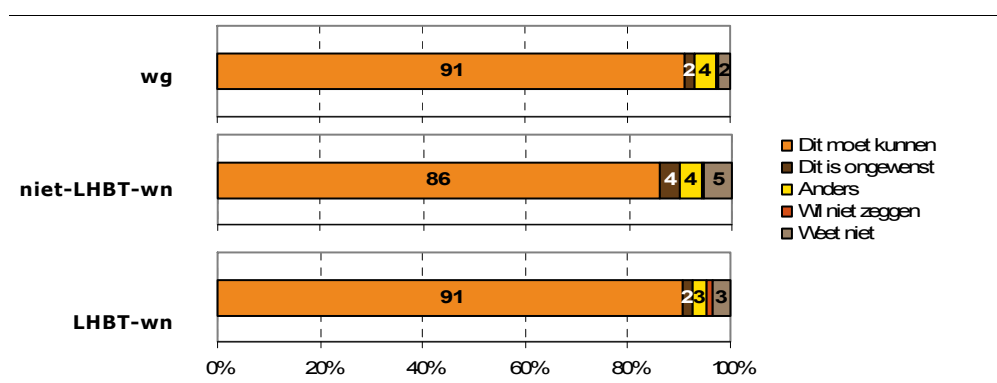
### 3.3 Perceptie van en over openheid

Nu dat het eerste beeld is geschetst over openheid over de seksuele geaardheid op het werk, is het tijd om nader in te zoomen op de perceptie van de drie doelgroepen over het uit de kast komen op het werk. Hoe kijken de doelgroepen aan tegen het uit de kast komen op het werk? En denken zij dat er werknemers zijn die niet uit de kast zijn op het werk? Deze onderwerpen komen aan bod in deze paragraaf.

#### *Geen grote verschillen in perceptie op het uit de kast komen op het werk*

In het navolgende staat de vraag centraal: hoe kijken de verschillende doelgroepen (werkgevers, niet-LHBT-werknemers en LHBT-werknemers) aan tegen het uit de kast komen op het werk? Mogelijk kan een ongewenste houding bijdragen aan het creëren van drempels om op het werk open te zijn over de seksuele geaardheid. Figuur 7 geeft hier een overzicht van. Hieruit blijkt dat er geen grote verschillen te zien zijn tussen de doelgroepen. De ruime meerderheid geeft aan dat het moet kunnen op het werk.

Figuur 7 Openheid over seksuele geaardheid op het werk



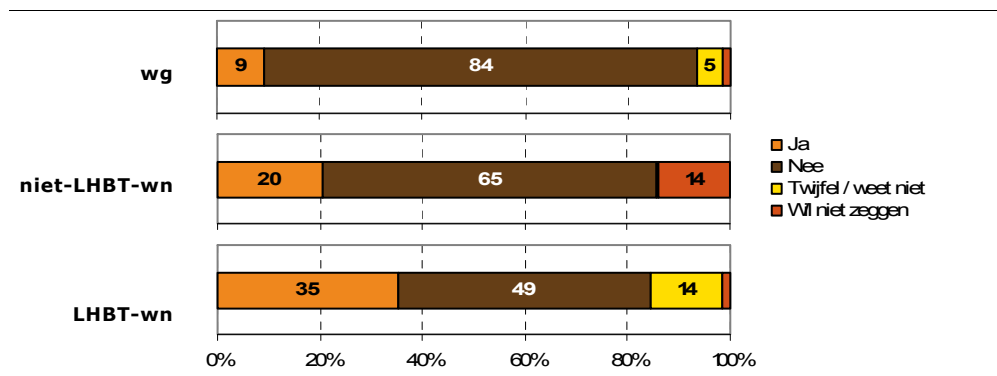
Bron: EIM, 2011

<sup>1</sup> Zie ook: Woody, C.L. (2008). *The Cost of Thinking Twice*, IBM.

*Angst voor negatieve reacties belangrijkste reden om niet uit de kast te komen volgens LHBT-werknemers*

Zoals uit het voorafgaande blijkt, is er geen groot verschil tussen de visie over de wenselijkheid om op het werk open te zijn over je seksuele geaardheid. Voordat we kijken naar de redenen die de drie doelgroepen zien voor (andere) LHBT-werknemers om niet uit de kast te komen, is het van belang om eerst te kijken naar hoe groot zij denken dat de groep is waar het om gaat. Aan de werkgevers en werknemers is daarom gevraagd of zij het vermoeden hebben dat er in hun bedrijf of het bedrijf waar zij werken medewerkers zijn die homo, lesbisch of biseksueel zijn en op het werk hier niet voor uitkomen. Zoals Figuur 8 aantoont, denkt 9% van de werkgevers, 20% van de niet-LHBT-werknemers en 35% van de LHBT-werknemers dat er medewerkers zijn die niet uit de kast komen. Er zit dus een groot verschil tussen de percepties van de werkgevers en werknemers. Zo zien LHBT-werknemers vaker dat er anderen (nog) in de kast zitten dan niet-LHBT-werknemers. Dit is een mogelijke indicatie van gevoeligheid en herkenning van een groep waar je zelf toe behoort. De LHBT-werknemers herkennen andere LHBT-werknemers eerder dan niet-LHBT-werknemers. Verder geeft 14% van de LHBT-werknemers aan dat zij twijfelen of het niet zeker weten of er werknemers zijn die niet open zijn over hun seksuele geaardheid. Zij houden dus meer rekening met de mogelijkheid dat er onduidelijkheid kan zijn.

Figuur 8 Zijn er werknemers die niet open zijn over hun seksuele geaardheid



Bron: EIM, 2011

Er zijn dus grote verschillen in de perceptie van de drie doelgroepen. Aan de werkgevers en werknemers is ook gevraagd waarom zij denken dat werknemers niet open zijn over hun seksuele geaardheid. De redenen waarom zij dit denken verschilt per doelgroep. De top 2-redenen van de werkgevers is:<sup>1</sup>

- 1 zij zijn zich er zelf misschien nog niet van bewust (mogelijk vanwege leeftijd);
- 2 zij vrezen waarschijnlijk negatieve reacties van collega's.

De top 3-redenen om niet uit de kast te komen volgens niet-LHBT-werknemers ziet er als volgt uit:

- 1 zij vrezen waarschijnlijk negatieve reacties van collega's;

<sup>1</sup> De reden waarom hier een top 2 staat i.p.v. top 3, zoals het geval is bij de werknemers, is omdat de overig genoemde antwoorden te divers zijn en niet groot genoeg in omvang om op te nemen als een belangrijke reden.

- 2 zij zijn zich er zelf misschien nog niet van bewust (mogelijk vanwege leeftijd);
- 3 het werk is niet de plek om daarmee bezig te zijn.

De top 3 volgens LHBT-werknemers is:

- 1 zij vrezen waarschijnlijk negatieve reacties van collega's;
- 2 het werk is niet de plek om daarmee bezig te zijn;
- 3 gedeelde derde plaats: zij vrezen waarschijnlijk negatieve, zakelijke consequenties en zij zijn zich er zelf misschien nog niet van bewust (mogelijk vanwege leeftijd).

Zoals ook blijkt uit het bovenstaande is voor de werknemers (waaronder LHBT-werknemers) een belangrijk motief om niet uit de kast te komen de verwachte negatieve reacties. Bij de werkgevers en niet-LHBT-werknemers staat het niet bewust zijn van de seksuele geaardheid in de top 2, respectievelijk op de eerste en tweede plaats. Bij de LHBT-werknemers scoort de afweging dat het werk niet de plek is om daarmee bezig te zijn hoog: het staat op de tweede plaats. Angst voor negatieve reacties staat bij hen op de eerste plaats. Dit komt overeen met wat staat vermeld in paragraaf 3.2: vrees voor negatieve reacties is een belangrijke overweging om niet open te zijn, maar het is in sommige gevallen ook een bewuste keuze om op het werk niet bezig te zijn met je seksuele geaardheid. Mogelijk is dit ook een indicatie dat er LHBT-werknemers zijn die om deze reden meer afstand hebben (of nemen) van hun collega's.

## 4 Homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen op de werkvloer

### 4.1 Inleiding

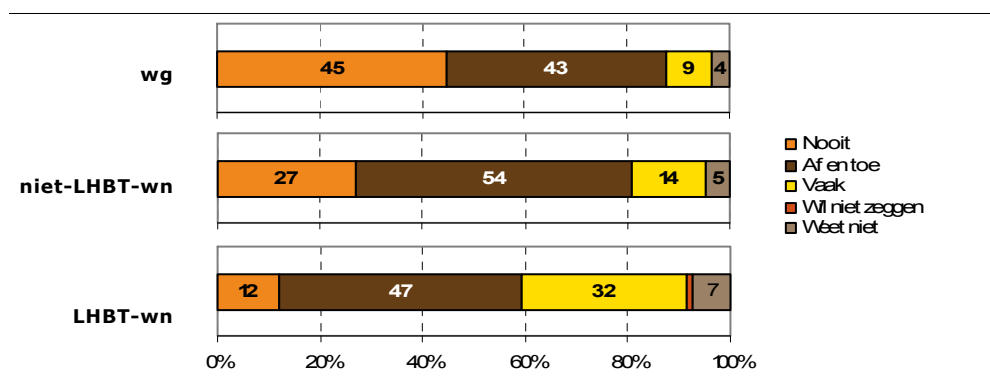
In dit hoofdstuk staat de positie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers op de werkvloer centraal. Hierbij passeren verschillende thema's de revue als acceptatie, werkklimaat en inzet vaardigheden. Het gaat in dit hoofdstuk specifiek over de positie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers. In het volgende hoofdstuk staat de positie van transgenderwerknemers centraal. Ook in dit hoofdstuk worden de uitkomsten van het onderzoek ten aanzien van de drie doelgroepen (werkgevers, niet-LHBT-werknemers en LHBT-werknemers) naast elkaar getoond. Dit hoofdstuk kent de volgende opbouw:

- De volgende paragraaf (4.2) gaat in op de acceptatie om op de werkvloer homo, lesbisch of biseksueel te zijn en het werkklimaat dat daarmee samenhangt.
- Paragraaf 4.3 gaat in op de mate waarin er sprake is van grappen over homoseksualiteit en of er wordt ingegrepen bij dit soort situaties op de werkvloer.
- In paragraaf 4.4 staat de inzet van de vaardigheden van (homoseksuele, lesbische of biseksuele) werknemers centraal.
- Paragraaf 4.5 gaat in op de perceptie van werkgevers over mogelijke voordelen van een homovriendelijk werkklimaat.
- In de laatste paragraaf (4.6) wordt gekeken of werkgevers maatregelen treffen en of werknemers maatregelen verwachten ten aanzien van homoseksualiteit op de werkvloer.

#### *Werknemers hebben vaker te maken met (andere) LHBT-werknemers dan werkgevers*

Voordat bovenstaande onderwerpen aan bod komen, schetsen we eerst een beeld van hoe vaak de werkgevers en werknemers te maken hebben gehad met (andere) homoseksuele, lesbische of biseksuele medewerkers. Dit kan mede van invloed zijn op hun mening over LHBT-werknemers op de werkvloer. Aan de werkgevers is daarom gevraagd: heeft uw bedrijf nooit, af en toe of vaak te maken gehad met homoseksuele, lesbische of biseksuele medewerkers? En aan de werknemers is gevraagd: Hoe vaak heb je binnen je bedrijf te maken gehad met homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen? De resultaten hiervan zijn opgenomen in Figuur 9. Zo geeft 45% van de werkgevers, 27% van de niet-LHBT-werknemers en 12% van de LHBT-werknemers aan op hun werk nooit te maken hebben gehad met homoseksuele, lesbische of biseksuele medewerkers. Ruim de helft van de werkgevers heeft af en toe of vaak te maken gehad met LHBT-werknemers. Van de niet-LHBT-werknemers heeft bijna driekwart en van de LHBT-werknemers heeft 80% af en toe of vaak te maken met LHBT-werknemers. LHBT-werknemers komen dus vaker in contact met (andere) LHBT-werknemers dan werkgevers en niet-LHBT-werknemers. Ook dit is een indicatie van de gevoeligheid en herkenning binnen een groep, zoals aangekaart in paragraaf 3.2. LHBT-werknemers komen mogelijk vaker in contact met andere LHBT-werknemers, omdat zij er meer voor open staan en elkaar eerder (h)erkennen dan niet-LHBT-werknemers. Het verschil in perceptie tussen werkgever en werknemer kan verschillende verklaringen hebben. Het kan ook een indicatie zijn dat LHBT-werknemers richting hun werkgever niet open zijn over hun seksuele geaardheid, of werkgevers kijken er (bewust) niet naar om welke reden dan ook.

Figuur 9 Hoe vaak heb je te maken gehad met homoseksuele, lesbische of biseksuele medewerkers



Bron: EIM, 2011

Wanneer we kijken naar hoe vaak werkgevers in de verschillende sectoren te maken hebben gehad met homoseksuele, lesbische of biseksuele medewerkers, dan valt het op dat werkgevers in de transportsector en in de metaal en techniek minder vaak te maken hebben met homoseksuele, lesbische of biseksuele medewerkers. In de detailhandel geven de werkgevers vaker aan dat zij te maken hebben met homoseksuele, lesbische of biseksuele medewerkers dan in de andere sectoren. Verder wijkt de groothandel niet sterk af van het gemiddelde.

## 4.2 Acceptatie en werkklimaat

### *Geen grote verschillen tussen werkgevers en werknemers omtrent acceptatie*

Om een eerste indicatie te krijgen van het werkklimaat is in de enquêtes in eerste instantie gevraagd in hoeverre de drie doelgroepen denken dat het geaccepteerd is om op de werkvloer (in het MKB) homo, lesbisch of biseksueel te zijn. Dit konden zij aangeven door middel van een cijfer.<sup>1</sup> Er zijn geen grote verschillen in het cijfer dat wordt gegeven. Gemiddeld geven alle drie de groepen een zeven: wel een voldoende maar niet ruim voldoende.<sup>2</sup>

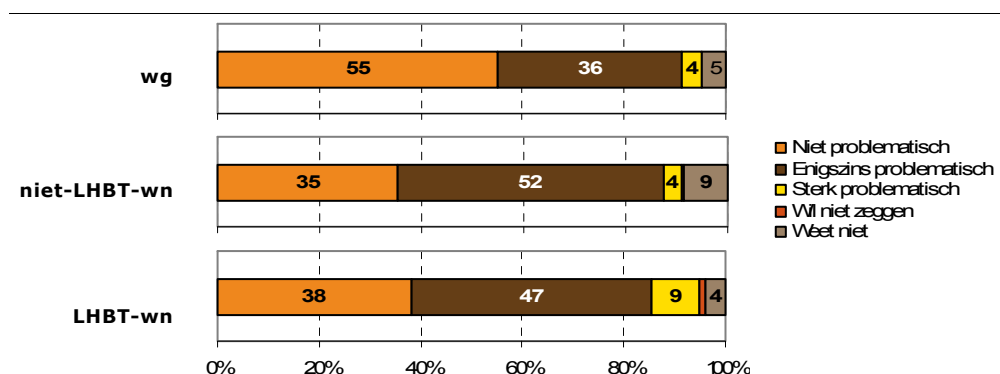
### *Werkgevers iets positiever over werkklimaat in MKB dan werknemers*

Een cijfer is uiteraard een eerste indicatie van de mate van acceptatie, maar hoe problematisch is de werksituatie in het MKB als we hier verder op inzoomen? Figuur 10 geeft een overzicht van hoe problematisch de drie doelgroepen denken dat de werksituatie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers is in het MKB. Van de werkgevers geeft 55% aan dat de situatie niet problematisch is, maar dit percentage ligt lager onder de werknemers, zowel onder niet-LHBT als LHBT. Bijna 40% van de werknemers denkt namelijk dat de werksituatie voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen niet problematisch is. Bijna 10% van de LHBT-werknemers geeft aan dat de situatie sterk problematisch is, terwijl bijna 5% van de niet-LHBT-werknemers en werkgevers denkt dat de werksituatie sterk problematisch is.

<sup>1</sup> Cijfer lopend van: 10: volledig geaccepteerd t/m 1, volledig niet geaccepteerd.

<sup>2</sup> Werkgevers: 6,96; niet-LHBT-werknemers: 6,78 en LHBT-werknemers: 6,92.

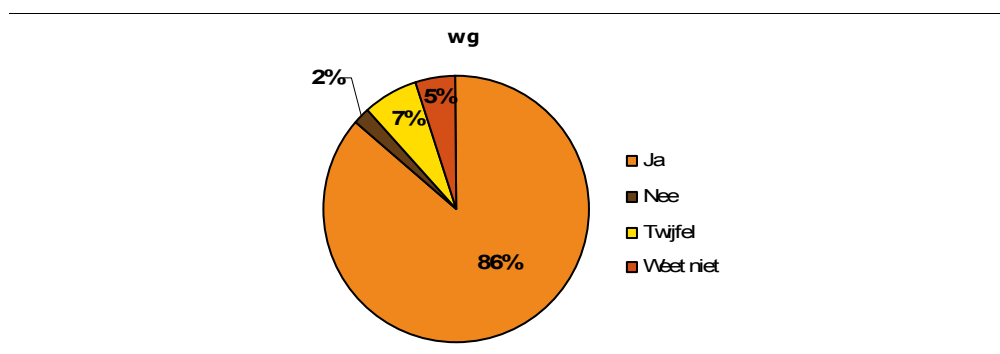
Figuur 10 Hoe problematisch is de werksituatie voor homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers



Bron: EIM, 2011

Zoals blijkt uit het bovenstaande zijn werkgevers iets positiever over het werkklimaat in het MKB dan werknemers. Ook denkt iets meer dan de helft van de werkgevers dat het werkklimaat niet problematisch is in het MKB. Maar hoe kijken zij naar het werkklimaat op hun eigen werkvloer? Hier zijn de werkgevers over het algemeen positiever over. Zoals ook blijkt uit Figuur 11 geeft 86% van de werkgevers aan dat zij vinden dat er binnen hun bedrijf een prettig werkklimaat heerst voor homoseksuele, lesbische en biseksuele medewerkers.

Figuur 11 Prettig werkklimaat volgens werkgevers



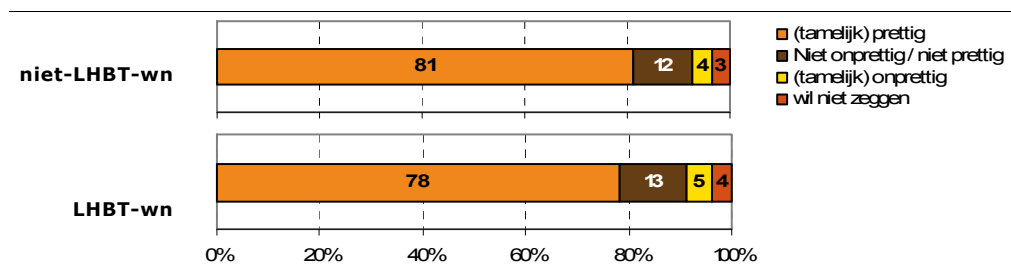
Bron: EIM, 2011

Wanneer we kijken naar het werkklimaat naar sector, dan geven met name de werkgevers in de transportsector en in de metaal en techniek minder vaak aan dat hun bedrijf een prettig werkklimaat heeft voor homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers.

Naast de mening van de werkgever is er ook de mening van de werknemer over het eigen werkklimaat. De mening van de werkgever kan tenslotte gekleurd zijn: deze is mogelijk positiever over het werkklimaat dan de werknemer. Daarom is ook aan de werknemers gevraagd in welke mate zij het werkklimaat als prettig ervaren (zie Figuur 12). Niet-LHBT-werknemers zijn even positief over het werkklimaat dan LHBT-werknemers. Zoals ook uit het voorafgaande figuur blijkt, geeft 86% van de werkgevers aan dat zij denken dat er binnen hun bedrijf een prettig werkklimaat is voor homoseksuele, lesbische en biseksuele medewerkers. 78% van de LHBT-werknemers geeft aan dat zij hun werkklimaat als (tamelijk) prettig ervaren.



Figuur 12 Prettig werkklimaat volgens werknemers



Bron: EIM, 2011

Hoe prettig een werknemer zijn of haar eigen werksituatie vindt, kan ook uitgedrukt worden in een rapportcijfer. Aan de werknemers is namelijk gevraagd of zij een cijfer kunnen geven aan hun werksituatie. LHBT-werknemers geven gemiddeld een 7,9 en niet-LHBT-werknemers geven gemiddeld een 7,7. Het verschil tussen beide groepen is niet groot, net als bij het ervaren van een (on)prettig werkklimaat.

Verder is aan beide doelgroepen ook gevraagd wat er nodig is om de waardering naar een hoger cijfer te tillen. Er zijn geen grote verschillen tussen beide doelgroepen, het gaat veelal om algemene zaken als:

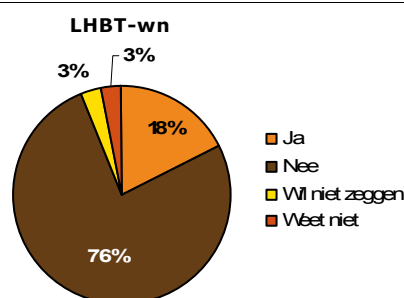
- meer waardering / salaris;
- minder werkdruk;
- betere communicatie tussen werknemers en management.

Een betere werksfeer wordt ook door een relatief klein aantal werknemers genoemd, waarbij het veelal gaat om de acceptatie van diversiteit (waaronder acceptatie op het gebied van seksuele geaardheid).

*Een vijfde van de LHBT-werknemers ervaart wel eens lastige situaties op het werk*

LHBT-werknemers, of ze nu wel of niet op hun werk uit de kast zijn, kunnen op verschillende manier lastige situaties ervaren vanwege hun seksuele geaardheid of genderidentiteit. Ook dit is een indicatie voor het werkklimaat op de werkvloer. Figuur 13 geeft een overzicht van de LHBT-werknemers die al dan niet dergelijke lastige situaties tegenkomen op hun werk. Ruim driekwart van de LHBT-werknemers ervaart geen lastige situaties op het werk vanwege zijn of haar seksuele geaardheid.

Figuur 13 Lastige situaties



Bron: EIM, 2011

Er kunnen zich verschillende soorten lastige situaties voordoen op de werkvloer. De LHBT-werknemers die wel eens te maken hebben met dergelijke situaties geven aan dat dit (heel) soms voorkomt. De top drie van lastige situaties is:

- 1 gesprekken en/of vragen over leefsituatie;
- 2 situaties waarin verondersteld wordt dat je hetero bent;
- 3 situaties waarin er negatieve uitingen worden gedaan over homoseksualiteit.

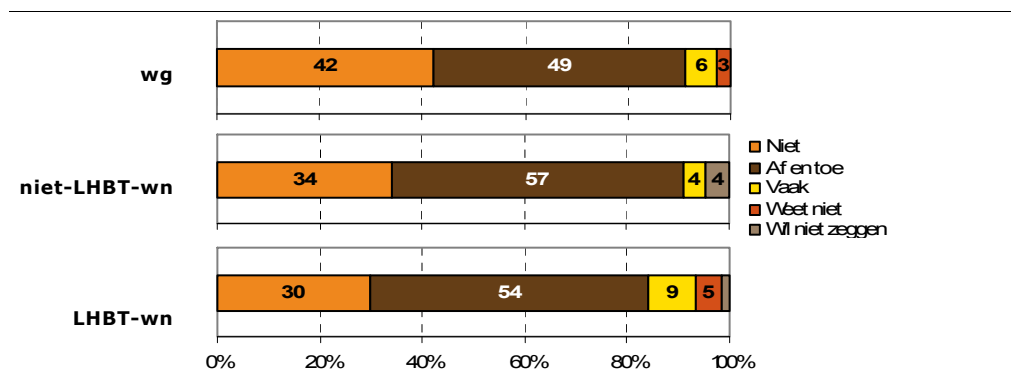
Het lijkt logisch om aan te nemen dat de eerste twee genoemde situaties met enige regelmaat voorkomen op de werkvloer. Het is daarom opvallend dat ruim driekwart van de LHBT-werknemers dit niet als een lastige situatie ervaart. De situaties komen dus logischerwijs wel voor, maar ze worden niet als lastig ervaren. Dit kan mogelijk verklaard worden door gewenning. Zoals eerder geconstateerd: ruim de helft van de LHBT-werknemers die niet uit de kast zijn op het werk, geeft aan dat het geen energie kost of dat hij of zij al gewend is aan het verborgen houden van zijn of haar (seksuele) geaardheid of genderidentiteit (zie ook paragraaf 3.2).

### 4.3 Grappen en ingrijpen

*Volgens werknemers worden er vaker grappen gemaakt dan werkgevers denken*

In deze paragraaf staat een specifieke dimensie van werkklimaat centraal: grappen maken. In de vragenlijsten van de werkgevers en werknemers is gevraagd of er in het bedrijf grappen worden gemaakt over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen, en hoe vaak dit gebeurt. Bijna 50% van de werkgevers geeft aan dat er af en toe grappen worden gemaakt. Daarnaast geeft 57% van de niet-LHBT-werknemers en 54% van de LHBT-werknemers aan dat dit af en toe gebeurt (zie Figuur 14). Het verschil tussen de beide groepen is dus relatief klein. Bij ongeveer de helft van de bedrijven worden dus af en toe grappen gemaakt over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen.

Figuur 14 Frequentie van grappen over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen



Bron: EIM, 2011

Wanneer we kijken naar de frequentie van grappen naar sector (volgens werkgevers) dan is te zien dat grappen vaker worden gemaakt in de transportsector en in de metaal en techniek dan in de groothandel en detailhandel.

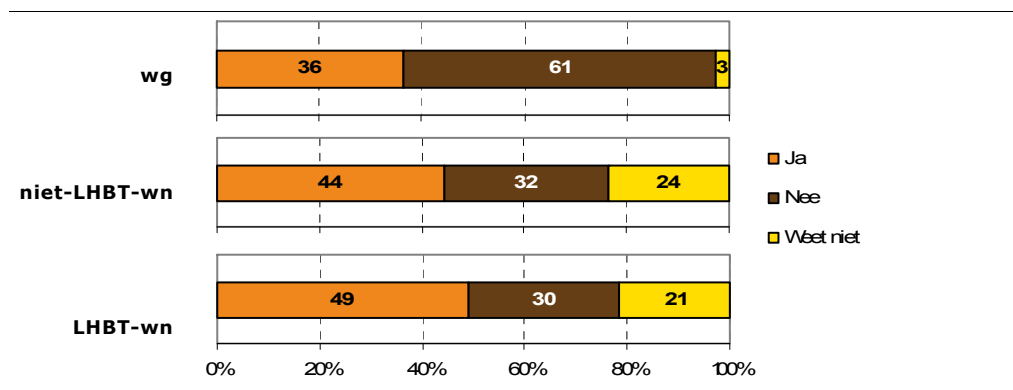
Er zijn verschillende vormen van grappen maken, maar dat deze spanningen kunnen geven op de werkvloer en zelfs gezien kunnen worden als discriminatie / intimidatie blijkt uit een uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling.<sup>1</sup> Hierbij had een homoseksuele werknemer te maken met zaken als 'hij werd door collega's 'homo' genoemd' en 'als hij in de buurt was maakten collega's verwijfde bewegingen'. Dit heeft uiteindelijk in ziekteverzuim geresulteerd van de homoseksuele werknemer. Het is de vaste oordelenlijn van de Commissie dat indien leidinggevenden een werknemer intimideren of op discriminatoire wijze bejegenen, dit rechtstreeks wordt toegerekend aan de werkgever, óók als de werkgever niet op de hoogte was van de bejegening. Daar is in dit voorbeeld dus sprake van: de werkgever heeft zich schuldig gemaakt aan intimidatie.

*Het is veelal het management dat ingrijpt, maar werknemers spreken elkaar ook aan*

De manier waarop er wordt omgegaan met grappen over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen geeft aan hoe negatief de grappen worden ervaren, en of ingrijpen als (al dan niet) wenselijk wordt ervaren. Daarnaast geeft het ingrijpen aan dat het bedrijf actief bezig is met het creëren van een werkklimaat waar (negatieve) uitingen niet worden geaccepteerd. Aan zowel de werkgevers en werknemers is gevraagd of er wordt ingegrepen wanneer er dergelijke grappen worden gemaakt. Het is opvallend dat werkgevers vaker denken dat er niet wordt ingegrepen dan werknemers (zie Figuur 15), maar daar staat tegenover dat een relatief grote groep van werknemers niet weet of er wordt ingegrepen.

<sup>1</sup> Commissie Gelijke Behandeling, oordeel 2010-135, datum: 6 september 2010, dossiernummer: 2010-0065.

Figuur 15 Wordt er ingegrepen bij grappen over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen



Bron: EIM, 2011

Ingrijpen bij grappen kan op verschillende manieren gebeuren: zowel het management als werknemers kunnen ingrijpen bij (negatieve) grappen. Aan de werkgevers is gevraagd wie er ingrijpt wanneer er grappen worden gemaakt. In de meeste gevallen is dit het management, maar de werkgevers geven ook aan dat werknemers vaak ingrijpen. In de meeste gevallen wordt de werknemer die negatief is over homoseksuelen, lesbiennes of biseksuelen aangesproken. Mogelijk ligt op dit vlak ook een verklaring in het verschil in het ingrijpen bij grappen: iets meer werknemers dan werkgevers geven aan dat er wordt ingegrepen (Figuur 15). Mogelijk grijpen werknemers vaker in dan de werkgever denkt.

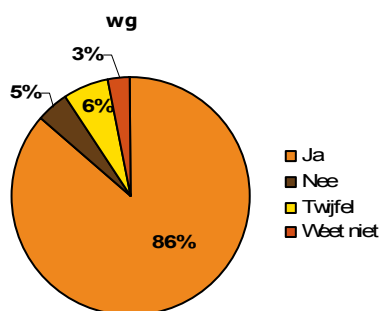
#### 4.4 Inzet vaardigheden

*LHBT-werknemers zijn positiever over uiting en waardering van vaardigheden dan niet-LHBT-werknemers.*

Het werkklimaat is van invloed op de productiviteit van een werknemer. In een goed werkklimaat komen de vaardigheden van een werknemer tot zijn recht, en kan iedereen het werk goed uitvoeren. Daarom gaat deze paragraaf nader in op deze dimensie van het werkklimaat.

Aan de werkgevers is tevens gevraagd of zij denken dat het werkklimaat in het MKB voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen zodanig is dat zij hun werk goed kunnen uitvoeren. Er is gekeken naar de situatie zoals werkgevers deze zien in het MKB, aangezien het uitvragen naar het eigen werkklimaat op dit vlak te gekleurd (te positief) zou zijn. Ruim 85% van de werkgevers geeft aan dat zij denken dat homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen in het MKB hun werk goed kunnen uitvoeren.

Figuur 16 Is werkklimaat in het MKB voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen zodanig dat zij hun werk goed kunnen uitvoeren?



Bron: EIM, 2011

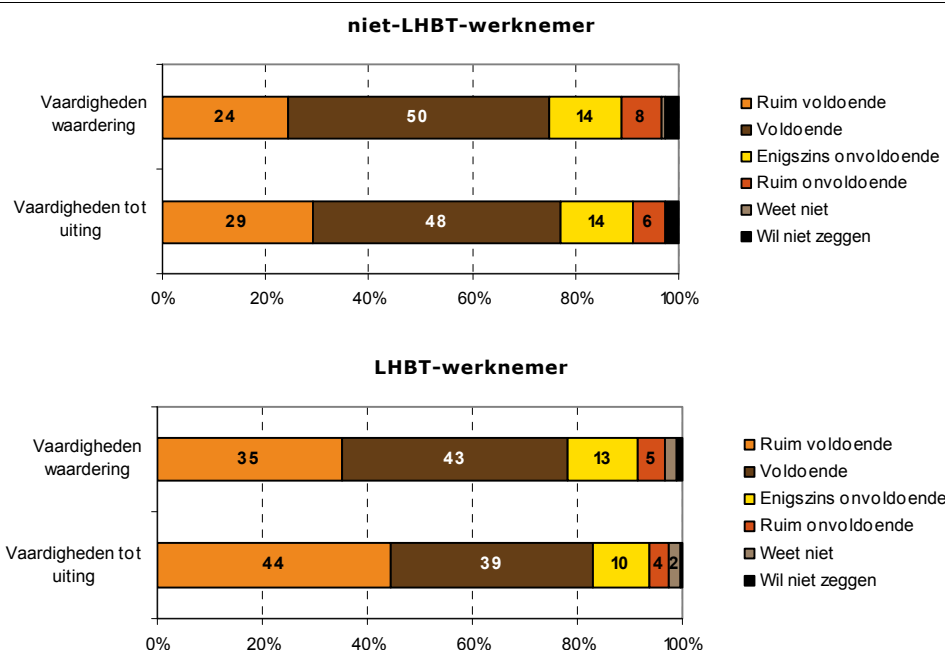
De voornaamste redenen waarom werkgevers aangeven dat homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen niet altijd hun werk goed kunnen uitvoeren, hebben te maken met de acceptatie van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen op de werkvloer. Werkgevers geven aan dat niet alle werknemers openstaan voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen, hierbij wordt in het bijzonder genoemd dat dit sectorgebonden is. In een 'mannenwereld' kan het vrij moeilijk zijn om open te zijn over je eigen seksuele geaardheid zonder dat dit negatieve consequenties heeft.

Het vragen of iemand zijn of haar werk goed kan doen, kan ook een gekleurd beeld geven, en daarnaast is dit afhankelijk van meer dan alleen werkklimaat. Iemand kan natuurlijk onder zijn (opleidings)niveau werken of kan het werk niet goed uitvoeren vanwege oncollegiale medewerkers. Om te kijken hoe werknemers aankijken tegen de inzet van hun vaardigheden, zijn aan hen de volgende twee vragen voorgelegd:

- In welke mate vind je dat jouw vaardigheden tot uiting kunnen komen op je werk?
- In welke mate worden jouw vaardigheden door je werkklimaat gewaardeerd, vind jij?

De uitkomsten hiervan, gezien vanuit het perspectief van de niet-LHBT- en LHBT-werknemer, zijn opgenomen in Figuur 17. LHBT-werknemers zijn over het algemeen meer positief over de uiting en waardering van hun vaardigheden dan niet-LHBT-werknemers. LHBT-werknemers geven vaker aan dat de waardering en de uiting van de vaardigheden ruim voldoende is.

Figuur 17 Waardering en uiting vaardigheden van werknemers



Bron: EIM, 2011

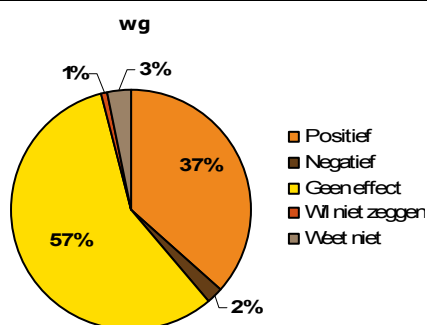
#### 4.5 Voordelen positief werkklimaat

*Ruim een derde van de werkgevers denkt dat een homovriendelijk werkklimaat een positief effect heeft op productiviteit*

In bestaande literatuur is geopperd dat een homovriendelijk werkklimaat bij kan dragen aan de productiviteit van een bedrijf. Zo wordt in een onderzoek van SEOR gemeld dat de combinatie van potentiële voordelen en lage kosten van homovriendelijk beleid, in combinatie met de toenemende diversiteit in het aanbod van arbeid en het toenemende belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen, voor bedrijven voldoende prikkels kan geven voor ontwikkeling van homovriendelijk beleid.<sup>1</sup> Daarom gaat deze paragraaf nader in op dit onderwerp. Om een indicatie te kunnen geven of dit verband er al dan niet is, is aan de werkgevers gevraagd of zij denken dat een homovriendelijk werkklimaat van invloed is op de productiviteit (in algemene zin, niet gebonden aan hun eigen bedrijf). Ruim een derde (37%) denkt dat er sprake kan zijn van een positief effect en 57% denkt dat het geen effect heeft (zie Figuur 18).

<sup>1</sup> Zie: Tanis, O., K. Zandvliet & T. Beretty (2010), *Voordelen van een homovriendelijke werkklimaat voor het Nederlandse bedrijfsleven*, Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.

Figuur 18 Invloed homovriendelijk werkklimaat op productiviteit in MKB

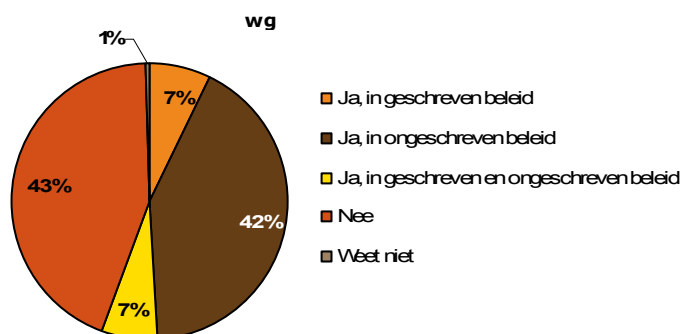


Bron: EIM, 2011

Er moeten bij het bovenstaande echter wel een aantal nuanceringen geplaatst worden. De werkgevers die aangeven dat een homovriendelijk werkklimaat een positief effect heeft op de productiviteit, geven ook aan dat een open werkklimaat in het algemeen een positieve bijdrage kan leveren aan de productiviteit, en dat dit dus niet per se gericht hoeft te zijn op één specifieke groep.

Het bovenstaande verklaart ook voor een deel de reacties van werkgevers die denken dat een homovriendelijk werkklimaat een negatief effect heeft. Een groep specifiek uitlichten in het beleid heeft volgens sommige werkgevers een negatief effect op de productiviteit van alle werknemers. De andere werknemers voelen zich dan buitengesloten, wat dus een negatief effect heeft op de gehele productiviteit van het bedrijf. Maar hierbij dient wel gemeld te worden dat bijna de helft van de werkgevers geen diversiteitsbeleid heeft (zie Figuur 19).

Figuur 19 Aanwezigheid (geschreven en ongeschreven) diversiteitsbeleid bij werkgevers



Bron: EIM, 2011

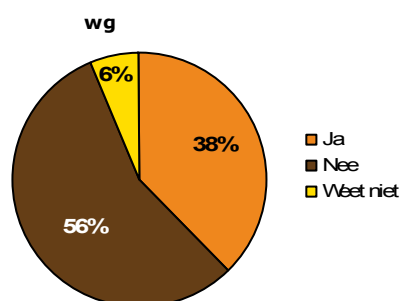
Het bovenstaande onderstreept het belang van diversiteitsbeleid over een bredere lijn dan alleen seksuele geaardheid. Goed diversiteitsbeleid richt zich niet op één groep, maar is wel gemaakt vanuit het perspectief van verschillende losse groepen (LHBT, etniciteit, geslacht, leeftijd e.d.). Voor een goed diversiteitsbeleid is het ook (volgens een advies van de SER) van belang dat het als onderwerp niet eenmalig in

een organisatie wordt neergezet, maar dat er herhaaldelijk aandacht voor is vanuit de top van een organisatie.<sup>1</sup>

De werkgevers die aangeven dat een homovriendelijk werkklimaat geen effect heeft op de productiviteit zijn van mening dat seksuele geaardheid geen invloed heeft op productiviteit. Hieruit concluderen zij dat dergelijk (specifiek) beleid geen invloed zal hebben op de productiviteit.

Een homovriendelijk werkklimaat heeft mogelijk niet alleen invloed op de productiviteit, maar het kan ook een zakelijk voordeel met zich meebrengen. In de enquête onder de werkgevers is ook gevraagd of zij denken dat een vriendelijk werkklimaat voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen een zakelijk voordeel kan hebben voor het bedrijf. Ook hier geeft ruim een derde (38%) aan dat hun bedrijf baat kan hebben bij een homovriendelijk werkklimaat (zie Figuur 20).

Figuur 20 Zakelijk voordeel homovriendelijk werkklimaat



Bron: EIM, 2011

Het zakelijke voordeel dat werkgevers zien is zeer divers, maar de meest genoemde voordelen zijn:

- Als iedereen zich goed voelt op het werk, zorgt dit voor een goede (productieve) werkhouding, die klanten ook zien.
- Homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers spreken een bepaalde doelgroep aan en kunnen dus voor meer klandizie zorgen.

#### 4.6 Maatregelen

Het treffen van (meer) maatregelen (door de werkgever) is een manier om de positie van werknemers te verbeteren. Aan de werkgevers is daarom gevraagd of zij zelf ook concrete instrumenten inzetten of maatregelen hebben getroffen die zijn gericht op het verbeteren van het werkklimaat van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen. Bijna alle werkgevers geven aan dat zij dit niet doen. De enkelen (minder dan 1%) die er mee bezig zijn, geven aan dat zij een algemene gedragscode hebben (of er nog mee bezig zijn), of dat er algemene afspraken zijn over het niet discrimineren op de werkvloer.

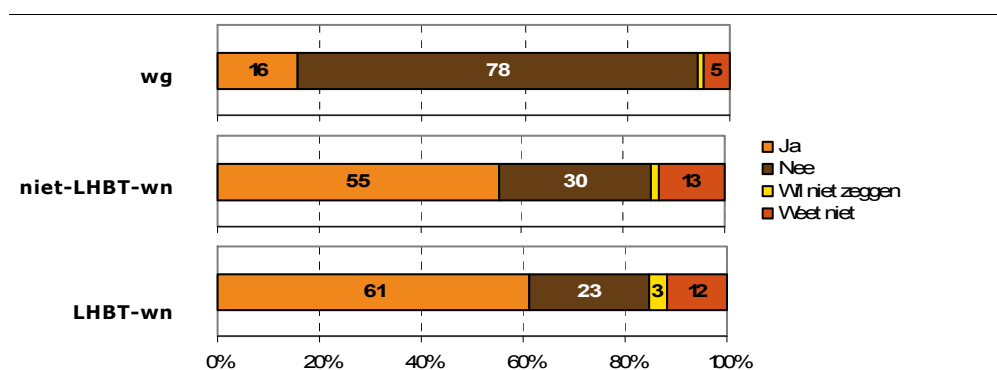
<sup>1</sup> Sociaal-Economische Raad (2009). *Advies. Diversiteit in het personeelsbestand*. Den Haag: auteur.



*Ruim driekwart van de werkgevers vindt dat werkgevers geen (aanvullende) maatregelen hoeven te treffen*

Het merendeel van de werkgevers geeft dus aan dat zij geen concrete instrumenten inzetten of maatregelen hebben getroffen specifiek gericht op het verbeteren van het werkklimaat van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen. Maar zien zij dit als een noodzakelijk iets? En hoe kijken de werknemers hier tegenaan? Aan werkgevers en werknemers is daarom gevraagd of zij vinden dat werkgevers in het MKB (meer) maatregelen moeten treffen die zijn gericht op de positie van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen op de werkvloer. Figuur 21 geeft een overzicht van de uitkomsten. Het is opvallend dat werknemers vaker dan werkgevers vinden dat werkgevers (meer) maatregelen moeten treffen. Ruim 15% van de werkgevers vindt dat werkgevers in het MKB maatregelen moeten treffen, terwijl 55% van de niet-LHBT- en 61% van de LHBT-werknemers vindt dat werkgevers in het MKB dit moeten doen. Hier ligt een duidelijk verschil in perceptie: de werknemer kijkt naar de werkgever voor maatregelen, en de werkgever verwacht niet dat dit hoeft.

Figuur 21 Moeten werkgevers in het MKB maatregelen treffen gericht op de positie van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen



Bron: EIM, 2011

Maar om wat voor soort maatregelen gaat het? De werkgevers die vinden dat maatregelen getroffen moeten worden door werkgevers noemen het voorlichten van personeel (middels een campagne) als belangrijkste maatregel. Het bespreekbaar maken van het onderwerp is hierbij een belangrijk (secundair) doel.

Zoals blijkt uit Figuur 21 geven relatief weinig werkgevers (16%) aan dat werkgevers specifieke maatregelen moeten treffen gericht op de positie van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen in het MKB. Aan de werkgevers is ook gevraagd of zij vinden dat zij zelf maatregelen moeten treffen: bijna 10% geeft aan dat zij zelf maatregelen zouden moeten treffen. Wanneer het dus om het eigen bedrijf gaat, geven minder werkgevers aan dat er maatregelen getroffen moeten worden dan wanneer het in algemene zin gaat om werkgevers in het MKB.

*Een vijfde van de werkgevers verwacht wel maatregelen van anderen*

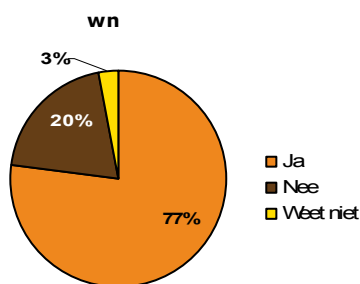
Het algemene beeld over maatregelen lijkt duidelijk: een ruime meerderheid van de werkgevers vindt dat hij geen maatregelen hoeft te treffen. Maar mogelijk zien deze werkgevers wel dat er in Nederland, door andere partijen zoals de overheid, maatregelen getroffen moeten worden. Daarom is ook aan de werkgevers gevraagd of zij vinden dat er in Nederland (ongeacht wie) meer maatregelen getroffen moeten worden op dit vlak. Ruim driekwart (77%) vindt dat dit niet hoeft te gebeuren. Ver-

der geeft 19% aan dat dit wel moet gebeuren, en 4% weet het niet. Dit geeft wel aan dat werkgevers geen maatregelen wensen of verwachten van wie dan ook. Aan de werkgevers die wel aangeven dat er maatregelen getroffen moeten worden, is gevraagd om wat voor maatregelen het zou kunnen gaan. Zij geven aan dat de maatregelen veelal gericht moeten zijn op voorlichting in de media (kranten, tv, internet). Dit haalt het taboe af van het onderwerp, en maakt het bespreekbaar op de werkvloer.

*Ruim driekwart werkgevers denkt dat scholing bijdraagt aan een toekomstig prettiger werkklimaat*

Een specifiek(e) instrument / maatregel om het (toekomstige) werkklimaat voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen te verbeteren, is voorlichting op het voortgezet en middelbaar onderwijs. Aan de werkgevers is gevraagd of zij denken of dergelijke voorlichting bij kan dragen aan het creëren van een toekomstig prettiger werkklimaat. Zoals ook blijkt uit Figuur 22 denkt ruimt driekwart van de werkgevers dat voorlichting op school hier een bijdrage aan kan leveren.

Figuur 22 Draagt voorlichting op school bij aan een toekomstig prettiger werkklimaat



Bron: EIM, 2011

Om Figuur 22 goed te kunnen interpreteren, is het relevant om te benoemen dat dit direct aan de werkgever is gevraagd: draagt voorlichting bij aan een toekomstig prettiger werkklimaat? De mogelijkheid van voorlichting op scholen werd namelijk bij een eerdere vraag in de enquête maar zeer beperkt benoemd (zie eerder in deze paragraaf). Het gaat hier om de vraag: moeten er in Nederland maatregelen getroffen worden? Bij deze vraag werd door 3% dit aspect (voorlichting op scholen) benoemd. Bij deze vraag werd gevraagd om mogelijkheden spontaan te benoemen, zonder dat er voorbeelden werden genoemd.



## 5 Transgenderpersonen op de werkvloer

### 5.1 Inleiding

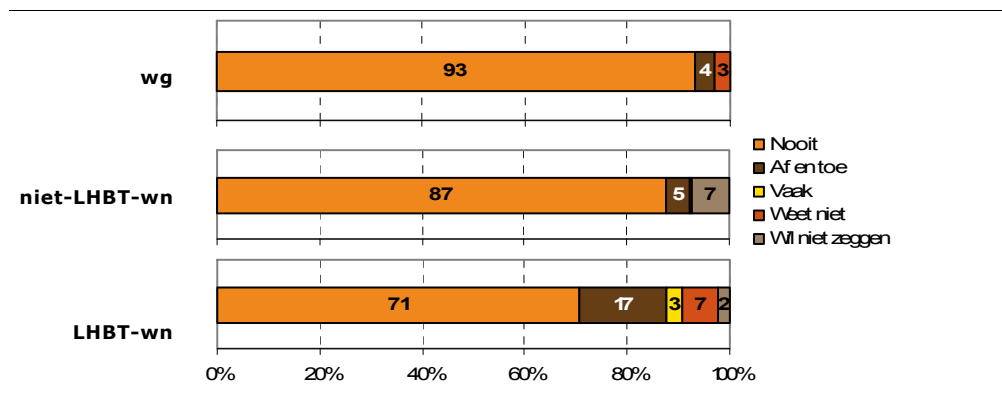
Naast de homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers wordt in dit onderzoek ook gekeken naar de transgenderwerknemers. In dit hoofdstuk komen deels dezelfde onderwerpen als in hoofdstuk 4 aan bod, maar omdat het hier gaat om een kleinere (en onbekendere) groep, zijn niet alle vragen die gaan over homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers ook over de groep van transgenderpersonen gesteld. Niet iedereen kan zich direct een goed beeld vormen over deze groep, en daarom zijn een aantal vragen over transgenderwerknemers alleen gevraagd aan LHBT-werknemers en werkgevers die wel eens te maken hebben gehad met transgenderwerknemers. Wanneer dit het geval is, wordt dit uiteraard duidelijk aangegeven.

In de volgende paragraaf (5.2) staat de acceptatie van transgenderwerknemers op de werkvloer en het werkklimaat waar zij mee te maken hebben centraal. Daarna gaat paragraaf 5.3 nader in op de inzet van de vaardigheden van transgenderwerknemers en of maatregelen gericht op deze groep al dan niet verwacht worden.

#### *Werkgevers hebben beperkt te maken met transgenderwerknemers*

Voordat we ingaan op bovenstaande onderwerpen zetten we eerst uiteen hoe vaak werknemers en werkgevers te maken hebben gehad met (andere) transgenderwerknemers. Aan de werkgevers is daarom gevraagd: heeft uw bedrijf nooit, af en toe of vaak te maken gehad met transgendermedewerkers? En aan de werknemers is gevraagd: hoe vaak heb je binnen je bedrijf te maken gehad met transgenderpersonen? De resultaten hiervan zijn opgenomen in Figuur 23. Zo geeft 93% van de werkgevers, 87% van de niet-LHBT-werknemers en 71% van de LHBT-werknemers aan op hun werk nooit te maken hebben gehad met transgenderwerknemers.

Figuur 23 Hoe vaak heb je te maken gehad met transgenderwerknemers



Bron: EIM, 2011

## 5.2 Acceptatie en werkklimaat

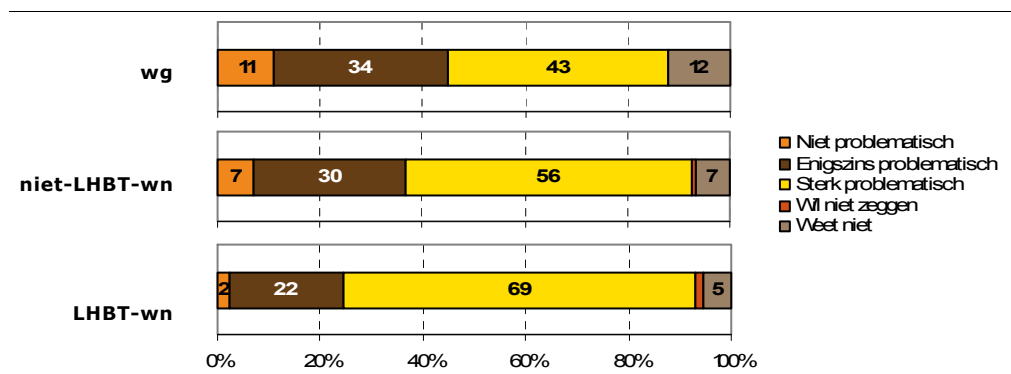
*Werkgevers en werknemers geven de acceptatie van transgenderwerknemers een 5*

Aan werknemers en werkgevers is gevraagd in welke mate het op de werkvloer geaccepteerd is om een transgenderpersoon te zijn, ook weer door middel van een cijfer.<sup>1</sup> Er zijn geen grote verschillen in het cijfer dat wordt gegeven. Gemiddeld geven alle drie de groepen een vijf: onvoldoende.<sup>2</sup>

*LHBT-werknemers zien situatie van transgenderwerknemers als problematischer dan niet-LHBT-werknemers en werkgever*

Om nadere invulling te geven aan de onvoldoende die wordt gegeven aan de acceptatie van transgenderwerknemers op de werkvloer, gaat het navolgende in op hoe problematisch de werksituatie is voor transgenderwerknemers. Deze werksituatie is volgens 69% van de LHBT en 56% van de niet-LHBT-werknemers sterk problematisch (zie Figuur 24). Bij de werkgevers ligt dit percentage lager. 43% van de werkgevers denkt dat de situatie sterk problematisch is voor transgenderwerknemers.

Figuur 24 Hoe problematisch is de werksituatie voor transgenderwerknemers



Bron: EIM, 2011

In het onderzoek hebben 22 transgenderwerknemers meegewerkt. Deze groep is te klein om generieke uitspraken over te doen. Wel kan een indicatie gegeven worden waar zij tegenaan lopen op de werkvloer. Uit de werknemersenquête komt het volgende naar voren:

- Bijna de helft geeft aan dat er wel eens situaties zijn die lastig zijn. Dergelijke situaties komen regelmatig voor, en het gaat dan voornamelijk om werksituaties waarbij sprake is van pesterijen en ongepaste grappen over transgenderpersonen.
- Bijna een derde komt geen lastige situaties tegen op de werkvloer, vooral omdat men niet als transgender waarneembaar is of omdat er sprake is van een prettig werkklimaat.
- Bijna een derde maakt zich af en toe of regelmatig zorgen over situaties die zich in de werksituatie mogelijk kunnen voordoen. Dit zijn vooral werksituaties

<sup>1</sup> Cijfer lopend van: 10, volledig geaccepteerd t/m 1, volledig niet geaccepteerd.

<sup>2</sup> Werkgevers: 4,61; niet-LHBT-werknemers: 4,82 en LHBT-werknemers: 4,67.

waarbij sprake is van pesterijen en ongepaste grappen die over transgenderpersonen gaan.

- Ruim de helft voelt zich helemaal niet of enigszins niet geaccepteerd.

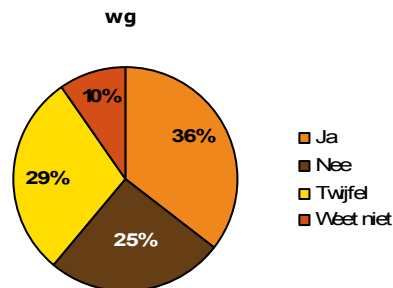
Bovenstaande uitspraken zijn dus alleen van toepassing op de 22 transgenderwerknemers die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek.

### 5.3 Inzet vaardigheden en maatregelen

*Een kwart van de werkgevers denkt dat transgenderwerknemers hun werk niet goed kunnen uitvoeren in het huidige werkklimaat*

Ook voor de transgenderwerknemers is aan de werkgevers gevraagd of zij denken dat het werkklimaat in het MKB zodanig is dat deze groep van werknemers hun werk goed kan uitvoeren. De resultaten zijn opgenomen in Figuur 25. Een kwart van de werkgevers denkt dat dit niet het geval is, en ruim een derde denkt dat transgenderwerknemers wel hun werk goed kunnen uitvoeren in het huidige werkklimaat. Een relatief grote groep werkgevers weet niet of dit het geval is: bijna 30%.

Figuur 25 Kunnen transgenderwerknemers in het huidige werkklimaat in het MKB hun werk goed uitvoeren

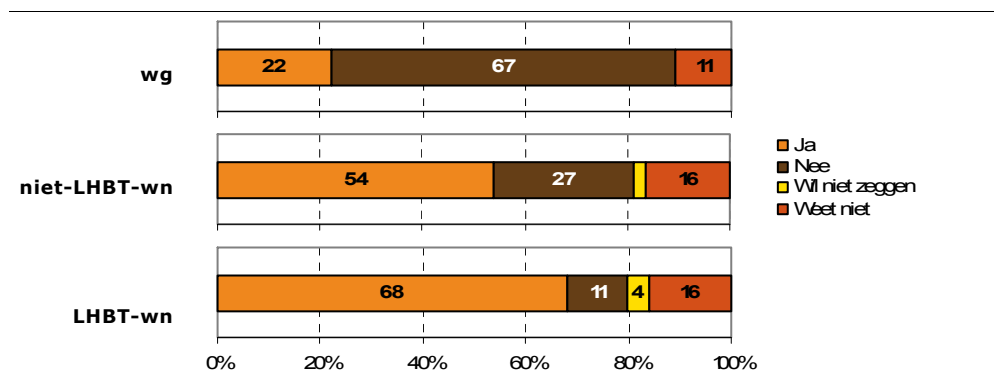


Bron: EIM, 2011

*Werknemers vinden vaker dat werkgevers maatregelen moeten treffen dan werkgevers zelf*

Betekent het bovenstaande ook dat werkgevers vinden dat werkgevers meer maatregelen moeten treffen gericht op de positie van transgenderwerknemers? 22% van de werkgevers vindt dat werkgevers in het MKB meer van dergelijke maatregelen moeten treffen (zie Figuur 26). Werknemers kijken er echter anders tegenaan. Bijna 70% van de LHBT-werknemers en bijna 55% van de niet-LHBT-werknemers vindt dat werkgevers meer maatregelen moeten treffen. Hetzelfde verschil is ook te zien wanneer het gaat om maatregelen gericht op homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers: werknemers vinden vaker dan werkgevers zelf dat werkgevers maatregelen moeten treffen.

Figuur 26 Moeten werkgevers maatregelen treffen gericht op transgenderwerknemers



Bron: EIM, 2011

Ook hier geven werkgevers, evenals benoemd voor homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers, aan dat voorlichting het belangrijkste instrument is (zie paragraaf 4.6). Het gaat hier om het bespreekbaar maken van het onderwerp en openheid (op de werkvloer) creëren.

Aan de (beperkte groep van) werkgevers die wel eens te maken hebben gehad met transgenderwerknemers is gevraagd of het bedrijf zorgt voor een prettig werkklimaat voor transgenderwerknemers. Aangezien het een groep is met een beperkte omvang en bekendheid, is dit niet aan alle werkgevers gevraagd. De meeste werkgevers geven aan dit te doen door het creëren van een open sfeer waar iedereen gelijk wordt behandeld.

## Literatuurlijst

Commissie Gelijke Behandeling, oordeel 2010-135, datum: 6 september 2010, dossiernummer: 2010-0065.

Folder COC Nederland: Uit de kast werkt beter! Coming out day 2011.

Keuzenkamp, S. & A. Oudejans (2011). *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Sociaal Cultureel Planbureau (2010), *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*, Den Haag: auteur.

Sociaal-Economische Raad (2009). *Advies. Diversiteit in het personeelsbestand*. Den Haag: auteur.

Tanis, O., K. Zandvliet & T. Beretty (2010), *Voordelen van een homovriendelijke werkklimaat voor het Nederlandse bedrijfsleven*, Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.

Woody, C.L. (2008). *The Cost of Thinking Twice*, IBM.





**EIM**  
onderdeel van Panteia

Onderzoek voor Bedrijf & Beleid

BREDEWATER 26  
POSTBUS 7001  
2701 AA ZOETERMEER

T. 079 343 02 00  
F. 079 343 02 02  
E. [INFO@EIM.NL](mailto:INFO@EIM.NL)  
[WWW.EIM.NL](http://WWW.EIM.NL)