



Gender en seksuele voorkeur, nog geen evidentie

Op je werk helemaal zijn zoals je bent

Marieke Genard

Wie zichzelf kan zijn op de werkvloer, vindt meer motivatie, waardering, kan gemakkelijker creativiteit laten stromen en de flow ervaren. Mensen die zichzelf niet mogen zijn, angst voelen voor pesterijen, moeten werken met een masker op, ervaren meer stress en zullen minder hun talenten kunnen tonen en ontwikkelen. De LGBTI-gemeenschap wordt helaas nog vaak met vooroordelen en discriminatie geconfronteerd. We gaan in gesprek met Çavaria, de Vlaamse koepelorganisatie die LGBTI+ verenigt en opkomt voor hun belangen. We reflecteren over ‘wat met kleur op de werkvloer?’, een gesprek in alle kleuren van de regenboog.

Wie ‘kleur’ op de werkvloer zegt, denkt misschien in de eerste plaats aan medewerkers van andere afkomst. Maar de verschillen in teams en organisaties kunnen ook op basis van gender en seksuele voorkeur voor een gezonde diversiteit zorgen. In dit interview gaan we op zoek naar welke drempels de LGBTI+-gemeenschap ervaart op de werkvloer en wat werkgevers en collega’s kunnen doen om die drempels weg te nemen.

Ik spreek met Ellis Aukema, projectverantwoordelijke bij Çavaria voor het Europees project PREVENT dat de focus legt op het welzijn van LGBTI+ op de werkvloer.

Letterwoord

Waar staat de afkorting LGBTI+ voor? Wat betekenen al die letters en hoe ga je om met die lettersoep?

“De afkorting wordt in wisselende situaties anders gebruikt. Ze staat voor: **L**: lesbisch, **G**: gay/homo, **B**: bi-seksueel, **T**: transgender, **I**: intersekse, **Q**: queer, **Q**: questioning/nog zoekend, **A**: asexueel/aromantisch, **P**: panseksueel. Het is belangrijk dat je enkel de groepen vermeldt waar je het effectief over hebt. Schrijf niet LGBTI als je alleen holebi’s bedoelt. Schrijf niet queer als je transgender bedoelt. Er zijn geen regels over welke term je waar gebruikt. Dat hangt af van het onderwerp waar je mee bezig bent. Het plusteken dat soms achter afkortingen gebruikt wordt, verwijst naar alle personen en groepen die buiten de (cis)gender- en heteronorm vallen, maar niet onder één van de genoemde letters.”

In dit artikel spreken we over iedereen die buiten de klassieke heteronorm valt en kan dus in principe de hele reeks gebruikt worden. We vermelden daarom de + om aan te geven dat het de brede doelgroep is.

Wat is Çavaria? Wat is jullie rol en opdracht?

“Çavaria is de Vlaamse belangenbehartiger van LGBTI-mensen en koepel van LGBTI-organisaties, maar ook een expertisecentrum rond de thematiek. Dit wil zeggen dat wij op alle niveaus invloed uitoefenen om te werken aan een inclusievere samenleving. Algemeen welzijn voor onze doelgroep is een prioriteit. Wij verenigen in de beweging LGBTI-personen en –organisaties, bondgenoten en iedereen die wil bijleren of behoefte heeft aan onze diensten.”

Roze plafond

Heeft de seksuele oriëntatie en genderexpressie bij de gemeenschap veel effect op hun werk?

“Als het gaat over de LGBTI-gemeenschap in het algemeen, dan is er zeker sprake van effecten op de werkvloer naar aanleiding van de genderexpressie of seksuele oriëntatie van mensen. Er is nog steeds sprake van discriminatie van LGBTI-personen, de heteronorm is nog altijd de standaard, en net zoals er een glazen plafond voor vrouwen bestaat, bestaat deze ook voor LGBTI. Dit noemen we het ‘roze plafond’.”

Zijn er bepaalde doelgroepen die daar meer last van hebben dan anderen? En hoe?

“Vaak heeft de transgemeenschap hier meer last van als we gaan kijken naar doelgroepen. Omdat dit vaak het meest zichtbare is. Ook naar het non-binaire bestaat er nog heel wat onbegrip en zelfs ontkenning. In het algemeen kunnen we vaststellen dat bepaalde doelgroepen meer last hebben van discriminatie dan anderen, maar iedereen binnen onze doelgroep moet naast ‘werknemer’ zijn ook continu bezig zijn met zijn/haar/hun persoonlijkheid en hoe ze zich kunnen/mogen/willen uiten op het werk, dit is nefast voor hun motivatie op de werkvloer en zal ertoe leiden dat hun talenten niet altijd volledig ontwikkeld worden.”

Blijkbaar is de arbeidsmarkt nog altijd niet klaar om inclusief te werken. Wat is het effect op de LGBTQ+ gemeenschap/individu?

“Uit Europees onderzoek blijkt dat stress een heel belangrijk aspect is bij het uitvallen van werknemers. De LGBTI-gemeenschap ervaart deze stress ook, en dit niet op basis van hun competenties, maar op basis van hun ‘zijn’. Als de omgeving niet inclusief, of niet veilig voelt om jezelf te zijn, dan moet je elke dag gaan werken met een masker op, moet je elke dag extra nadenken over hoe je je gaat gedragen, hoe je gaat reageren, welke antwoorden je zult geven op de meest makkelijke vragen. Dit alleen al is, zonder werkgerelateerde stress, een enorme bron van stress die kan leiden tot de volgende problemen: minder motivatie, minder jobtevredenheid, minder teamspirit, lager gevoel van acceptatie, meer stress, daling van de mentale gezondheid, minder mogelijkheid om te focussen op talenten.”

Werkgevers en diversiteit

Wat is het voordeel voor werkgevers om diversiteit op vlak van gender en seksuele oriëntatie te incorporeren. Voordeel voor een team? Voor de organisatie?

“Een goede werkomgeving, een veilige werkomgeving voor alle werknemers zorgt ervoor dat werknemers zich kunnen focussen op hun werk, en dit zal betere resultaten opleveren, meer talent aantrekken, zorgen voor een betere ontwikkeling van talenten, leiden tot een algemeen beter welzijn. Zo kunnen teams samen komen tot het maken van betere beslissingen, creatiever denken, meer businessopportunities creëren. Uit Europees onderzoek blijkt dat bedrijven die inclusief werken en een veilige werksfeer organiseren, meer kans hebben op het bereiken van financiële doelen dan bedrijven die niet rond inclusiviteit werken.”

Stel dat een werkgever iemand aanneemt maar de medewerkers staan er niet voor open. Wat kan de werkgever doen?

“Een werkgever heeft dan de taak om in dialoog te gaan met de werknemers. Hij kan hiervoor ook be-

roep doen op externe expertise. Vaak merken we dat onbegrip komt omdat men de andere persoon niet goed begrijpt. Hierbij is educatie van werknemers enorm belangrijk. Omdat de werkgever die expertise meestal niet in huis heeft, bieden wij bijvoorbeeld vanuit Çavaria (KLIQ) vormingen aan rond LGBTI op de werkvloer.”

Op welke vlakken kan een werkplek aangepast worden? Wat als dat niet gebeurt? Is dat een probleem?

“Een werkplek kan op vele manieren aangepast worden. Vaak gaat het om zogenoemde ‘details’, zoals in mails die genderneutraal zijn opgesteld, aandacht hebben voor iemands voornaamwoorden, de website LGBTI-inclusief maken. Dit heeft veel impact op het welbevinden van LGBTI-werknemers. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk om de inclusiviteit van het bedrijf te gaan meten op voorhand, dit kan met de Inclusiescan, een tool die KLIQ ontwikkeld heeft. Als de werkgever weet op welke punten ingezet moet worden, kan die aan de slag en bepaalde prioriteiten stellen om de werkomgeving te optimaliseren.”

Kansen en loopbaan

In hoeverre is het bewezen dat LGBTQ+ minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt? Zijn hier cijfers over?

“Onderzoek van FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) toont aan dat LGBTI 7% minder kans hebben om aangenomen te worden. Daarnaast verdienen ze gemiddeld 4% minder en blijkt dat ze 11% minder kans hebben om een managementpositie te vervullen.”

Wat is dan het effect op hun loopbaan? Verhindert het hen om bepaalde loopbaankeuzes te maken? En welke?

“30% van de LGBT-werknemers baseren hun beroepskeuze op het feit of een organisatie al dan niet LGBT-inclusief is, dit komt voort uit een studie van universiteit Gent. Je kan je dus voorstellen dat andere motivatoren (zoals talent en groei) soms minder aandacht krijgen dan ze verdienen in een loopbaan.

Het is niet alleen belangrijk voor holebi's, 72% van de bondgenoten van de LGBT-gemeenschap, dus mensen die de gemeenschap steunen, baseert hun keuze voor een werkgever ook op de vraag of het bedrijf de gemeenschap steunt en LGBT-werknemers gelijk behandelt. Wat dus wil zeggen dat het voor elke werkgever interessanter is om aandacht te geven aan LGBTI.”

LGBTI verdienen gemiddeld 4% minder en hebben 11% minder kans om een managementpositie te vervullen

Effect op hun eigenheid

Heeft dit effect op hun eigenheid? Of op de openheid die ze tonen over hun seksuele oriëntatie?

“Eén op twee jongvolwassenen, die volledig open zijn over hun oriëntatie naar de buitenwereld, met andere woorden vrienden, familie en vrienden, kruipen bij een eerste werkervaring terug in de kast uit schrik om anders behandeld te worden. Slechts 29% van de LGBTI-vrouwen geeft aan volledig open te zijn over hun seksuele oriëntatie op de werkvloer. Bij LGBTI-mannen zien we een stijging naar 44%. Maar dit is nog steeds minder dan de helft. Twee op de vijf biseksuele werknemers geeft aan hiervoor uit te komen. 76% van de LGBTI-personen geeft aan hun seksuele oriëntatie te verbergen of hierover gelogen te hebben.”

En wat is het effect als ze dit gaan verbergen?

“Een belangrijk deel van je eigenheid verbergen leidt vaak tot psychosociale problemen, waaronder stress, maar ook onzekerheid en dergelijke. Hierdoor zullen de prestaties minder worden, zal de persoon vaker afwezig zijn, en zou dit zelfs kunnen leiden tot depressies.”

Zijn deze dingen specifiek voor werk of werkt dat evengoed zo op andere levensdomeinen (familie, vrije tijd, ...)?

“Natuurlijk is dit alles contextgebonden. Het hangt vaak af van de situatie waarin iemand zich bevindt of deze persoon zich comfortabel en veilig genoeg voelt om hier open over te zijn. Het blijft ook altijd een eigen keuze. Voor sommige mensen is het minder belangrijk om open te zijn over deze zaken. In het algemeen kan men wel stellen dat de maatschappij nog steeds een hetero-normatieve standaard hanteert en dat dit effect heeft op de openheid.”

In het algemeen kan men wel stellen dat de maatschappij nog steeds een hetero-normatieve standaard hanteert

Inclusief werken

Als je ervan uitgaat, dat mensen het best tot bloei komen als ze helemaal zichzelf kunnen zijn, wat kan een werkgever/plek/organisatie dan doen om de mensen te laten bloeien?

“Het is belangrijk een inclusieve werkplek na te streven, ervoor te zorgen dat werknemers geprezen worden voor hun eigenheid en niet ‘afgestraft’. Creëer een veilige werkplek. Hierbij kan de organisatie ook aantonen dat zij een bondgenoot zijn van de LGBTI+ gemeenschap en deze ondersteunen. Organisaties kunnen verschillende initiatieven organiseren

voor en door de gemeenschap, bijvoorbeeld op belangrijke dagen zoals IDAHOT (de internationale dag tegen homofobie en transfobie).”

Hebben jullie ook materiaal om organisaties hierin te ondersteunen?

“Ja, wij bieden verschillende zaken ter ondersteuning aan vanuit onze vormingsdienst KLIQ. Natuurlijk zijn er onze vormingen voor scholen en bedrijven, maar je vindt ook al heel wat informatie op onze website www.lumi.be. Je kan verschillende brochures aanvragen rond specifieke thema’s en er is een aanbod van e-learnings op de website. Voor individuen is er dan weer Lumi, waar iedereen terecht kan met vragen over gender en seksuele voorkeur, per telefoon, chat of mail.”

Dit tijdschrift wordt in Nederland en in Vlaanderen verspreid. Hebben jullie een Nederlandse zusterorganisatie die gelijkaardig werk doet?

“In Nederland bestaat er Workplace Pride, een organisatie die de focus legt op LGBTI-inclusie op de werkvloer.” ■

Op de website van KLIQvzw vind je gratis tools voor inclusie op de werkvloer: <https://kliqvzw.be/wat-doen-we/tools>

Referentie

- FRA (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Geraadpleegd op 22 december 2020, van <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

Marieke Genard, redactielid *LoopbaanVisie*