

# Hoeveel kleuren telt de regenboog op de werkvloer?

Waar man-vrouwdiversiteit en culturele diversiteit bij bedrijven hoog op de bedrijfsagenda staan, heeft homo- en transgenderdiversiteit nog een lange weg te gaan. Dat blijkt uit gesprekken die het FD voerde met experts. ‘Sollicitanten die actief zijn bij een homostudentenvereniging, schrappen dat vaak uit hun cv’

Door Elfanie toe Laer en Johan Leupen

# H

Hoogleraar Jozanneke van der Toorn (39) bekleedt sinds januari de leerstoel LGBT Workplace Inclusion aan de Universiteit Leiden. Die is hard nodig, blijkt. Diversiteit op het terrein van seksuele oriëntatie en gender-identiteit staat nog in de kinderschoenen. ‘Ik hoor weleens van organisaties dat zij geen probleem hebben omdat er bij hen geen lhbt’ers (lesbienne, homo, biseksueel of transgender; red.) werken’, zegt Van der Toorn. ‘Maar als je denkt dat ze er niet zijn, dan moet je juist te rade gaan bij je beleid. Want: zijn ze er niet, of durven ze niet uit de kast te komen?’

Het niet uit de kast durven komen, is een veelgehoord probleem. Volgens Michiel Kolman, die zich bij uitgeverij Elsevier al jaren inzet voor een werkklimaat waarin iedereen zichzelf kan zijn, is de perceptie dat homoseksualiteit schadelijk kan zijn voor je carrière. ‘Terwijl dat absoluut niet klopt’, zegt hij. ‘Bedrijven moeten dus duidelijk uitstralen: wij staan open voor iedereen.’

## Opgebrand

Het niet open zijn over seksuele oriëntatie, heeft grote effecten. Uit onderzoek blijkt dat ruim 20% van de lesbische, homo- en biseksuele medewerkers kampt met burn-outsymptomen, tegen 12% van hun heteroseksuele collega’s. Het zijn vaak de mensen die op hun werk niet uit de kast durven komen, die zich niet goed voelen. Van der Toorn: ‘Zij blijven in de kast uit zelfbescherming, maar de keerzijde is dat ze continu bezig zijn met wat ze wel en niet prijsgeven, en continu bang zijn om door een ander “ge-out” te worden — dat iemand anders hun geaardheid verraad. Dat kost heel veel energie en heeft natuurlijk effect op het werk.’

Paul de Vries (40), notaris bij Houthoff, voelde nooit de neiging om terug de kast in te gaan, ook al was er toen hij in 2007 werd aangenomen nauwelijks aandacht voor lhbt-diversiteit. ‘Juist door informeel met elkaar om te gaan, is het makkelijker, maar ook belangrijker om

snel te laten weten wie je bent’, is zijn overtuiging. ‘Het geeft te veel stress om te moeten liegen over met wie je Kerstmis viert of een weekendje weggaat.’ De afgelopen jaren was Houthoff betrokken bij de oprichting van Forward, een netwerkclub voor lhbt-juristen die regelmatig bijeenkomsten organiseert. De Vries: ‘Ook al is een bedrijf nog zo liberaal en open-minded, toch moet je het bewust bespreekbaar maken. Er moeten rollmodellen zijn die aantonen dat iemand die “van de club is” ook partner kan worden.’

Met de andere Forward-leden van zijn kantoor zorgt hij dat er nu, in de Pride Amsterdam-week, chocolaatjes in regenboogkleuren bij de koffieautomaten staan. Ze plaatsen berichten op intranet met duidelijke verwijzingen naar zichzelf — ze willen een aanspreekpunt zijn. Ongeveer acht homoseksuelen van kantoor gaan mee naar de bijeenkomsten, de een vaker dan de ander. Op een bestand van zo’n 300 advocaten, belastingadviseurs en notarissen lijkt dat weinig. Toch is er volgens De Vries niemand op kantoor die in de kast blijft uit angst zijn of haar carrière te schaden. Dat de advocatuur openstaat voor iedereen, wordt ook naar buiten toe duidelijk gecommuniceerd en niet alleen door Houthoff. Verschillende grote Amsterdamse kantoren versierden hun panden deze week met banieren, vlaggen en zelfs toga’s in de regenboogkleuren.

## Roze plafond

De angst dat homoseksualiteit een glanscarrière kan bemoeilijken, wordt desondanks gevoeld door internationaal onderzoek. In juni bleek uit Europees-Amerikaans onderzoek, niet voor de eerste keer, dat homoseksuele mannen minder snel promoveren naar de hoogste managementlagen dan hun heteroseksuele collega’s. Discriminatie zou hieraan ten grondslag liggen. De Vries, zelf associate partner, en Kolman, senior vicepresident, hebben geen last gehad van dit zogenaamde roze plafond en zeggen dat het in hun omgeving niet speelt.

# “

**‘Als je denkt dat ze er niet zijn, dan moet je juist te rade gaan bij je beleid’**

Jozanneke van der Toorn



Hoogleraar Jozanneke van der Toorn

FOTO: PETER STRELITSKI VOOR HET FD

Kolman ziet wel dat er veel verandert: ‘Tien jaar geleden was er geen enkele lhbt-ceo van een beursgenoteerd bedrijf die openlijk voor zijn geaardheid uitkwam. Nu wel, meerdere, met Tim Cook van Apple als belangrijkste voorbeeld.’

Volgens hoogleraar Van der Toorn is het bestaan van een roze plafond lastig vast te stellen op basis van individuele ervaringen. In Nederland lijken in elk geval vooral transgendersonderzoekers moeite te kunnen maken. Nog geen 40% van deze groep heeft een betaalde baan. Ze worden niet snel geaccepteerd. Dat blijkt ook uit het verhaal van een mannelijke

advocaat, partner bij een groot Zuidaskantoor, die zich na zijn geslachtsveranderende operatie niet meer serieus genomen voelde. ‘Ik was afgeschreven als mens, en zeker als partner’, zei ze erover in Het Parool. Ze nam ontslag.

De oorzaak van de problemen? De norm. Van der Toorn: ‘Ons systeem is heteronormatief en de werkvloer dus ook: we gaan er in principe van uit dat een persoon een heteroseksueel is die de gender-identiteit uitstraalt die bij de geboorte werd toegekend. Is dat bij jou niet het geval, dan val je erbuiten en word je daar continu mee geconfronteerd.’

## Lhbt op de werkvloer

# 3,6%

3,6% van de werknemers gaf in onderzoek aan zich aangetrokken te voelen tot mensen van hetzelfde geslacht.

# 77%

77% van de homoseksuelen heeft een vast dienstverband. Van de homoseksuelen is dit 74% en van de biseksuelen 66%.

# 12%

12% van de homoseksuelen kampte in 2013 met burn-outklachten, tegen 21% van de homoseksuelen en 22% van de biseksuelen.

BRON: LHBT-MONITOR

Met die norm krijgt ook De Vries te maken, maar hij gaat daar soepel mee om. ‘Ons hele leven bestaat uit een grote coming-out’, zegt hij nuchter. ‘In de advocatuur is de doorlooptijd hoog. Ieder jaar komen er veel nieuwe collega’s en nieuwe cliënten bij. Mensen vragen zo vaak: “Ga je nog met je gezin op vakantie?” Dan moet je bedenken: wil ik daarover liegen, met alle stress die daarbij hoort of wil ik mezelf zijn en dan maar het risico lopen dat ik heel soms eens iemand verlies die het niet accepteert?’ Hij kiest voor het laatste, net als Kolman.

Wat je als bedrijf moet doen om een werkplek te creëren waar iedereen zich thuisvoelt, is een lastige kwestie. Kolman richtte in 2013 Elsevier Pride op, een netwerk speciaal voor lhbt-medewerkers, waar ook hetero’s welkom zijn. Daarnaast is hij betrokken bij de organisatie van nationale en internationale conferenties over het onderwerp. Zijn rol als boegbeeld bezorgde hem in 2014 een plek in de top 100 ‘Out and Proud heroes of the business world’ die de Financial

# “

**‘Tien jaar geleden was er geen lhbt-ceo die voor zijn geaardheid uitkwam; nu wel’**

Michiel Kolman

Michiel Kolman, senior vicepresident bij Elsevier

FOTO: PETER STRELITSKY VOOR HET FINANCIEELE DAGBLAD

# “

**‘Ons hele leven is een grote coming-out, met elk jaar nieuwe collega’s en cliënten’**



Paul de Vries, notaris bij Houthoff.

FOTO: HOUTHOFF

Times jaarlijks publiceert. Kolman heeft het gevoel dat er bij Elsevier geen probleem is rond lhbt-diversiteit, maar staven met cijfers kan hij dat vermoeden niet, want: ‘We weten niet precies wie lhbt is.’ Het is een vraagstuk waar hij zich de komende tijd over wil buigen.

## Grapjes

Ook Van der Toorn kan niet zeggen welk beleid succes garandeert. Veel maatregelen zijn niet onderzocht en trainingen om vooroordelen te verminderen werken soms zelfs averechts. Bewustwording alléén is in ieder geval niet voldoende. De hoogleraar: ‘Het is belangrijk dat organisaties daar oog voor hebben en concreet aan de slag gaan met het tegengaan van bevooroordeeldheid in interacties en besluitvorming.’

Behalve het aannamebeleid is de hele werkcultuur heteronormatief. Een lesbische werknemer die niet uit de kast kwam op haar werk, vertelde aan Van der Toorn dat ze ‘undercover’ een helder beeld kreeg van de vooroordelen van haar collega’s. Het beeld bleek kwetsend en sterkte haar in haar besluit niet uit de kast te komen. Een andere werknemer die Van der Toorn sprak, is dagelijks doelwit van keiharde ‘grapjes’ over zijn homoseksualiteit.

Humor kan lastig zijn, De Vries herkent dat wel. Ook bij hem op het werk worden — ‘natuurlijk’ — weleens grapjes gemaakt. Wat hij dan doet? ‘Gewoon een grap terug maken.’

Johan Leupen en Elfanie toe Laer zijn redacteur van het FD

