ERVARINGEN VAN ASEKSUELE PERSONEN OP DE WERKVLOER

Samenvatting

Op de werkvloer lijkt aseksualiteit een onderwerp te zijn dat weinig aan bod komt en Nederlands onderzoek hierover is dan ook beperkt. Toch tonen (internationale) onderzoeken aan dat het belangrijk is om aandacht aan aseksualiteit te besteden in de context van de werkvloer. Zo zijn aseksuele personen minder open over hun seksualiteit en voelen zij zich minder geaccepteerd. Om dit beter in beeld te brengen, hebben we de resultaten uit onderzoeken en ervaringen bij elkaar gebracht en geven we tips over hoe je als bedrijf inclusief kan zijn naar je aseksuele werknemers en freelancers.

Inhoudsopgave

Introductie 5

Termenlijst 6

Ervaringen van aseksuele personen op de werkvloer 7

- Mate van acceptatie en allonormativiteit 7
- Openheid en vooroordelen 8
- Arbeidsparticipatie 10
- Discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag 10

Tips 13

Referenties 14

Introductie

Aseksualiteit

Aseksualiteit is een breed begrip en kan per persoon anders ervaren worden. De NOA houdt desondanks de volgende definitie aan: het ervaren van geen of weinig seksuele aantrekking naar andere personen. Net zoals heteroseksueel, homoseksueel en andere seksuele oriëntaties is aseksualiteit een seksuele identiteit. In tegenstelling tot wat veel mensen denken, staat aseksualiteit niet gelijk aan het ontbreken van een libido (verlangen naar seks) of celibatair zijn (ervoor kiezen om geen seks te hebben). Hoewel er aseksuele personen zijn die een laag of geen libido hebben, is het ook mogelijk om aseksueel te zijn en wel een libido te hebben. Hetzelfde geldt voor celibatair zijn. Hoewel er aseksuele personen zijn die geen seks of seksuele handelingen willen, zijn er ook aseksuele mensen die om verschillende redenen wel seks hebben of bepaalde seksuele handelingen wel doen.

Romantische aantrekking

Een andere veelgemaakte (foutieve) aanname is dat aseksuele personen geen romantische aantrekking (verliefdheid) ervaren. Hoewel veel niet-aseksuele personen de ervaring hebben dat hun seksuele aantrekking en hun romantische aantrekking aan elkaar verbonden zijn en overeenkomen, is dit vaak niet het geval bij aseksuele personen. Veel aseksuele mensen voelen zich romantisch aangetrokken tot anderen en kunnen verlangen naar een liefdesrelatie. Sommige aseksuele personen noemen zichzelf bijvoorbeeld heteroromantisch, homoromantisch of bi-/panromantisch, en zo zijn er nog meer romantische oriëntaties mogelijk. Ook zijn er aseksuele personen die geen of weinig romantische aantrekking ervaren. Zij noemen zichzelf aromantisch. Het is hierbij goed om te benoemen dat niet alle aromantische personen zich identificeren als aseksueel.

Aseksuele spectrum

Niet iedereen binnen de aseksuele gemeenschap voelt zich ‘volledig’ aseksueel of vindt de term aseksualiteit bij zich passen. Daarentegen hebben deze mensen mogelijk hetzelfde gevoel bij niet-aseksuele identiteiten. Omdat het aseksuele spectrum tussen twee uitersten van seksuele aantrekking zit, vormt het aseksuele spectrum een paraplu waaronder meerdere identiteiten vallen. In dit document worden met ‘aseksuele personen’ ook personen bedoeld die op het aseksuele spectrum vallen.

Methodiek

Rond de ervaringen van aseksuele personen op de werkvloer is er in Nederland weinig onderzoek gedaan. Op het moment van schrijven zijn de enige onderzoeken waarop berust kan worden de Welzijnsmonitor LHBTIQA+ 2023 Gelderland en Overijssel van Vizier (Hasselt et al. 2023) en de Lhbtiqa+-monitor 2024 (Panteia et al. 2024). Om toch een indicatie te krijgen, maakt deze uiteenzetting gebruik van verschillende internationale en buitenlandse onderzoeken. Bij een aantal van deze onderzoeken was het ook mogelijk voor aseksuele personen uit Nederland om mee te doen. Verder beschrijft dit document een ervaring van een aseksueel persoon uit Nederland die diens ervaring heeft gedeeld met de NOA. Afsluitend worden op basis van de uiteenzetting en ervaring tips gegeven over hoe bedrijven inclusief kunnen zijn naar aseksuele werknemers en/of freelancers.

Termenlijst

Ace: een vaak gebruikte afkorting voor aseksualiteit.

Ace-/arofobie: de stereotypering, stigmatisering en discriminatie van aseksuele/aromantische mensen.

Afobie: de stereotypering, stigmatisering en discriminatie van aromantische én aseksuele mensen.

Aseksualiteit: het ervaren van geen of weinig seksuele aantrekking naar andere personen.

Aseksueel spectrum: een parapluterm voor meerdere identiteiten die in het grijze gebied vallen tussen volledig aseksueel en volledig niet-aseksueel.

Aromantiek: het ervaren van geen of weinig romantische aantrekking naar andere personen.

Allonormativiteit: de aanname dat iedereen seksuele en romantische aantrekking ervaart. Dit is daarmee een verlengde van heteronormativiteit waarbij heteroseksualiteit als de norm wordt gezien. Deze aanname kan zover gaan dat het ontbreken van seksuele en romantische aantrekking alleen verklaard kan worden door een stoornis, aandoening of bijwerking van een medicijn.

Amatonormativiteit: de aanname dat iedereen het verlangen heeft naar het idee achter 'huisje, boompje en beestje', waar er een traditionele norm is voor een romantische en monogame relatie, die wordt gezien als de belangrijkste soort relatie, en waarbij je samenwoont, trouwt en (biologische) kinderen hebt.

Demiseksueel/-romantisch: iemand die pas seksuele/romantische aantrekking ervaart als diegene een sterke emotionele band met iemand heeft.

Singlism: de stereotypering, stigmatisatie en discriminatie van mensen die single zijn.

Meer termen zijn te vinden op www.aseksualiteit.nl/termenlijst/.

Ervaringen van aseksuele personen op de werkvloer

Mate van acceptatie en allonormativiteit

Aseksualiteit is een onzichtbare seksualiteit. Dat iemand aseksueel is, wordt pas zichtbaar als iemand meer over diens identiteit of diens relatie(s) vertelt. Ongeacht of iemand een relatie heeft, wordt er aangenomen dat iedereen seksuele en/of romantische aantrekking ervaart. Dit wordt ook wel allonormativiteit genoemd. Het is namelijk iets wat binnen onze maatschappij als 'gebruikelijk' wordt gezien en de werkvloer wijkt daar niet van af.

Dit is bijvoorbeeld terug te zien in het cijfer dat aseksuele en demiseksuele personen in de Welzijnsmonitor (Hasselt et al. 2023) geven aan hoe geaccepteerd zij zich op het werk voelen. Zij geven de ervaren mate van acceptatie door leidinggevenden het cijfer 7,2. Dit is samen met de ervaring van trans personen het laagst van alle lhbtiqa+-groepen. Het gemiddelde voor deze groepen in Gelderland en Overijssel is een 8,4 en een 8,6 respectievelijk. De monitor vroeg verder naar de ervaren mate van acceptatie door collega's. Aseksuele en demiseksuele personen geven dit het cijfer 7,3. Dit is het laagste van alle lhbtiqa+-groepen die aan het onderzoek meededen. Het gemiddelde van alle groepen is in Gelderland en Overijssel een 8,4 en een 8,5 respectievelijk.

Ook in beschrijvingen van ervaringen van aseksuele personen op de werkvloer kan allonormativiteit opgemerkt worden. Zo wordt in Wood (2023), een internationaal onderzoek binnen de aseksuele gemeenschap, een ervaring uitgelicht van een aseksueel persoon uit Nederland, zie kader. Deze persoon vertelt dat diens collega's hen niet volwassen vinden, omdat die al twaalf jaar geen relatie heeft gehad. Daarnaast kreeg die een 'Secret Santa'-gedicht dat impliceert dat die seks moet hebben. Maar ook op andere manieren kan allonormativiteit zichtbaar worden. Zo beschrijven Benoit & Santos (2023) een ervaring uit het Verenigd Koninkrijk waar een algemene mail vanuit HR een tip geeft om meer seks te hebben voor het verbeteren van de mentale gezondheid.

W. uit Nederland

Engelstalig citaat uit Wood, 2023

'I haven't been in a relationship for twelve years and I am fine. But my colleagues keep asking me "when I will start my adult life". To them, one can only be adult when in a relationship. I even got a Secret Santa poem that was completely about having to go on Tinder and saying that I must get laid, from my adult colleagues.'

Door allonormatieve aannames kan een aseksueel en/of aromantisch persoon druk ervaren om uit de kast te komen, bijvoorbeeld omdat die zich ongemakkelijk voelt of als het een belangrijk aspect van diens (privé)leven is (Benoit & Santos, 2023). Het kan ook zo zijn dat een persoon er juist voor kiest om niet open te zijn over diens aseksualiteit, omdat diegene het niet noodzakelijk vindt om dit te delen en/of omdat diegene bang is voor vervelende reacties (Panteia et al., 2024; Benoit & Santos, 2023). In beide situaties kan een aseksueel persoon merken dat die een andere verhouding heeft tot of waarde geeft aan seks dan diens omgeving. Dit kan ervoor zorgen dat de persoon zich misschien 'anders' of een buitenstaander voelt. Daardoor verbergt diegene mogelijk een aspect van diens identiteit en kan die zichzelf niet zijn. Het is aannemelijk dat anderen het gevoel krijgen dat de persoon iets verbergt, terughoudend is of afstandelijk is. Dit kan de (werk)relatie tussen personen beïnvloeden of een mogelijkheid voor speculatie creëren.

Openheid en vooroordelen

Mensen nemen dus vrij makkelijk aan dat iedereen seks wil. Daardoor kunnen gesprekken over daten, relaties en zelfs seks een terugkerend thema zijn in gesprekken en grappen tussen collega's. Een simpele vraag of iemand een relatie heeft, kan voor een aseksueel persoon echter meer lading hebben om te beantwoorden. Want: 'hoeveel ga je over jezelf vertellen?' Uit het beperkte onderzoek waarin aseksualiteit is meegenomen blijkt dat aseksuele personen over het algemeen minder open zijn over hun seksualiteit dan andere seksuele minderheidsgroepen (Panteia et al, 2024; Government Equalities Office, 2018; FRA, 2024). Wanneer er gekeken wordt naar de omgeving waar aseksuele personen open zijn, blijkt dat ook de werkplek een omgeving is waar aseksuele personen het minst open zijn over hun seksualiteit (Ace Community Survey Team, 2024; Government Equalities Office, 2018).

Uit 'The Ace Community Survey' van 2022, een jaarlijks gehouden internationale enquête binnen de aseksuele gemeenschap, blijkt bijvoorbeeld dat maar 3,8% van de respondenten open is over hun seksualiteit naar alle collega's, 5,2% open is naar de meeste collega's, 21,5% is open naar een aantal collega's, en ongeveer 69,5% is naar niemand open over hun seksualiteit. Collega's zijn binnen dit onderzoek dan ook de op een na laatste groep waar de aseksuele respondenten binnen de enquête open bij zijn over hun seksualiteit (Ace Community Survey Team, 2024).

Om de vergelijking te maken met andere LHBTIQA+-personen kan er gekeken worden naar het Verenigd Koninkrijk. In 2018 bracht het Britse Government Equalities Office de 'National LGBT survey: Research report' uit. Hierin werd ook de ervaring van LHBTIQA+-personen op de werkvloer meegenomen. Hieruit bleek dat de openheid van aseksuele personen over hun seksualiteit veel afwijkt in vergelijking met andere LHBTIQA+-respondenten (Benoit & Santos, 2023; Government Equalities Office, 2018). Zo gaf 49% van alle aseksuele respondenten aan met geen van hun collega's op hetzelfde functieniveau of daaronder hun seksualiteit te hebben gedeeld. Het gemiddelde van alle LHBTQIA+-respondenten die dit niet hebben gedaan is echter 18%. Slechts 9% van alle aseksuele respondenten gaf aan open te zijn naar al hun collega's van hetzelfde niveau of lager in vergelijking met het gemiddelde van 39%. Naar senior collega's was de openheid nog lager: 68% gaf aan hun aseksualiteit met geen enkele senior collega gedeeld te hebben, in vergelijking met een gemiddelde van 29% voor alle respondenten. Maar 7% zei open te zijn naar alle senior collega's in vergelijking met 34% voor het totale gemiddelde.

Deze opvallend lage percentages hebben waarschijnlijk verschillende oorzaken. Een mogelijke reden kan zijn dat iemand van tevoren niet weet hoe een collega gaat reageren en het misschien de werkrelatie (negatief) kan veranderen. Daarnaast kan bij ZZP'ers ook onzekerheid ontstaan of zij nog opdrachten krijgen wanneer ze open zijn over hun seksualiteit. In het eerder genoemde Britse onderzoek wordt bijvoorbeeld ook aangegeven dat slechts ongeveer 18% van de aseksuele respondenten alleen maar positieve reacties heeft gekregen in vergelijking met het gemiddelde van ongeveer 41% van alle LHBTQIA+-respondenten (Benoit & Santos, 2023; Government Equalities Office, 2018). Deze angst kan daarnaast versterkt worden door eerdere opmerkingen/grappen die door collega's zijn gemaakt, zoals in eerdere voorbeelden zijn weergegeven. Maar ook eerdere persoonlijke ervaringen van hoe iemands (privé)omgeving heeft gereageerd en ervaringen online kunnen ervoor zorgen dat iemand terughoudend is om te delen dat die aseksueel is. Een andere factor die een rol kan spelen is het gebrek aan (algemene) kennis over aseksualiteit. Uit de Lhbtiqa+-monitor 2024 van Panteia, Movisie en Ipsos blijkt bijvoorbeeld dat bij meerdere opvattingen over aseksualiteit meer dan 20% antwoordde met 'weet ik niet/nog nooit over nagedacht'. Volgens de onderzoekers laat dit zien dat een aanzienlijk deel van de mensen onvoldoende kennis heeft van wat aseksualiteit inhoudt (Panteia et al., 2024). Dit gebrek aan kennis in combinatie met de vooroordelen over aseksualiteit in onze maatschappij zorgt ervoor dat uit de kast komen kan leiden tot intieme/ongemakkelijke vragen en/of uit moeten leggen wat aseksualiteit inhoudt. Ook kan het vervelende opmerkingen, 'grappen' en gedragingen als gevolg hebben (Benoit & Santos, 2023; Wood, 2023; Panteia et al., 2024). Vervelende opmerkingen en gedragingen kunnen variëren van het invalideren van iemands seksualiteit tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of pestgedrag, zie kader voor vaak voorkomende opmerking van collega's.

Vaakst voorkomende opmerkingen van collega's na uit de kast te komen (Wood 2023):

- 'Je kunt niet aseksueel zijn, aangezien je kinderen hebt.'
- 'Je bent gewoon nog niet de juiste persoon tegengekomen.'
- 'Seks is een menselijk instinct.'
- 'Aseksualiteit bestaat niet/is niet normaal.'
- 'Seks is wat ons menselijk maakt.'

Extra druk kan ontstaan als een aseksueel persoon een relatie heeft, ongeacht of deze seksueel van aard is. Op basis van hoe iemands relatie eruitziet kunnen er door de buitenwereld aannames gemaakt worden over de aard van de relatie en over de identiteit van de persoon (Benoit & Santos, 2023; Wood, 2023; Buizer et al., 2024). De aanname is vaak dat een (romantische) relatie ook seksueel van aard is. Afhankelijk van de partner nemen mensen verder aan dat de persoon in kwestie (en diens partner) heteroseksueel of homoseksueel/lesbisch is. Dit kan het gevoel geven dat een aseksueel persoon zichzelf aan het verbergen is. Wanneer een persoon een relatie heeft met iemand van hetzelfde geslacht en daarnaast aseksueel is, kan het zijn dat diegene twee keer uit de kast moet komen (Buizer et al., 2024). Een ander aspect dat een rol kan spelen bij een aseksueel persoon die een relatie

heeft, zijn mogelijke negatieve opmerkingen en aannames van collega's als diegene uit de kast komt als aseksueel. Collega's kunnen ontkennen dat iemand aseksueel is omdat die een relatie heeft. Ook kunnen ze vinden dat de aseksuele persoon diens partner iets ontneemt, namelijk seks (Wood, 2023).

Bij onderzoek naar de psychische gevolgen van het niet open zijn over de seksuele identiteit, worden aseksuele personen nauwelijks betrokken. Daardoor kan hier niet veel over verteld worden. Het is echter wel aannemelijk dat er psychische gevolgen zijn. Uit onderzoek blijkt dat aseksuele personen ook te maken hebben met minderheidsstress en psychische klachten door het ervaren van vooroordelen en discriminatie, die vergelijkbaar zijn met die van andere seksuele minderheden (Brotto & Yule, 2016).

Arbeidsparticipatie

In de 'National LGBT survey: Research report' van het Britse Government Equalities Office werd gekeken naar werkloosheid onder LHBTIQA+-personen. Hieruit bleek dat (cisgender) aseksuele personen in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek het minst vaak een betaalde baan hadden in vergelijking met andere (cisgender) LHBTIQA+-respondenten. Dit percentage is lager dan de andere groepen: 62,6% tegenover 75% gemiddeld voor alle groepen. Van de aseksuele personen die zich ook identificeren als transgender had maar de helft een betaalde baan gehad, terwijl het gemiddelde onder transgender personen 63% was (Government Equalities Office, 2018). Wat de reden is voor de hogere werkloosheidscijfers van de aseksuele gemeenschap in het VK is onduidelijk, mede omdat er geen eerdere cijfers zijn om mee te vergelijken. Meerdere factoren kunnen hierin meespelen. Om daarachter te komen, moet meer onderzoek gedaan worden.

In de Lhbtiqa+-monitor van 2024 (Panteia et al., 2024) was het percentage werkloos/werkzoekend binnen de aseksuele gemeenschap iets hoger dan het gemiddelde en niet opvallend. Wel valt op dat de groep aseksuele personen tot een van de groepen behoort waar de categorie ziek/arbeidsongeschikt hoog is. Wederom kan dit aan verschillende factoren liggen. Zo bleek uit dezelfde monitor dat aseksuele personen relatief vaak te maken hebben met depressies, en een lagere score geven aan hun psychische gezondheid. Tevens geven aseksuele personen vaker dan cis-hetero personen aan overspannen te zijn (geweest) of met een burn-out te maken hebben (gehad). Ook geven aseksuele personen significant vaak aan een slechtere fysieke gezondheid te hebben.

Discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag

Er is weinig onderzoek gedaan naar in hoeverre aseksuele personen in Nederland discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de arbeidsmarkt ervaren. Uit de Lhbtiqa+-monitor van 2024 (Panteia et al., 2024) bleek echter wel dat aseksuele personen vaker dan cis-hetero personen in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek discriminatie hebben ervaren. Daarnaast gaven aseksuele personen significant vaker dan cis-hetero personen aan dat ze discriminatie ervaren vanwege hun genderidentiteit, seksuele oriëntatie of het zijn van intersekse. In hetzelfde onderzoek wordt dan ook aangegeven dat seksuele oriëntatie vaak als discriminatiegrond wordt ervaren. Uit de resultaten van de focusgroep voor aseksuele personen bleek verder dat aseksuele personen 'een systemische discriminatie [ervaren] door een heteronormatieve maatschappij waarin aseksueliteit nog stuit op onbegrip' (p. 108).

De werkvloer lijkt in de Lhbtiqa+-monitor echter een locatie te zijn waar aseksuele personen in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek minder te maken hebben gehad met discriminatie dan andere groepen (incl. cis-hetero personen). Daarentegen wijzen aseksuele personen wel vaker dan cis-hetero personen collega's als dader aan van de discriminatie die zij ervaren (Panteia et al., 2024). Aseksualiteit is niet in eerdere edities Lhbtiqa+-monitor meegenomen, wat interpretatie lastig maakt.

Internationaal onderzoek geeft een ander beeld, wat de noodzaak voor meer onderzoek versterkt. In de EU LGBTQI survey III van 2023 (European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2024) gaf 19% van de aseksuele respondenten uit heel Europa bijvoorbeeld aan in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar werk of tijdens het werken, omdat ze LHBTQA+ zijn. Dit percentage ligt rond het gemiddelde van alle seksuele minderheden die dit ervaarden (20%). Een mogelijke verklaring voor het verschil tussen de onderzoeken kan komen doordat in beide onderzoeken aseksuele personen minder open waren over hun seksuele oriëntatie. Vervolgvragen zijn daardoor door minder personen ingevuld. Dit gebrek aan representatie zou invloed kunnen hebben op het aantal (negatieve) ervaringen en daarmee variatie in resultaten veroorzaken. Daarnaast kan ook de omvang van het onderzoeksgebied (Nederland tegenover Europa) een factor zijn.

Ook MacInnis & Hodson (2012) onderzochten de discriminatie van aseksuele personen. Zij kwamen tot de conclusie dat aseksuele personen minder snel worden aangenomen dan heteroseksuele personen. Dit type discriminatie komt bij aseksuele mensen vergelijkbaar vaak voor als bij homoseksuele en biseksuele personen. Het gebrek aan kennis, de onbekendheid van en de vooroordelen over seksuele minderheden worden door hen als redenen gezien. In dit onderzoek leken mensen daarnaast sterkere en standvastiger vooroordelen te hebben over aseksuele personen dan over andere seksuele minderheden. Aseksuele personen werden als minder menselijk en zelfs als niet-menselijk gezien, juist omdat ze geen ‘seksuele verlangens’ hebben. Ook Wood (2023) laat vooroordelen zien waarbij aseksuele mensen als minder menselijk of robotachtig worden gezien. Aseksuele respondenten kregen van onder andere collega’s te horen dat seks onderdeel is van de menselijke ervaring of dat ze medisch niet in orde zijn.

Wood (2023) onderzocht uitgebreid de ervaringen van aseksuele personen die te maken hebben gehad met seksueel geweld. Van de respondenten gaf 18,72% aan seksueel geweld mee te hebben gemaakt. Dit bestond uit seksuele intimidatie, stalking, seksueel misbruik, bedreiging met verkrachting en/of verkrachting. De respondenten gaven tevens aan dat 6,2% van deze gevallen van seksueel geweld voorkwam op de werkvloer. Daarnaast laat Wood zien dat een gedeelte van de aseksuele respondenten druk van collega’s had ervaren om te daten (13%) of seks uit te proberen (5%). Ook in een ervaring die anoniem gedeeld werd met de NOA, zie volgende bladzijde, wordt er verteld hoe iemand te maken heeft gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag toen diegene net uit de kast was gekomen. Dit stopte pas nadat de leidinggevende ingreep. Daarom is het als werkgever/leidinggevende niet alleen belangrijk om te handelen wanneer een aseksueel persoon met seksueel geweld of grensoverschrijdend gedrag te maken heeft, maar om het ook te erkennen wanneer hun aseksualiteit hierin, in hun ervaring, een rol heeft gespeeld (Benoit & De Santos, 2023).

Anoniem gedeelde ervaringen

De volgende twee ervaringen zijn afkomstig van dezelfde persoon die diens verhaal heeft gedeeld met de NOA. Hoewel we deze ervaringen mogen delen, wil deze persoon anoniem blijven.

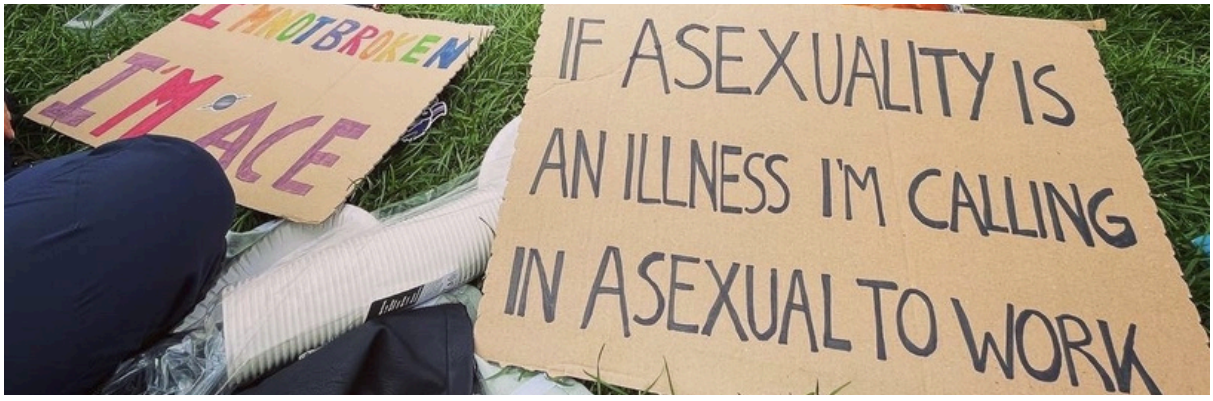
'Ik ontdekte dat ik aseksueel ben toen ik 33 was. Daarvoor voelde het of er iets mis met mij was of dat ik anders was. Om deze reden was ik in de media open geweest dat ik aseksueel ben. Op dat moment werkte ik nog bij een groot bedrijf en die hadden ook de artikelen gelezen. Op een gegeven moment zei een collega tegen mij "als je met je aseksualiteit toch niet om seks geeft, dan vind je het ook niet erg als ik aan je zit." ... Er werden ook flauwe grapjes over gemaakt. Bijvoorbeeld dat hij tijdens het legen van de prullenbakken in het buitengebied een hele zak met pornofilms tegenkwam die iemand had achtergelaten. "Ja [anoniem], hier is iets voor jou, kan je nog wat van leren." Dat soort reacties kreeg ik. Uiteindelijk heb ik het wel met mijn leidinggevende besproken en is er uiteindelijk wat aan die collega gedaan, maar dat waren wel de reacties die ik kreeg net na mijn coming-out.'

'Ik werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek bij een welzijnsorganisatie op basis van mijn CV op werk.nl. Ik wilde heel graag weer aan het werk, dus ik was op die uitnodiging ingegaan en was naar het sollicitatiegesprek gegaan. Na 10 min zeiden ze "Ja, we vinden je eigenlijk overgekwalificeerd voor deze functie". Ik gaf aan dat zij mij hadden uitgenodigd op basis van mijn CV en ze dat al van tevoren hadden kunnen zien. "Ja," zeiden ze: "We hadden je naam gegoogeld, toen waren we wat artikelen van jou tegengekomen, o.a. over aseksualiteit en zou je er meer over willen vertellen". Uiteindelijk heb ik 20 min lang in hun werktijd een gratis voorlichting gegeven over aseksualiteit.'

Tips

Hoewel er beperkt onderzoek is, blijkt uit verschillende onderzoeken dat aseksuele mensen problemen ervaren op de arbeidsmarkt. Door gebrek aan inclusief beleid en het benoemen van aseksualiteit kan een aseksueel persoon de ervaring hebben dat die niet zichzelf kan zijn. Bijvoorbeeld omdat die twijfelt of die wel geaccepteerd zal worden. Dit gevoel wordt mede versterkt door vooroordelen en gebrek aan kennis in de maatschappij. Juist om deze reden is het niet alleen belangrijk om te laten zien dat je als werkgever de hele LHBTIQA+-gemeenschap steunt, maar dat je ook aseksualiteit (en aromantiek) hierin meeneemt. Symbolische maatregelen kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Daarnaast is het ook belangrijk op de hoogte te zijn van (eigen) vooroordelen over aseksualiteit en relaties. Wees je ook bewust van de vooroordelen in je beleid en op de werkvloer. Om een beter idee te geven van wat je kunt doen, zijn hier een aantal tips:

- **Benoem (soms) aseksualiteit wanneer je verschillende (seksuele) identiteiten benoemt.**
- **Gebruik naast andere Pride-vlaggen ook de aseksuele vlag.** Bijv. op themadagen als Pride, Coming-outdag of de Internationale Dag van Aseksualiteit (6 april).
- **Sta stil bij belangrijke data voor de aseksuele gemeenschap.** Laatste week van oktober: Ace Week; 6 April: Internationale Dag van Aseksualiteit
- **Neem 'aseksualiteit' en/of 'anders, namelijk:' mee in formulieren wanneer u naar seksualiteit vraagt.**
- **Laat blijken dat aseksuele personen ook bij HR terecht kunnen wanneer ze iets hebben meegemaakt.** Dit houdt ook in dat HR ervan op de hoogte moet zijn waar aseksuele personen tegenaan kunnen lopen op de werkvloer, bijvoorbeeld (seksueel) grensoverschrijdend gedrag of microagressies.
- **Houd er rekening mee dat niet iedereen seksuele of romantische aantrekking ervaart.** Bijv. 'ongeacht tot wie je je wel of niet aangetrokken voelt.'
- **Houd er rekening mee dat niet iedereen een relatie en/of seks heeft of dit zou willen.** Bijv. in beleid, adviezen, statements, nieuwsbrieven of uitnodigingen.
- **Wees je ervan bewust dat bij gesprekken of grappen tussen collega's relaties en seks vaak terugkerende onderwerpen zijn.** Als gevolg daarvan kan een aseksueel persoon druk ervaren om uit de kast te komen, bang zijn om niet geaccepteerd te worden, als vreemd worden gezien en/of het onderwerp van roddels worden.
- **Besteed aandacht aan en verdiep je in afobie, singlism en amatonormativiteit.**
- **Leg de druk om mensen te informeren over aseksualiteit niet bij aseksuele werknemers.**



Referenties

Ace Community Survey Team. (2024). *2022 ace community survey summary report.* https://acecommunitysurvey.org/2024/10/23/2022-ace-community-survey-summaryreport/

Benoit, Y., & De Santos, R. (2023). *Ace in the UK Report.* Stonewall. https://www.stonewall.org.uk/system/files/ace_in_the_uk_report_2023.pdf

Brotto, L. A., & Yule, M. (2017). *Asexuality: Sexual orientation, paraphilia, sexual dysfunction, or none of the above?* Archives of sexual behavior, 46(3), 619-627.

Buizer, I., Hermsen, D., Van Lisdonk, J., Van der Toorn, J. (2024). *Bi+ mensen en werk verkenning. Bi+ Nederland.* https://biplus.nl/wp-content/uploads/2024/03/biplus-mensen-en-werk-verkenning.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights (2024), *LGBTQI equality at a crossroads – Progress and challenges – EU LGBTQI survey III*, Publications Office of the European Union, 2024, https://data.europa.eu/doi/10.2811/920578

Government Equalities Office. (2018). *National LGBT survey: Research report.* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/721704/LGBT-survey-research-report.pdf

Hasselt, M., Spierings, N., Van Hilten-Rutten, E. & De Koning, O. (2023). *Welzijnsmonitor LHBTIQA+ 2023 Gelderland en Overijssel.* Vizier. https://vizieroost.nl/wp-content/uploads/2023/10/Welzijnsmonitor-LHBTIQA-2023-Gelderland-en-Overijssel.pdf

MacInnis, C. C., & Hodson, G. (2012). *Intergroup bias toward "Group X": Evidence of prejudice, dehumanization, avoidance, and discrimination against asexuals.* Group Processes & Intergroup Relations, 15(6), 725–743

Panteia, Movisie & Ipsos I&O. (2024). *Lhbtiqa+-monitor 2024*. Zoetermeer: Panteia. https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-11/Lhbtiqa%2B%20monitor%202024.pdf

Wood, K. (2023). *'I don't know if this counts but…' Asexual Lived Experiences Survey 2021: Final Report.* Ace & Aro Collective AU and ACT Aces. https://acearocollective.au/read-the-report/

Colofon

Nederlandse Organisatie Aseksualiteit

Auteur: Peter Berkemeijer
Eindredactie: Amber Witsenburg

Nederlandse Organisatie Aseksualiteit (NOA), oktober 2025
Email: info@aseksualiteit.nl
Website: www.aseksualiteit.nl
LinkedIn: Nederlandse Organisatie Aseksualiteit

Downloaden via aseksualiteit.nl/publicaties/