

De Vlaamse overheid b(r)ouwt een diverse werkvloer

Holebi's & transgenders als collega's



Resultaten online enquête

Om de situaties van homo's, lesbiennes, biseksuelen (holebi's) en transgenders die werken bij de Vlaamse overheid in beeld te brengen, organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid in 2014 een online enquête. De doelgroep van de enquête bestond uit alle werknemers van de Vlaamse overheid, maar de vragenlijst bevatte ook enkele vragen die enkel voor holebi-respondenten bedoeld waren.



Homo



Biseksueel



Hetero vrouw



Lesbienne

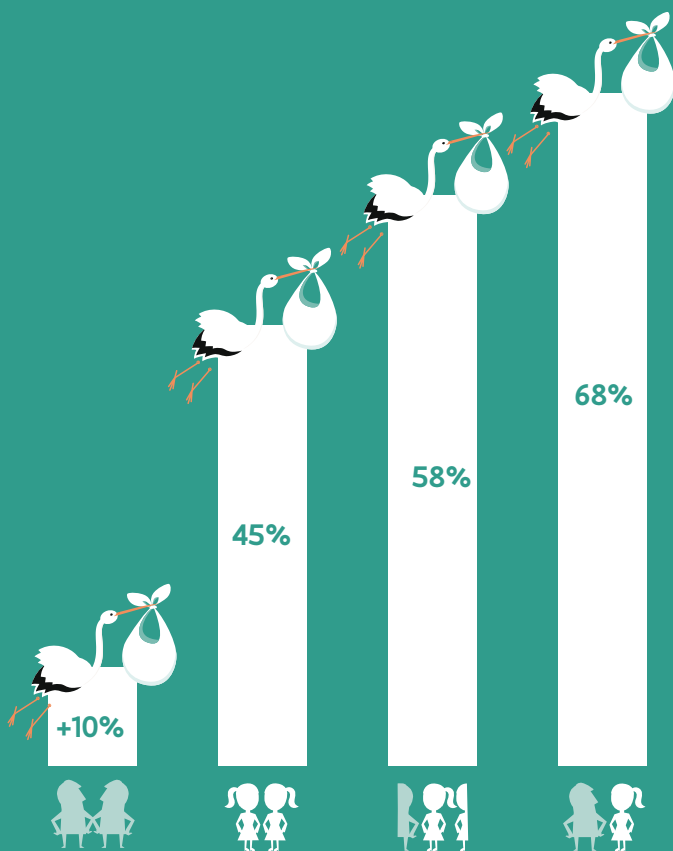


Hetero man

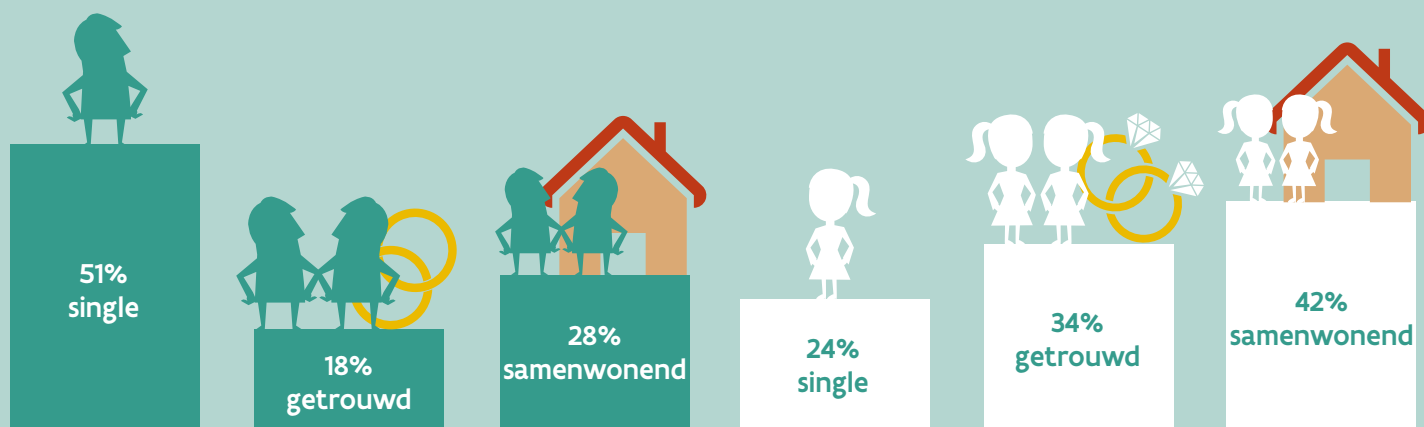
Seksuele voorkeur deelnemers



Werknemers met kinderen

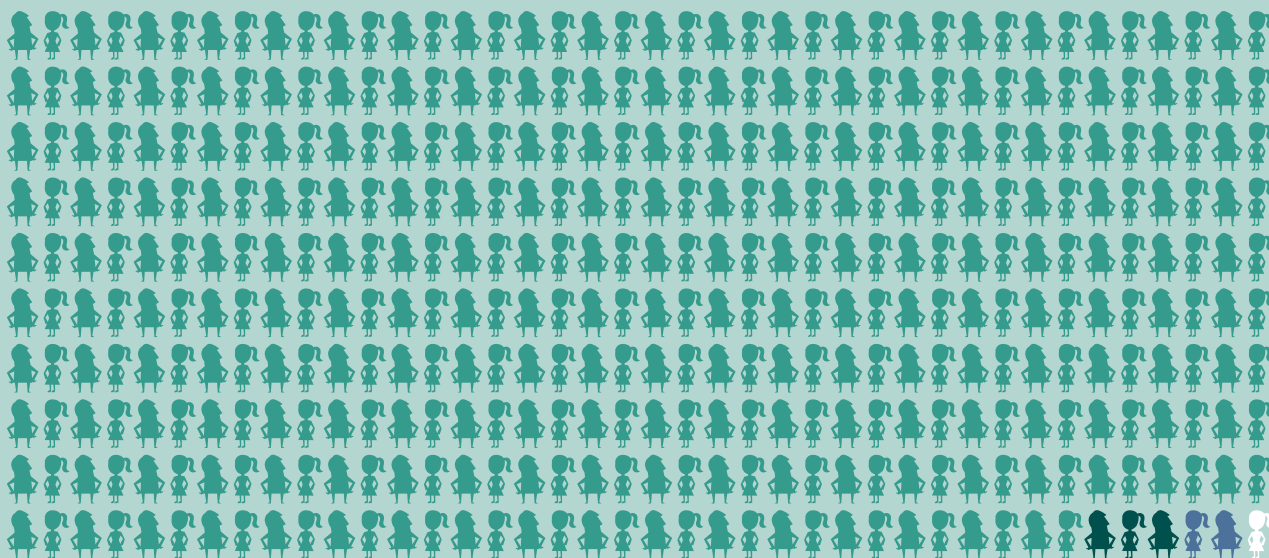


Burgerlijke staat van holebi-werknemers



Deze bevraging werd bekend gemaakt via online media, posters en flyers. De online meting gebeurde voornamelijk via gesloten vragen en stellingen. De deelnemers kregen vier weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. Na controle waren er 4239 volledig ingevulde vragenlijsten.

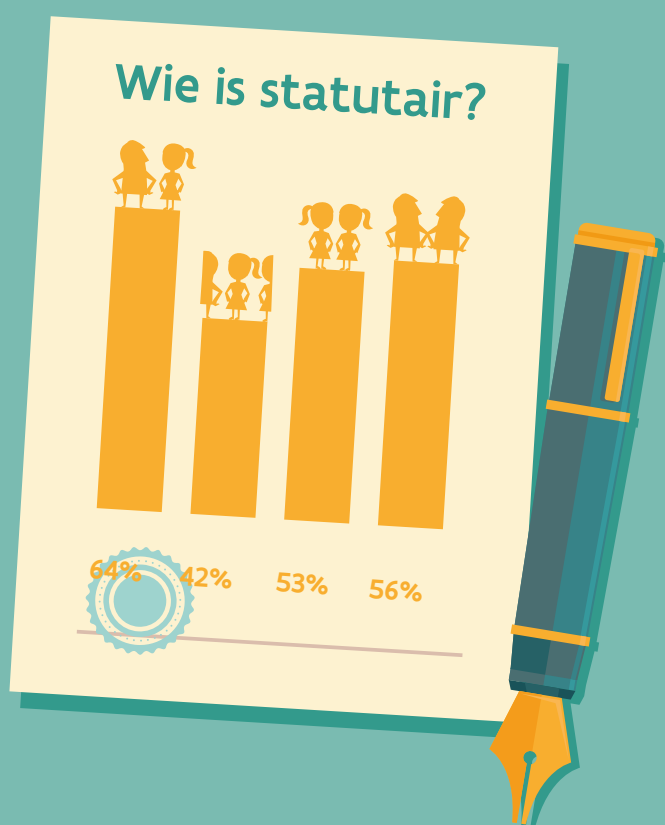
Geslacht en genderidentiteit



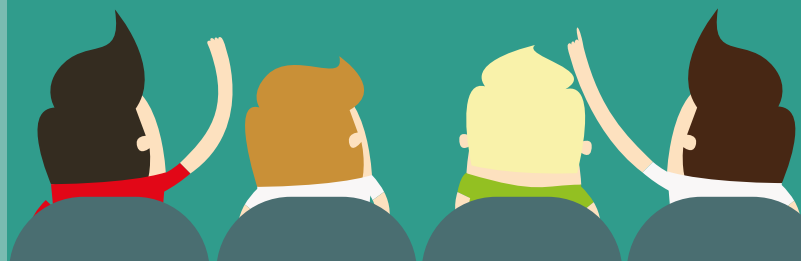
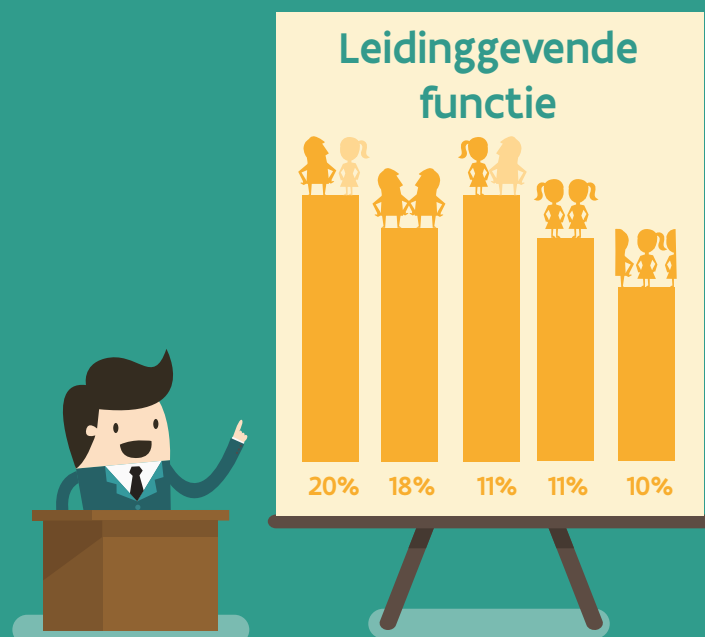
Geboren als man/vrouw en voelt zich ook zo
Weet niet of hij zich man/vrouw voelt

Voelt zich "anders"
Genderidentiteit verschilt van geboortegeslacht

Statuut



Leidinggevende functies



Houding & attitudes

78%

kent holebi's op het werk. Toch kent iets meer dan 2 op 10 werknemers geen holebi's op het werk of weten ze het niet.

94%

De Vlaamse ambtenaren hebben in het algemeen een eerder positieve houding ten opzichte van holebi's. Zo **heeft** 94% van alle respondenten **er geen probleem mee dat zijn/haar buur een holebi zou zijn** en vindt 84% dat personen van hetzelfde geslacht even goede ouders kunnen zijn als een koppel dat bestaat uit een man en een vrouw. Ook vindt de meerderheid van de respondenten (78%) het geen probleem als zijn/haar dochter holebi zou zijn.

Mannelijke werknemers geven op al deze vragen, met betrekking tot de houding ten opzichte van holebi's, conservatievere antwoorden dan vrouwelijke werknemers.

Binnen de groep van mannen zijn de jongere mannen het meest conservatief. **Zo vindt bijna één op vijf hetero-mannen het wel een probleem als zijn zoon of dochter holebi zou zijn.**

56%

Een meerderheid (56%) **bevestigt dat homo-seksuele, lesbische en biseksuele werknemers pas na een tijdje op het werk te kennen geven wat hun seksuele voorkeur is.**

Bovendien bevestigen de holebi-werknemers zelf dit in nog veel grotere mate (73%).

86%

Leidinggevenden zijn blijkbaar goed geplaatst om te weten of er holebi's op de werkvloer werken. Ze zijn meer op de hoogte (86%) van de seksuele oriëntatie van de werknemers dan de respondenten in een niet-leidinggevende functie (77%).

Werknemers **geven ook het belang aan van een leidinggevende die zelf het goede voorbeeld geeft en correct optreedt in geval van discriminatie en/of pestgedrag.**

84%

Bijna 6 op 10 **is het** uitdrukkelijk eens met de uitspraak **dat het belangrijk is dat een holebi-collega zijn/haar seksuele voorkeur kan bekendmaken op het werk.**

Samen met de werknemers die het iets minder uitgesproken eens zijn met deze uitspraak, vormen ze een grote meerderheid van 84%.

Zowel homo-seksuele (83%) als lesbische collega's (82%) geven zelf aan vrij tot zeer open te zijn op de werkvloer over hun holebi-zijn. Biseksuele collega's zijn heel wat minder open over hun seksuele geaardheid ten opzichte van collega's. Slechts 44% zegt vrij tot zeer open te zijn op de werkvloer over hun seksuele voorkeur. Alle holebi's zijn op de werkvloer iets minder open over hun holebi-zijn dan buiten de werkcontext.

16%

geeft aan openlijke transgenders op de werkvloer te kennen. Van de werknemers die een transgender-collega kennen, kent 1 op 3 respondenten ook collega's die negatief hebben gereageerd op een transgender-collega die open is over zijn/haar transgender-zijn.

25%

van de holebi-respondenten **was al getuige van negatieve reacties** door collega's tegenover een holebi-collega die open is over zijn/haar seksuele voorkeur.

Bij hetero's ligt het aantal collega's dat negatieve reacties opmerkt een stuk lager, namelijk 10%.

83%

Zowel een grote groep holebi's (84%) als een grote groep hetero's (87%) **ervaren de Vlaamse overheid als een tolerante werkplek ten opzichte van holebi's.**

86%

is akkoord tot zeer akkoord met de stelling dat **de openstelling van het huwelijk voor personen van hetzelfde geslacht** een goede zaak is. 3% gaat niet akkoord met deze uitspraak.

Holebi-fobe reacties op de werkvloer

Als we holebi-fobe reacties op de werkvloer bekijken, komen we tot de volgende vaststellingen.

Verbale intimidaties

Heteroseksuele werknemers zijn beperkt getuige van verbale intimidaties. Slechts 3% is hier al getuige van geweest. Holebi-collega's zijn vaker getuige van verbale intimidaties, 12%. Op de vraag of ze zelf al verbale intimidaties hebben ervaren op de werkvloer, antwoorden iets minder holebi's positief, namelijk 9%.

Seksueel getinte insinuaties

Ongeveer een kwart van de holebi-respondenten heeft seksuele insinuaties opgemerkt op de werkvloer ten aanzien van een andere holebi-collega of zelf seksuele insinuaties ervaren.

Negeren van holebi's

7% van de holebi-werknemers heeft al het gevoel gehad te zijn genegeerd door een leidinggevende omwille van zijn/haar seksuele voorkeur. Maar een beperkte groep van hetero's (2%) merkt dit op.

Lichamelijke agressie

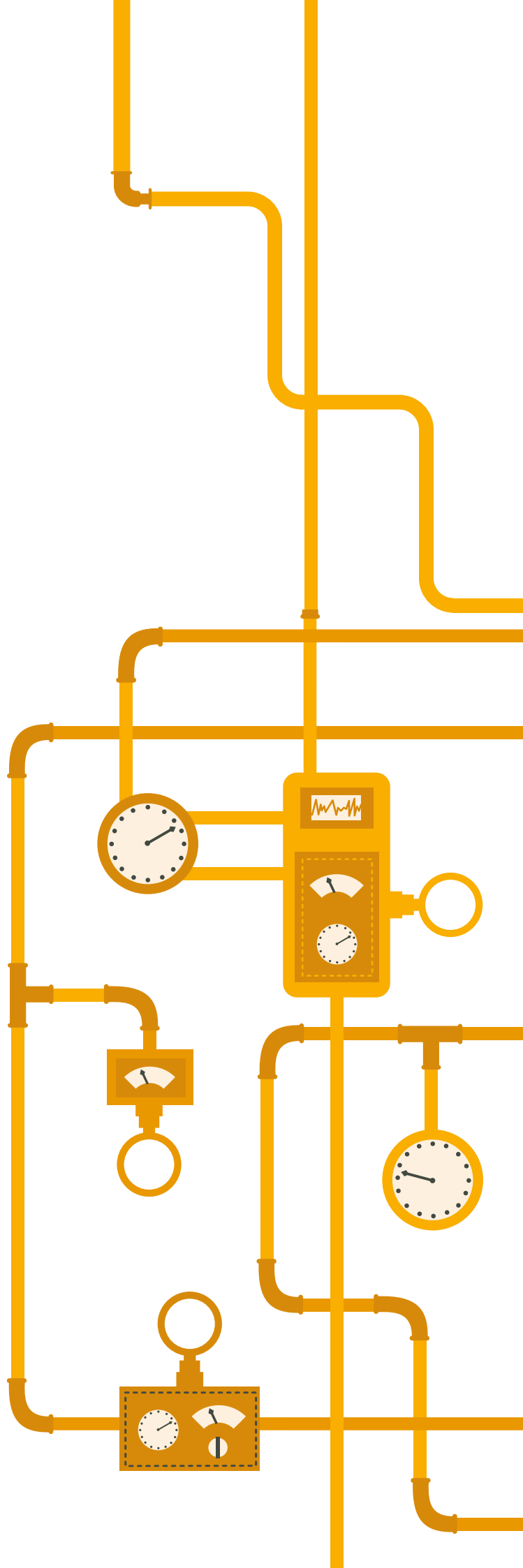
Lichamelijke agressie komt zeer beperkt voor. Toch zijn er twee holebi-werknemers die aangeven dat ze zelf al te maken hebben gehad met lichamelijke agressie op de werk omwille van hun seksuele geaardheid. Daarnaast zijn 10 werknemers getuige geweest van lichamelijke agressie ten aanzien van een holebi-collega.

Grapjes, scheldwoorden en spotnamen

Van alle respondenten geeft 60% aan dat er wel eens grapjes gemaakt worden over holebi's of transgenders. In bijna één derde van de gevallen ging het grapje over een collega.

28% van alle respondenten bevestigt dat collega's soms woorden gebruiken zoals "flikker", "nicht", "jeanet", "manwijf", "pot", "mietje", "verwijfd", ... wanneer ze het over holebi's of transgenders hebben. In 14% van de gevallen hadden deze woorden betrekking op een collega.

Bijna een kwart van de holebi's stelt vast dat collega's deze woorden gebruiken in conversaties met of over hen. Ongeveer vijf procent denkt dat deze kwetsend bedoeld zijn.



Doen we het goed, doen we het beter?¹

Als we onze recente bevraging vergelijken met een gelijkaardige enquête uit 2008, stellen we algemeen vast dat Vlaamse ambtenaren vandaag positiever antwoorden.

In 2008 gaf 71% van de deelnemers aan dat ze holebi's kennen. In vergelijking met 78% in 2014 is dat dus een stijging van bijna 7 procent.

84% is het eens met de uitspraak dat het belangrijk is dat een holebi-collega zijn/haar seksuele voorkeur bekend kan maken op het werk. In vergelijking met het onderzoek van 2008 is er een lichte verhoging van deze groep. In 2008 was 79% van de respondenten eerder of volledig akkoord met deze uitspraak: een verschil van iets meer dan 5 procent.

Ook bij de vragen in verband met holebi-negativiteit of holebi-fobe reacties op de werkvloer, is er vooruitgang voelbaar. Het ouderschap door holebi's, bijvoorbeeld, wordt in 2014 meer aanvaard. 83% van de respondenten vindt dat holebi's even goede ouders zijn als een man en een vrouw, terwijl in 2008 slechts 69% van de respondenten het hiermee eens was. Ook stellen zowel hetero-respondenten als holebi-respondenten minder verbale intimidaties of seksuele insinuaties vast in 2014.

We zouden dus kunnen stellen dat de Vlaamse ambtenaren vandaag iets vertrouwder zijn met holebi's dan in 2008, en dat ze zich toleranter opstellen. Bovendien vinden meer Vlaamse Ambtenaren (80,62% in 2014, 65% in 2008) dat de Vlaamse overheid als werkgever een gelijkekansenbeleid moet voeren ten aanzien van holebi's.

¹ Hoewel het merendeel van de vragen van de enquête in 2008 identiek is aan de vragen van de enquête uit 2014, moeten we voorzichtig zijn in het vergelijken van de resultaten. Het is immers geen onderzoek waarbij telkens dezelfde mensen werden bevroegd. Daarnaast ziet ook de samenstelling van de groep respondenten er anders uit. De populatie uit 2014 is dubbel zo groot als die uit 2008. Ook het aandeel holebi's verschilt. In 2008 was 13% van alle respondenten holebi, in 2014 was dit 8%. Dit laatste percentage leunt sterker aan bij de verhouding die we terugvinden in wetenschappelijke literatuur.

Gelijkekansenbeleid bij de Vlaamse overheid

Op de stelling "Vindt u dat de Vlaamse overheid als werkgever een gelijkekansenbeleid moet voeren ten aanzien van holebi's?" reageert ongeveer tachtig procent van alle deelnemers positief.

Bij de vraag om deze stelling te verduidelijken, zijn er een aantal thema's die terugkomen. Zo vinden de Vlaamse ambtenaren gelijke kansen belangrijk en is er een bezorgdheid om discriminatie. Ook maken vele respondenten de opmerking dat het gaat om de competenties, inzet en motivatie van een persoon en niet om zijn/haar seksuele geaardheid. Daarnaast wordt er vaak verwezen naar de voorbeeldfunctie van de Vlaamse Overheid, en naar de voordelen van een diverse werkvloer.


Een greep uit de reacties:

Ik begrijp niet waarom bepaalde mensen zich druk maken over holebi's, transgenders, ... we zijn toch allemaal mensen.




De Vlaamse overheid heeft voorbeeldfunctie. Momenteel worden holebi's en transgenders nog (teveel) met vooroordelen geconfronteerd.







Minderheden moeten
steeds een plaats
krijgen op de
aandachtskalender.



Ik veronderstel dat nog
niet iedereen even hard
openstaat ten aanzien
van holebi's. Daarom is
een gelijkekansenbeleid
nodig.



In tegenstelling
tot wat mogelijk gedacht
wordt, is de strijd niet
gestreden. Misschien is de
fase van de barricaden
wel voorbij, maar dan
nog blijft het nodig om
een gelijkekansenbeleid
verder te zetten.



Ik weet uit ervaring
hoe bevrijdend het is om mezelf te
kunnen zijn op de werkvloer - en
wil dat dit voor elke werknemer bin-
nen de Vlaamse overheid het geval
kan zijn - dat er duidelijk standpunt
wordt ingenomen met betrekking tot
'er mogen zijn' en 'ervoor mogen uit-
komen'. Het is een basisrecht en een
voorwaarde om je goed te kunnen
voelen op de werkvloer.

