



De Vlaamse overheid kleurt regenboog

Onderzoek naar de situatie van
holebi's en transgenders op de werkvloer
van de Vlaamse overheid

Rapport 2014



Vlaamse
overheid

DIENST **DIVERSITEITSBELEID**



Reflectie

Weinig landen zijn zo holebi- en transgendervriendelijk als België.

Dat verzinnen we niet zelf; dat zegt Ilga-Europe, een organisatie die de regenboogrechten in Europa nauwgezet in de gaten houdt. We worden regelmatig als voorbeeldland naar voor geschoven. België is één van de eerste landen waar holebi's wettelijk kunnen samenwonen, kunnen huwen, kinderen kunnen adopteren, waar lesbische meemoeders dezelfde rechten hebben als vaders en waar je als transgender beschermd bent. De wet op de transseksualiteit die om sterilisatie vraagt, is nog omstreden, maar als we ook die bijsturen, zoals sommige buurlanden al deden, worden we zelfs hét voorbeeldland bij uitstek.

Redenen om trots te zijn, jawel, maar wetten, structuren en voorzieningen zeggen nog niet alles. Je kunt dan wel een uitnodiging krijgen voor het feest, een plaatsje krijgen aan tafel en een stuk taart op je bord: als iedereen je ontwijkt of negeert, zul je je toch niet welkom voelen.

Openheid voor holebi's en transgenders anno 2015 gaat niet meer zozeer over de grote rechten of het bestrijden van structurele discriminatie. Het gaat vooral om die 'welkom'. Hoe welkom voel je je als homo, lesbienne, biseksueel of transgender op de werkvloer van de Vlaamse overheid? Kun je makkelijk over je eigen relatie spreken als het over familiefeestjes gaat? Of word je toch wat meewarig bekeken wanneer je als transvrouw wil meepraten over de nieuwe mode?

We lijken het goed voor te hebben, zo lezen we tussen de regels in deze studie. We proberen echt wel open te staan, maar af en toe sluipen er venijnige stekeltjes in onze houding. We zetten onze deuren open, zijn meer dan tolerant, accepteren zelfs, maar kunnen we onze holebi- en transgendercollega's ook echt om hun anders-zijn waarderen? Kunnen we ons vlot in hen inleven? Houden we er ook rekening mee?

Het gaat wel degelijk de goede kant op, maar we kunnen nog een of zelfs meerdere tandjes bijsteken, zo blijkt. Zeker waar het onze omgang met transgendercollega's betreft. Als we dat voor mekaar krijgen, kunnen we binnenkort misschien trots stellen dat "weinig overheden zo holebi- en transgendervriendelijk zijn als de Vlaamse".

Alona Lyubayeva
Vlaams Diversiteitsambtenaar

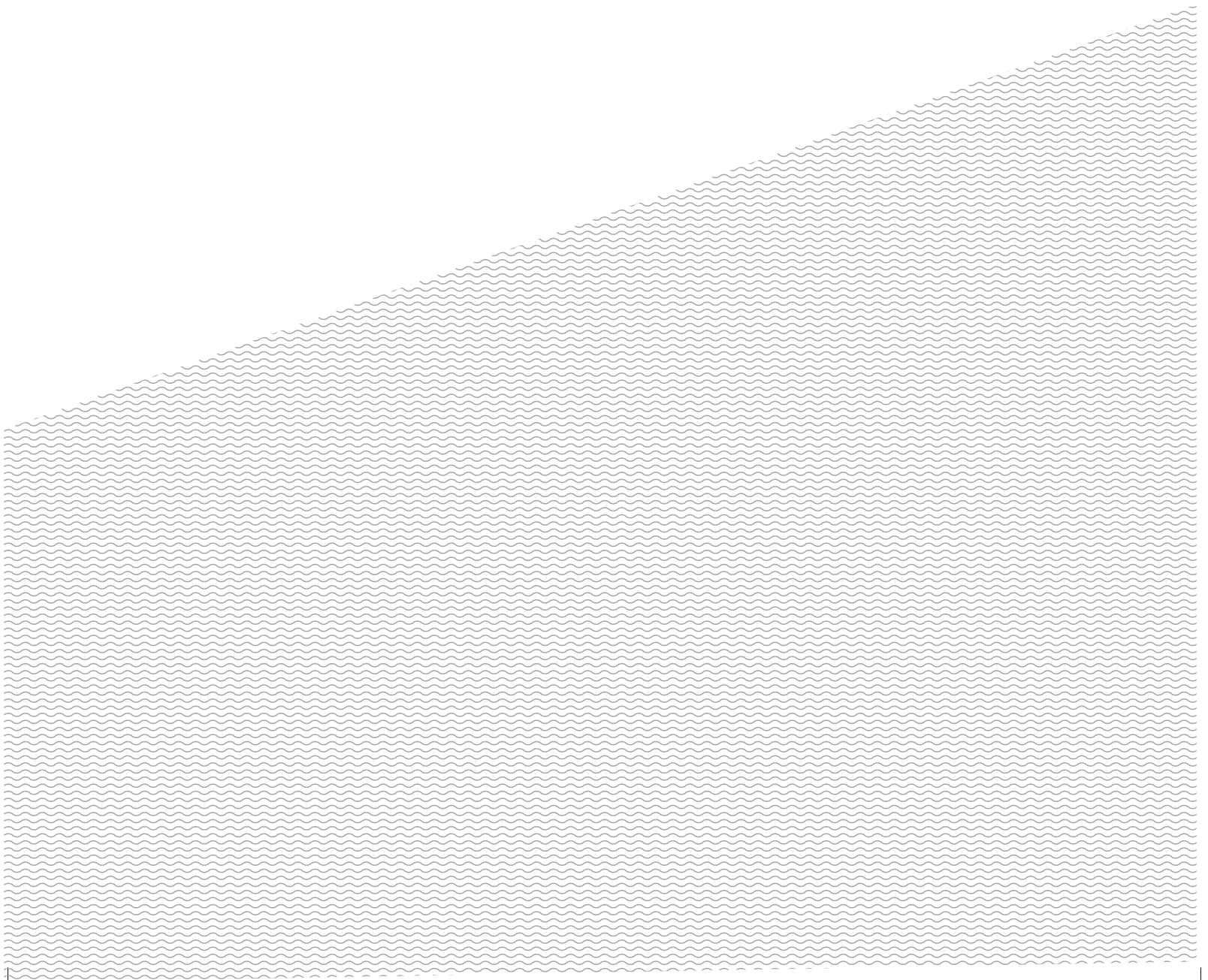






INHOUD

1.	Inleiding	7
1.1.	België evolueert	7
1.2.	Evolutie binnen de Vlaamse overheid	8
1.2.1.	Onderzoek 2008	8
1.2.2.	Vlaamse overheid sinds 2008	9
2.	Onderzoek	10
3.	Resultaten	11
3.1.	Toegankelijkheid	11
3.1.1.	Het regenboogaandeel	11
3.1.2.	Het roze plafond	12
3.2.	Tolerantie en acceptatie	13
3.2.1.	Vertrouwdheid	13
3.2.2.	Passieve acceptatie: openheid	15
3.2.3.	Actieve holebi- & transnegativiteit	21
3.3.	Waardering en betrokkenheid	26
3.3.1.	Actieve acceptatie	26
3.3.2.	Passieve holebi- en transnegativiteit	30
3.4.	Ondersteuning	32
3.4.1.	Tolerante cultuur	32
3.4.2.	Nood aan gelijkheidsbeleid?	32
4.	Conclusie	36
4.1.	Samenvatting resultaten	36
4.2.	Algemene conclusie en aanbevelingen	38
5.	Bijlagen	39
5.1.	Werkwijze onderzoek	39
5.1.1.	Opzet	39
5.1.2.	Onderzoeksvragen	39
5.2.	Resultaten respondenten	41
5.3.	Referentielijst	43





De Vlaamse overheid kleurt regenboog

Onderzoek naar de situatie van holebi's en transgenders
op de werkvloer van de Vlaamse overheid

Rapport 2014

1. Inleiding

In 2008 heeft de dienst Diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid een peiling gedaan naar attitudes van de werknemers over holebi's en transgenders¹. Zes jaar later vroegen we ons af of er sindsdien veel is veranderd. En zo ja, in welke richting? En hoe zit het met de houding tegenover transgenders? In 2008 vroegen we nog niet naar die houding. De aandacht voor transgenders was toen ook veel kleiner dan tegenwoordig, de term was nauwelijks bekend. De interesse van de media en de coming-out van enkele prominente transgenders heeft deze doelgroep tegenwoordig een stuk zichtbaarder gemaakt, zodat we er nu ook naar polsen.

Laten we meteen de pret bederven en **beknopt de resultaten** bloot geven:

Ja, in vergelijking met 2008 staan we gemiddeld positiever tegenover **holebi's**. We kennen meer holebi's dan zes jaar geleden en negatieve opmerkingen zijn er ook heel wat minder. Meer openheid dus, al ervaar je dat als holebi zelf blijkbaar niet altijd even sterk.

Voor **transgenders** kunnen we de situatie van vandaag niet vergelijken met die van 2008. Er waren immers geen cijfers. Maar je kunt wel kijken naar de holebi's en dan merk je toch verschillen. Zo blijken we minder positief te staan tegenover transgenders dan tegenover holebi's. We kennen er ook veel minder, wat niet zo vreemd is, want er zouden ook minder openlijke transgenders zijn dan openlijke holebi's.

1. (on)zichtbaar holebi, 2008

1.1. België evolueert

Sinds het vorige onderzoek van 2008 is zowel de Belgische juridische context als de publieke opinie over holebi's en transgenders geëvolueerd.

WETGEVING • Onze LGBT²-wetgeving is zeer vooruitstrevend. In België en Vlaanderen hebben holebi's en transgenders sinds de jaren '90 van de vorige eeuw verscheidene rechten verworven³:

- Sinds eind 1999 kunnen koppels van hetzelfde geslacht wettelijk **samenwonen**.
- Op 13 mei 2003 ging de **antidiscriminatiewet** (25 februari 2003) van kracht.
- Die wet werd aangevuld met een **verbod op discriminatie binnen de arbeidscontext** in de wet van 10 mei 2007.
- Een **huwelijk** tussen twee mensen van hetzelfde geslacht is wettelijk mogelijk sinds 16 juni 2003. België is overigens het tweede land ter wereld dat het homohuwelijk heeft gelegaliseerd.
- Personen van hetzelfde geslacht hebben sinds 2006 het recht om kinderen te **adopter**.
- De **wet betreffende transseksualiteit** van 10 mei 2007 maakt het mogelijk dat er een geslachtsveranderende operatie plaatsvindt zodat het biologische geslacht overeenkomt met het beleefde geslacht en maakt het mogelijk dat het geslacht wordt aangepast in het bevolkingsregister.
- De wet die **lesbische meemoeders** hetzelfde recht geeft als vaders binnen een heterokoppel om hun kind te erkennen is van kracht sinds 1 januari 2015.

Deze lijst van rechten is indrukwekkend vergeleken met andere landen. De LGBT-organisatie **ILGA-Europe** eerde België dan ook met een tweede

2. LGBT: Het internationaal gebruikte letterwoord voor holebi's en transgenders: 'Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender'
3. Borghs & Eeckhout, 2010



plaats na Groot-Brittannië bij een Europese vergelijking van holebi- en transgenderrechten.

ACCEPTATIE • Wetgeving stuurt in grote mate hoe inwoners staan tegenover holebi's⁴, maar toch lijkt er nog een kloof te bestaan tussen theorie en praktijk⁵. Zo blijken lesbische koppels, ondanks gelijke rechten, minder vaak in het huwelijksbootje te stappen dan homokoppels, blijkt de adoptieprocedure bij twee vrouwen vlotter dan bij twee mannen, en blijkt homonegativiteit toch niet helemaal uitgeband⁶. Zo laten sommigen zich wel positief uit over holebi's, als sociale verplichting, terwijl onderhuids toch een negatief gevoel blijft knagen.

Ook transgenders lijken het in België in de praktijk niet altijd gemakkelijk te hebben⁷. De attitudes rond transgenders en hun rechten laten nog veel verbetering toe.

NEGATIVITEIT EN HETEROSEKISME • Vlaamse onderzoeken⁸ geven aan dat er nog weinig sprake is van directe discriminatie en negatieve uitingen naar holebi's, maar anderzijds blijkt **indirecte discriminatie** wel nog voor te komen. Onderhuids spelen negatieve uitingen naar holebi's wel nog in de Vlaamse populatie. Deze homonegativiteit en negativiteit ten aanzien van transgenders worden samen trouwens **heteroseksisme** genoemd⁹.

Die negatieve attitudes vinden we bovendien significant meer bij mannen en bij religieus ingestelde mensen¹⁰. Heb je rigide denkpatronen over sekse en gender, dan is de kans groot dat je er ook holebifobe als transfobe attitudes op na houdt¹¹. Opvoeding blijkt een rol te spelen, maar de socio-economische status dan weer niet¹². Sommigen zien LGBT's overigens als een bedreiging van hun nationale waarden, zodat het LGBT-open beleid weerstand oproept¹³. Contact met holebi's blijkt anderzijds te zorgen voor een positievere houding¹⁴.

1.2. Evolutie binnen de Vlaamse

4. Hooghe & Meeusen, 2013
5. Eeckhout & Paternotte, 2011
6. Baumeister, 2001
7. Dierckx, Motmans & Meier, 2014
8. Zzip²-onderzoek, 2010-2011; SVR, 2013
9. Guadalupe & Lum, 2004
10. Hooghe, Claes, Harell, Quintelier, Dejaeghere, 2010; Kuyper, 2015
11. Dierckx, Motmans & Meier, 2014
12. Sloodmaeckers & Lievens, 2014
13. Ayoub, 2014
14. Besen & Zicklin, 2007



Het aantal openlijke transgenders of holebi's in een organisatie is maar één van de vele maatstaven waaraan je de acceptatie kunt aflezen. Deze studie onderzoekt de vele nuances.

overheid

1.2.1. ONDERZOEK 2008

OPENHEID • Uit het onderzoek '(On)zichtbaar holebi 2008'¹⁵ bleek het belang van openheid op de werkvloer: openheid wordt ervaren als een bevrijding. Heel wat holebi's motiveerden hun jobkeuze voor de overheid overigens met de verwachting dat zij er open kunnen zijn; zij verwachten dan ook een effectief antidiscriminatiebeleid.

Die openheid was er, maar verschilde blijkbaar per entiteit - vooral de houding van de leidinggevende bleek een bepalende factor - en leek toe te nemen naarmate ze langer tewerkgesteld waren.

Zeker tijdens de integratiefase op de werkvloer bleken holebi's zes jaar geleden beperkt open over hun geaardheid. Als ze zich wel open stelden, werden soms negatieve reacties, stereotypen en sluimerende vormen van homonegativiteit gerapporteerd. Ondanks de vaak vermelde openheid bleken er toch heel wat mensen in de kast te blijven.

NEGATIVITEIT EN HETEROSEKISME • Er was sprake van confronterende reacties ten aanzien van holebi's, maar lichamelijke agressie bleek veel minder aanwezig. De heteronormativiteit liet zich eerder voelen in:

- **carrière kansen**: er werd een vermoeden van een roze plafond gerapporteerd in de focusgroepen. In het topmanagement bleken er slechts weinig holebi's aanwezig te zijn.

15. https://cavaria.be/sites/default/files/2008_oz_vlaamse_overheid_onzichtbaar_holebi_samenvatting.pdf.



- **beeldvorming en communicatie:** officiële documenten bleken niet genderneutraal.
- **ombudsdiensten:** vertrouwenspersonen en een meldpunt voor klachten bleken niet toegankelijk genoeg.

Biseksualiteit bleek een apart zorgenkind. Het feit dat je als biseksueel moeilijk in een hokje in te delen bent, zorgde regelmatig voor verwarring.

Over het algemeen kon een gelijkkansenbeleid ten aanzien van holebi's wel op een solide steun rekenen.

1.2.2. VLAAMSE OVERHEID SINDS 2008

INITIATIEVEN • De dienst Diversiteitsbeleid heeft sinds 2008 een aantal initiatieven op poten gezet om werknemers te sensibiliseren rond het thema:

- **Overuit:** In 2009 startte het netwerk Overuit: het regenboognetwerk van de Vlaamse overheid met als doelstelling om de werkvloer van de Vlaamse overheid holebi-vriendelijk(er) te maken. Binnen dit netwerk organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid de afgelopen jaren activiteiten voor zowel holebi- als hetero-personeelsleden. Deze activiteiten bestonden enerzijds uit socio-culturele activiteiten en anderzijds uit infomomenten met een duidelijke link naar de werkvloer. De regeling van de activiteiten is in onderling overleg overgegeven aan leden van het netwerk zelf, maar draait sindsdien op een laag pitje.
- **'Alleen Jammer'-campagnes** (2008-2009 en 2010-2012): Deze sensibiliseringscampagnes besteedden aandacht aan verschillende soorten diversiteit, met bijzondere aandacht voor holebi's en transgenders tijdens de tweede editie.
- **Genderdag** (januari 2015): hier werden de belangrijkste resultaten van deze vragenlijst voorgesteld, waren er getuigenissen van een transgender en drie holebi's en werd het Yammer-netwerk Overuit gelanceerd.
- **Internationale Dag Tegen Homofobie en Transfobie** (17 mei 2015): regenboogvlaggen werden uitgehangen aan tien gebouwen van de Vlaamse overheid.
- **'Broodje Divers'** boog zich in mei 2015 over het thema 'Mijn collega verandert van geslacht'.
- **Verspreiding van diverse brochures:**

- algemene brochure over transgenders¹⁶
- brochure over transfoob geweld¹⁷
- brochure over transgenders op het werk¹⁸

STATUUT • Ook wettelijk gezien is er vooruitgang geboekt voor holebi's binnen de Vlaamse overheid. Zo werd het **vaderschapsverlof** meer afgestemd op nieuwe relatievormen en gezinssituaties en is ook de rechtsbasis om aan statutaire meemoeders (de tweede ouder binnen een lesbisch koppel) omstandigheidsverlof toe te kennen naar aanleiding van de bevalling van hun partner goedgekeurd. Hiermee was de Vlaamse overheid één van de eerste werkgevers in Vlaanderen en België die voor meemoeders een verlof voorzag dat vergelijkbaar is aan het vaderschapsverlof voor mannelijke collega's.

16. https://cavaria.be/sites/default/files/alles_wat_je_altijd_al_wilde_weten_over_transgenders.pdf

17. <http://cavaria.be/mediatheek/opvallen-en-rechtslaan>

18. https://cavaria.be/sites/default/files/2013_brochure_transgenders_op_het_werk_0.pdf

2. Onderzoek

De dienst Diversiteitsbeleid heeft de personeelsleden van de Vlaamse overheid, behorend tot haar toepassingsgebied, van 6 november tot 30 november 2014 bevraagd met een online-enquête. De privacy van de deelnemers werd altijd gegarandeerd.

Deze bevraging heeft getracht de vragenlijst van 2008 zo goed mogelijk te benaderen, met zo veel mogelijk dezelfde vragen en dezelfde bewoordingen, om een betrouwbare vergelijking mogelijk te maken; de set van vragen bij beide vragenlijsten is echter niet identiek. Zo zijn er specifieke vragen over transgenders toegevoegd.

TOPICS • De enquête peilde naar diverse niveaus van welbevinden en bekeek hoe die werd ervaren door zowel hetero's en cisgenders als door holebi's en transgenders.

Het gaat dan om organisatorische en attitude-niveaus:



- **TOEGANKELIJKHEID** (organisatie)
Het meest basale niveau van integratie: vindt deze groep zijn weg naar de organisatie en kan ze ook even vlot doorstromen als andere groepen?
- **TOLERANTIE en ACCEPTATIE** (attitude)
De basislaag voor aanvaarding: wordt de groep gezien en op zijn minst gedoogd? We noemen dit hier ook **passieve acceptatie**. De tegenpool ervan is **actieve holebi- of transfobie**.
- **WAARDERING en BETROKKENHEID** (attitude)
Op een hoger niveau dan acceptatie word je ook gewaardeerd en voelen mensen zich ook **actief betrokken**. De tegenpool hiervan is **passieve holebi- of transfobie**.
- **ONDERSTEUNING** (organisatie)

Wordt de groep niet enkel erkend, maar ook actief ondersteund door de organisatie?

4.816 werknemers van de Vlaamse overheid vulden de vragenlijst in: 10% van alle werknemers, behorend tot het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid. Dit is dubbel zoveel als de groep in 2008, toen nog geen 5% van de volledige populatie, ongeveer 42.000 werknemers, deelnam.

REPRESENTATIVITEIT • Deze steekproef is niet representatief voor de Vlaamse overheid. Wie deelnam, deed dat vrijwillig, wat al een vertekend beeld kan geven. Bovendien waren de deelnemers gemiddeld jonger en hoger opgeleid dan de volledige groep werknemers van de Vlaamse overheid en bleken 66,88% van de deelnemers vrouwen te zijn, terwijl die in de werkelijke populatie 'slechts' een aandeel hebben van 55%. De resultaten geven hooguit een indicatie van de meningen en attitudes van alle werknemers en mogen niet worden opgevat als een werkelijke weerspiegeling.

Meer over de opzet van de enquête is te vinden in bijlage 1.

3. Resultaten

Noot vooraf: gezien het hier om een bevraging ging en geen metingen, presenteren we geen objectieve cijfers maar eerder subjectieve inschattingen en ervaringen.

3.1. Toegankelijkheid

Wanneer we nagaan hoe het staat met de openheid van een organisatie voor een minderheid, slaan we vaak aan het tellen: Vinden de leden van de minderheid überhaupt hun weg naar de organisatie en zijn ze dus representatief vertegenwoordigd? Welk aandeel hebben holebi's en transgenders? Indien dit niet het geval is, gaan we dieper graven naar problemen bij werving en selectie.

In tweede instantie willen we ook te weten komen of die toegankelijkheid zich doorzet eens de leden binnen zijn: kunnen ze net zo vlot doorgroeien als leden van de meerderheid? Zijn holebi's en transgenders ook evenredig vertegenwoordigd in de leiding? Of zit er dan een slot op, een begrenzing? In het geval van holebi's wordt er dan van een 'roze plafond' gesproken.

3.1.1. HET REGENBOOGAANDEEL

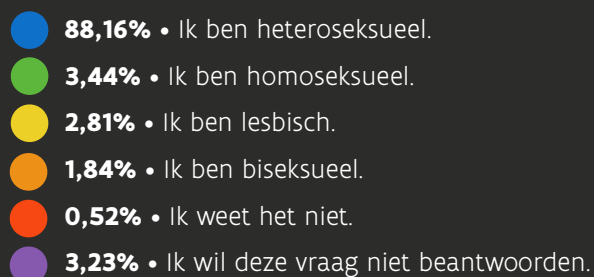
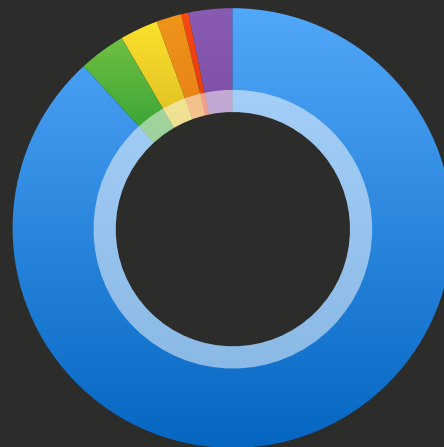
HET AANDEEL HOLEBI'S bedraagt bij deze studie 8,1% (fig. 1), wat **sterk aanleunt bij de verhouding binnen de bevolking** zoals becijferd door het steunpunt Gelijkekansenbeleid¹⁹. Hun onderzoek geeft aan dat 3 tot 8% van de bevolking zichzelf als holebi definieert.

In 2008 was dit aandeel trouwens nog 13%, wat erop zou kunnen wijzen dat de steekproef nu een stuk representatiever is dan zes jaar geleden. Naast deze betere representatie van holebi's en hetero's in de steekproef, zien we in de studie van 2014 een zeer sterke oververtegenwoordiging van de hoger-gediplomeerden.

HET AANDEEL TRANSGENDERS bedraagt minder dan 1%. Een vergelijking met 2008 kunnen we niet maken omdat hier toen niet naar werd gepeild. **Vergelijken met Vlaamse of mondiale cijfers is moeilijk** omdat er geen consistente cijfers zijn. Bij het Transgender Infopunt spreken ze van een

Fig. 1. Aandeel holebi's en hetero's

Welke is uw seksuele voorkeur?



'verborgen' groep, al vermoeden zij dat 0.7% van de mannen en 0.6% van de vrouwen zich psychisch méér identificeert met het andere dan met het eigen geboortegeslacht.

Onze geschatte cijfers lagen lager. We bekwamen het aandeel transgenders door de antwoorden op de vragen naar geboortegeslacht (fig. 2) en genderidentiteit (fig. 3) te combineren. Elf mensen geven aan een andere genderidentiteit te hebben dan hun geboortegeslacht. Dit geeft een indicatie van het aantal transgenderisten en transseksuelen dat heeft deelgenomen aan het onderzoek, nl. 0,2%. Dit zijn degenen die zich niet volledig herkennen in de sekse die zijn of haar lichaam dicteert en die dit in het laatste geval gedeeltelijk of geheel willen laten aanpassen door gebruik van hormonen en/of operatieve ingrepen.²⁰

Bij de vraag naar het geboortegeslacht duidt trouwens één persoon 'ander' aan om het vervolgens te verduidelijken als 'mens'.

19. Çavaria, 2013; Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2013

20. Definitie çavaria, 2013



Fig. 2. Geboortegeslacht

Omschrijf uw geboortegeslacht.

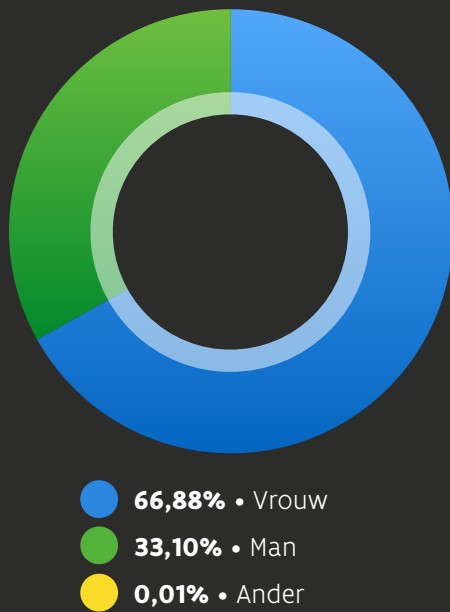
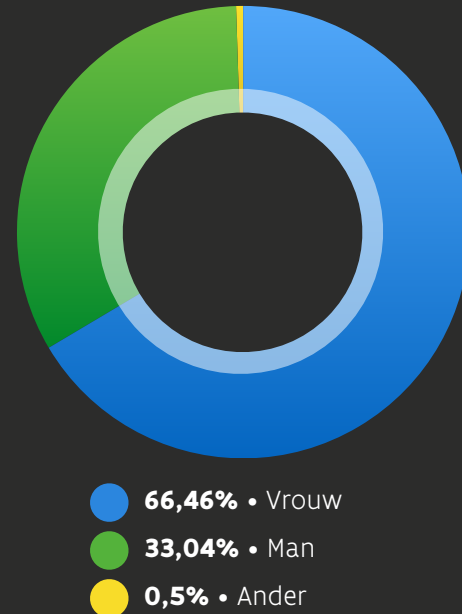


Fig. 3. Genderidentiteit

Omschrijf uw genderidentiteit.



Verder geven 21 mensen (0,5%) aan een andere genderidentiteit te hebben dan man of vrouw. Uit hun reacties kunnen we echter moeilijk afleiden of ze zich als transgender zien:

- 'Een gezonde mix van mannelijke en vrouwelijke identiteitstrekken',
- 'Ik ben man maar heb ook vrouwelijke trekjes (mode, kledij) en interesses'
- 'We hebben allemaal een portie mannelijk en/of vrouwelijk in ons, daarom omschrijf ik mezelf liefst als MENS'.

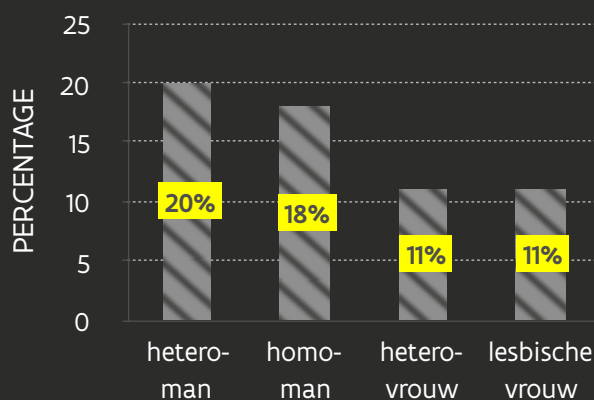
3.1.2. HET ROZE PLAFOND

Als we nagaan hoe de doorstroming binnen de organisatie verloopt, merken we wel een duidelijke aftekening, maar die loopt eerder langs geslacht dan seksuele oriëntatie (fig. 4).

De genderkloof of het glazen plafond is duidelijker zichtbaar dan het roze plafond, hoewel heteromannen (20%) het dan toch nog een tikkeltje vlotter tot leidinggevende schoppen dan homomannen (18%). Lesbienne's (11%) hebben evenveel last van het glazen plafond als hun vrouwelijke hetero-collega's.

Figuur 4. Leiding geven

Geeft u leiding aan twee of meer mensen?

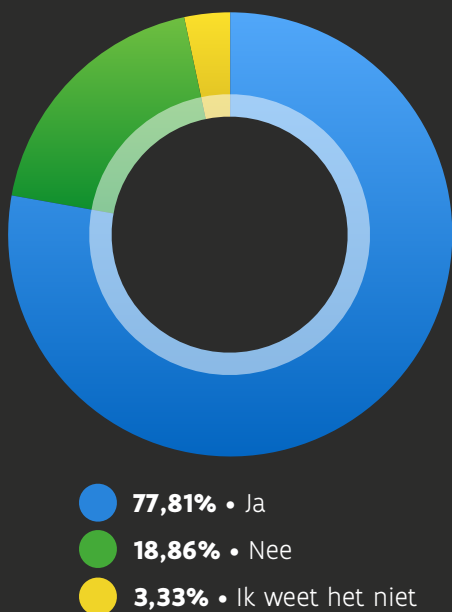


3.2. Tolerantie en acceptatie

Als basis voor een positieve **attitude** gaan we na of de medewerkers holebi's en transgenders kennen (vertrouwdheid) en of ze die in hun midden accepteren. Positief geformuleerd, zoeken we naar tolerantie en acceptatie; negatief geformuleerd, polsen we naar actieve holebi- en transfobie.

Fig. 5. Holebi-collega's

Kent u openlijke holebi's op het werk?



3.2.1. VERTROUWDHEID

VERTROUWD MET HOLEBI'S • 77,8% van de respondenten kent holebi's in de werkomgeving (fig. 5). **De grote meerderheid van de respondenten kent zelfs tussen de twee en de vijf holebi's** (61%) op de werkvloer. Slechts een kleine 30% van de werknemers kent maar één holebi-collega (fig. 5b).

Toch kent circa één op vijf werknemers géén holebi's op het werk of weten ze het niet.

In vergelijking met 2008 is er een vooruitgang vast te stellen. Toen gaf 71% van de respondenten aan dat ze holebi's kennen. Dat is dus een stijging van bijna 7%, wat zou kunnen betekenen dat holebi's meer open zijn over hun seksuele voorkeur op het werk.

Jonge werknemers • Opvallend is dat bij de werknemers jonger dan 30 slechts 70% aangeeft holebi-collega's te kennen, tegenover 80% van hun oudere collega's. De jongste groep heteromannen kent het minst holebi-collega's.

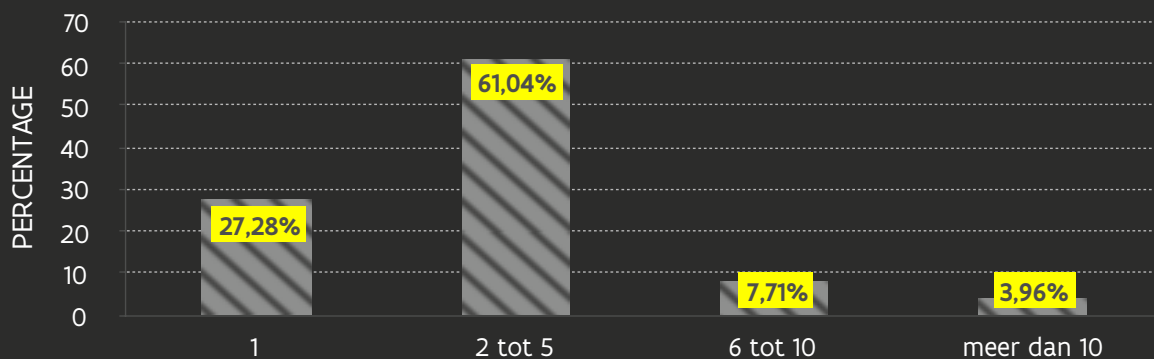
Holebi's zelf blijken dan weer meer holebi-collega's te kennen. Zo kent meer dan 15% van de holebi's zes of meer holebi-collega's. Dit zou kunnen wijzen op een groter informeel holebi-netwerk.

Meer dan 9 op 10 holebi-respondenten kent andere holebi's op de werkvloer.

Het percentage van oudere holebi-collega's dat aangeeft holebi's te kennen, is vergelijkbaar met het percentage van hetero-respondenten dat aangeeft holebi's te kennen.

Figuur 5b. Aantal holebi-collega's

Indien u ja heeft geantwoord, om hoeveel collega's gaat het dan?





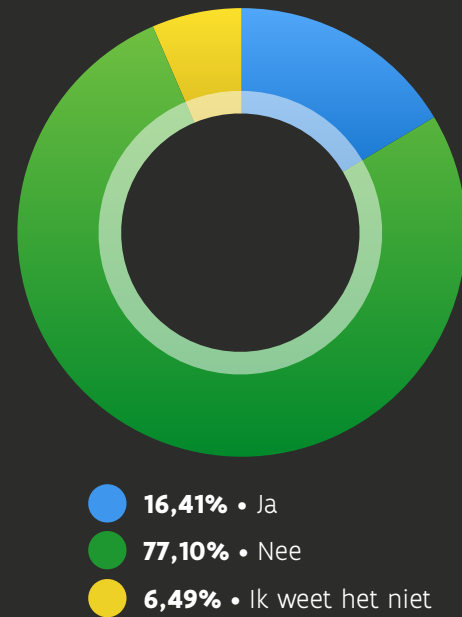
VERTROUWD MET TRANSGENDERS • Zo'n 77% van de respondenten kent geen transgenders op de werkvloer, wat ons niet verwondert, gezien we al vermoeden dat het aandeel transgenders nog geen procent bedraagt (fig. 6).

Van de leeftijdscategorie min-40-jarigen kent ongeveer 10% een transgender-collega. Bij de oudere leeftijdsgroepen (40-plussers) geeft circa 20% aan één of meer transgender-collega's te kennen.

Dit werd niet gepeild in 2008 waardoor er dus geen vergelijking gemaakt kan worden.

Fig. 6. Transgendercollega's

Kent u openlijke transgenders op het werk?



3.2.2. PASSIEVE ACCEPTATIE: OPENHEID

3.2.2.1. OPEN VOOR HOLEBI'S

Openstaan voor holebi's of andere minderheden kan zowel passief als actief. Passieve openheid heeft te maken met de reactie op de openheid van de ander. Waardeer je dat of niet? Bij actieve openheid moedig je die openheid bovendien aan. Het getuigt van een hogere acceptatie.

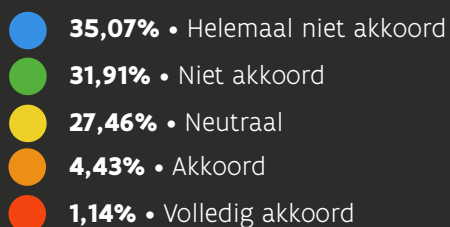
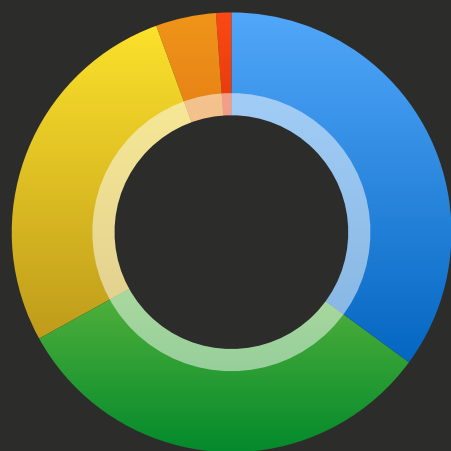
Daar tegenover staat een afremmende houding. Bij zo'n afremmende houding wil je, al dan niet stiekem, grenzen stellen aan de openheid van de ander.

PASSIEF OPEN • We staan best wel open voor het privé-leven van onze holebi-collega's, zo blijkt.

We zijn opener geworden dan in 2008. In 2008 gaf circa 15% van de respondenten aan dat "holebi's voorzichtig zouden moeten zijn wanneer ze op het werk over hun privéleven praten". Anno 2014 sluit slechts 5,5% liever ogen en oren (fig. 7).

Fig. 7. Open voor holebi's

Ik weet liever niets over het privéleven van mijn holebi collega's.



Van de respondenten gaat zo'n 5,5% akkoord of volledig akkoord met de stelling en wilt liever niets weten over wat holebi-collega's in hun privéleven doen. Zo'n 67% gaat daarentegen niet of helemaal niet akkoord met de stelling. Geen onbelangrijk deel van de respondenten (27%) antwoordt neutraal.

Wederom zijn er verschillen te vinden tussen holebi's en hetero's. Iets minder dan 80% van de holebi's gaat niet of helemaal niet akkoord met deze stelling. Van de hetero-respondenten zijn er 65% die dergelijk antwoord geven.

Die passieve openheid is des te hoger tegenover onze directe collega's. We voelen ons, op enkele uitzonderingen na, niet onwennig in de aanwezigheid van een holebi-collega (fig. 8).

In 2008 voelde nog 2% zich onwennig, antwoordden nog een 8% neutraal en was 15% het louter 'akkoord'. We zijn dus meer uitgesproken in onze acceptatie.

Fig. 8. Onwennigheid

Ik voel me onwennig wanneer ik mijn bureau/ werkplek moet delen met een collega van wie ik weet dat hij/zij holebi is.

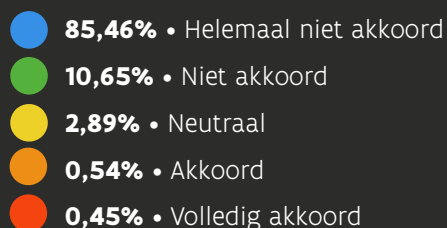
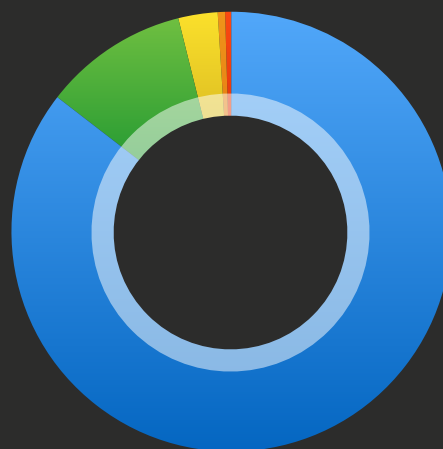
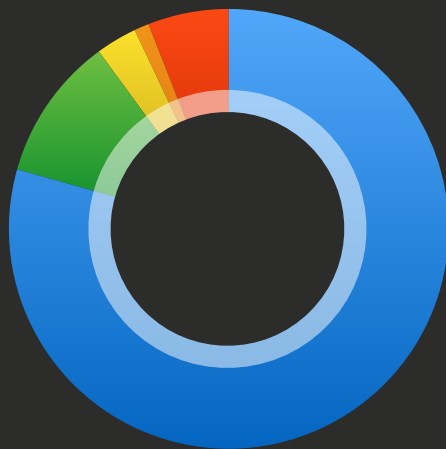




Fig. 9. Leidende holebi's

Ik zou het geen probleem vinden indien mijn baas homo, lesbisch of bi zou zijn.



- 79,44% • Helemaal akkoord
- 10,59% • Akkoord
- 3,03% • Neutraal
- 1,09% • Niet akkoord
- 5,86% • Helemaal niet akkoord

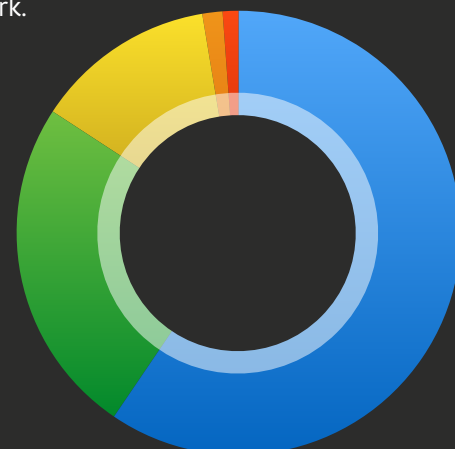
In de groep van mannelijke hetero's bevinden zich een aantal respondenten die minder progressief antwoorden. In deze groep gaat ongeveer 2% akkoord of volledig akkoord, geeft zo'n 5% een neutraal antwoord, gaat 16% niet akkoord en gaat zo'n 77% helemaal niet akkoord. Dit wil niet zeggen dat mannen over het algemeen minder openstaan voor holebi's, maar wel dat de mensen die minder openstaan voor holebi's zich binnen deze groep bevinden.

We hebben over het algemeen geen problemen met holebi-leidinggevenden. Dit vermoeden we al bij het peilen naar een roze plafond, en wanneer we er rechtstreeks naar vragen, wordt dit bevestigd (fig. 9). Ongeveer 90% van de respondenten gaat akkoord of volledig akkoord met de stelling. Dit percentage is overigens vergelijkbaar met het percentage in de peiling van 2008.

Opvallend is echter de niet onaanzienlijke groep die er wel problemen mee heeft. Hoewel de grote meerderheid het geen probleem vindt, gaat zo'n kleine 6% helemaal niet akkoord en vindt die

Fig. 10. Kom uit de kast

Het is belangrijk dat een homoseksuele, lesbische of biseksuele collega zijn/haar seksuele voorkeur kan bekendmaken op het werk.



- 59,49% • Helemaal akkoord
- 24,71% • Akkoord
- 13,17% • Neutraal
- 1,47% • Niet akkoord
- 1,16% • Helemaal niet akkoord

het een probleem als zijn of haar baas holebi zou zijn. In 2008 was slechts 4% het hier niet mee eens of helemaal niet mee eens. **Hoewel de overgrote meerderheid openstaat voor holebi-leidinggevenden, is het aantal mensen dat het er moeilijk mee heeft bijna verdubbeld in zes jaar tijd.**

Opmerkelijk is dat dit percentage ongeveer gelijk is bij hetero's en holebi's. Dat schommelt tussen de 5 en de 10 procent. In de groep van de homo's zijn er 88% die volledig akkoord gaan met de stelling, maar tegelijkertijd ook net geen 10% die helemaal niet akkoord gaan.

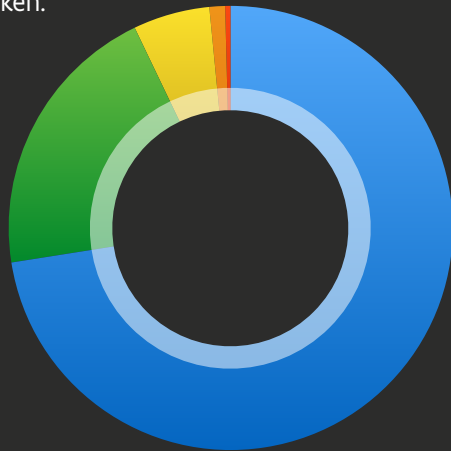
In vergelijking met de bevindingen bij de voorgaande stellingen is dit een saillant gegeven. De holebi's uit deze steekproef blijken over het algemeen meer open te staan voor en progressiever te zijn tegenover holebi's dan hetero's. Dit feit blijkt tegen de bevinding van deze vraag in te gaan zonder eenduidige reden.

ACTIEF OPEN • We vinden het niet alleen oké dat een collega zich uit als holebi, we vinden het zelfs belangrijk (fig. 10).



Fig. 11. Eigen schuld?

Als holebi's op het werk open zijn over hun seksuele voorkeur en daardoor moeilijkheden ondervinden, hebben ze dat aan zichzelf te danken.



- **72,51%** • Helemaal niet akkoord
- **20,37%** • Niet akkoord
- **5,58%** • Neutraal
- **1,14%** • Akkoord
- **0,40%** • Helemaal akkoord

Zo'n 85% van de respondenten gaat akkoord of volledig akkoord en vindt openheid over iemands seksuele voorkeur op het werk belangrijk. Vergeleken met het onderzoek van 2008 wordt er een licht stijgende trend waargenomen, van zo'n vijf à zes procentpunten. Ook het percentage respondenten dat niet of helemaal niet akkoord gaat, is gedaald met ongeveer 2%.

De holebi-respondenten vinden dit doorgaans belangrijker dan de hetero-respondenten. Zo geeft iets minder dan 95% van de holebi-respondenten aan akkoord of volledig akkoord te gaan met de stelling in vergelijking met een kleine 85% van de hetero's. Heteromannen vinden de openheid over iemands seksuele voorkeur op de werkvloer gemiddeld minder belangrijk (79%) dan heterovrouwen (87%).

We vinden het bovendien niet kunnen dat holebi's negatieve gevolgen zouden ondervinden die verbonden zijn aan die openheid (fig. 11).

Iets minder dan 93% van de respondenten gaat niet of helemaal niet akkoord met de stelling dat

Fig. 12. Discreet aan de top

Een homoseksuele, lesbische of biseksuele leidinggevende moet discreet zijn over zijn/haar seksuele voorkeur.



- **44,16%** • Helemaal niet akkoord
- **29,33%** • Niet akkoord
- **18,59%** • Neutraal
- **6,03%** • Akkoord
- **1,89%** • Helemaal akkoord

holebi's moeilijkheden, door openheid over hun seksuele voorkeur, aan zichzelf te danken hebben. Daar waar er in 2008 nog 4% akkoord ging met deze stelling, is dat in 2014 gedaald naar een kleine 2%.

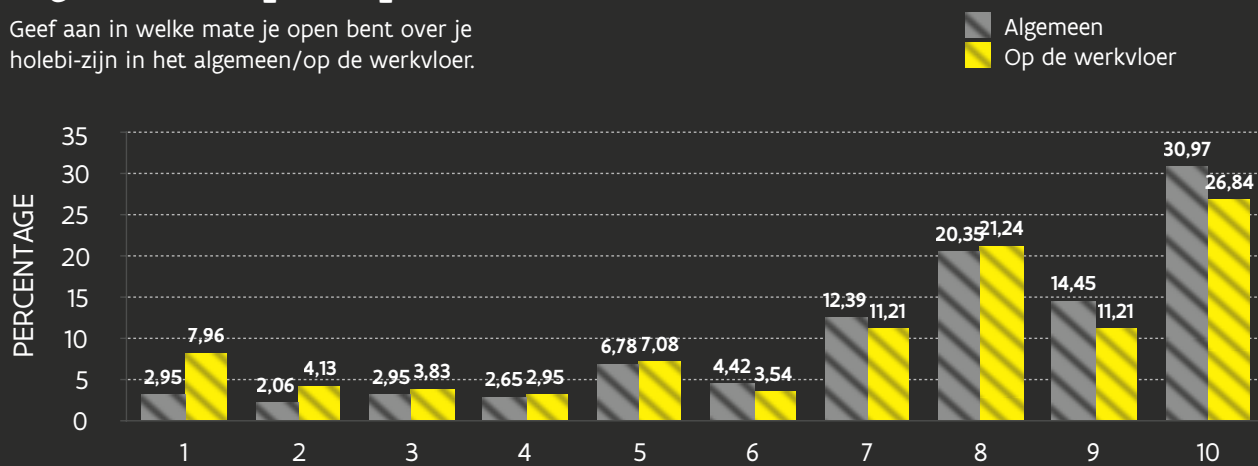
Er zijn opnieuw verschillen te vinden tussen holebi's en hetero's. In verhouding geven hetero's minder het antwoord helemaal niet akkoord (72%) dan holebi's (84%), ten voordele van het antwoord niet akkoord (21%). Dat patroon is nog sterker terug te vinden bij de mannelijke dan bij de vrouwelijke hetero's.

ACTIEF AFREMMEND • Tussen het passieve 'niet willen weten' en het actieve 'afremmen' is er een groot verschil. In het eerste geval verbind je nog geen implicaties aan het onbehagen dat zo'n openheid je zou geven. In het tweede geval leg je grenzen op. Hier komen we op het terrein van de actieve holebi-fobie...

Zo vroegen we naar de mate van discretie waaraan een holebi-leidinggevende zich zou moeten houden.

Figuur 13. Open op de werkvloer en daarbuiten

Geef aan in welke mate je open bent over je holebi-zijn in het algemeen/op de werkvloer.



Zo'n 75% van de respondenten vindt niet dat een holebi-leidinggevende discreet moet zijn over zijn seksuele voorkeur (fig. 12). Iets minder dan 1/5 heeft hier geen mening over en ongeveer 8% is van oordeel dat een leidinggevende toch enige discretie zou moeten hebben. In 2008 bedroeg dit laatste cijfer nog zo'n 16%. Ook het percentage dat niet of helemaal niet akkoord ging, was toen lager, met name zo'n 60%.

Op deze stelling zijn er ook grote verschillen te vinden tussen de holebi's en hetero's die deze vragenlijst invulden. Daar waar ongeveer 90% van de holebi's niet of helemaal niet akkoord gaat, bedraagt dit cijfer bij de hetero's ongeveer 73%. Ook hier gaan meer hetero-mannen (67%) niet of helemaal niet akkoord met de stelling dan vrouwen (76%).

Jammer genoeg werd dezelfde vraag niet gesteld over hetero-leidinggevendens. We kunnen dus niet evalueren of het om discretie van het privéleven in het algemeen gaat, of om discretie over de holebi-invulling ervan.

3.2.2.2. OPENHEID VAN HOLEBI'S

De respondenten van de enquête geven over het algemeen aan dat ze geen problemen hebben met de openheid van holebi's, maar in de praktijk merken we toch nog terughoudendheid bij de holebi's zelf.

EERSTE SCHROOM • Zowat de helft van de respondenten (55%) heeft de indruk dat het een tijdje duurt vooraleer collega's hun seksuele

voorkeur aangeven. In 2008 bedroeg dit percentage ongeveer 60%. Als we deze twee steekproeven vergelijken, is er dus een lichte daling te merken en **komen holebi's misschien sneller uit de kast** binnen de Vlaamse overheid dan zes jaar geleden.

De hetero-respondenten van deze steekproef zijn iets voorzichtiger en antwoorden vaker neutraal (34%) dan holebi's (20%). Hetero's kiezen er vaker voor om geen standpunt in te nemen. **Holebi's gaven trouwens vaker aan een tijdje te wachten** (72%) dan hetero's inschatten dat holebi's dat doen (55%). De holebi-respondenten van deze steekproef hebben dus vaker de indruk dat het niet onmiddellijk mogelijk is om uit de kast te komen bij collega's.

OPEN OP DE WERKVLOER • De holebi-respondenten blijken trouwens **minder open te zijn op de werkvloer dan in het algemeen** (fig. 13). Zo is 60% redelijk tot volledig open op het werk, tegenover 65% in het algemeen (antwoordcategorieën 8, 9 en 10). In het dagelijkse leven is 10% van hen helemaal niet tot weinig open (antwoordcategorieën 1, 2, 3 en 4), maar op de werkvloer is dat net geen 20%. Op het werk zitten dus twee keer meer werknemers in de kast dan in het dagelijkse leven.

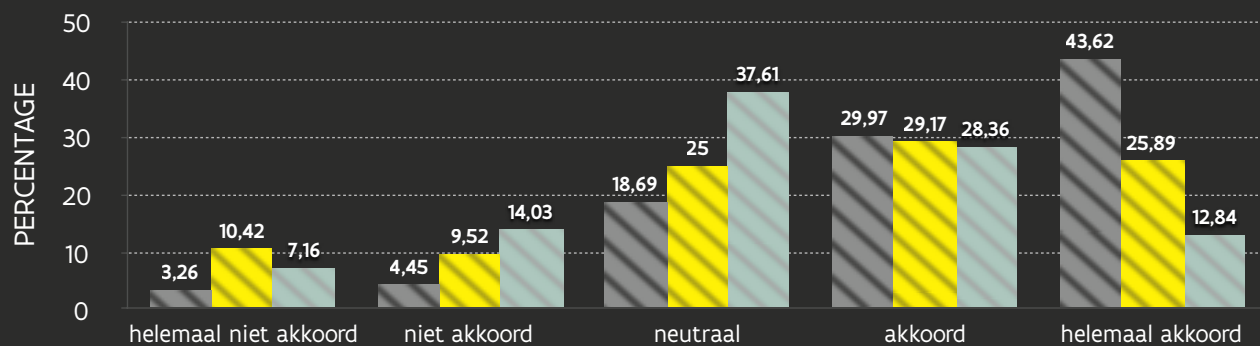
Verder is er ook een groter percentage volledig gesloten over zijn holebi-zijn (antwoordcategorie 1). Bijna 8% houdt zich volledig op de vlakte. In het algemeen is dit nog geen 3%...

BELANG VAN OPENHEID • Uit de bevraging blijkt dat iets **meer dan de helft van de holebi's het**



Figuur 14. Belang van openheid

- t.o.v. kennissen: ik wil dat mijn kennissen weten dat ik holebi ben.
- t.o.v. collega's: ik vind het belangrijk dat mijn collega's mijn seksuele geaardheid kennen.
- t.o.v. anderen: het is belangrijk dat andere mensen weten dat ik holebi ben.



belangrijk vindt om open te staan tegenover hun collega's (fig. 14); minder belangrijk dan dat je open bent tegenover kennissen in het algemeen weliswaar, maar wel belangrijker dan open te zijn tegenover anderen in het algemeen.

Waar bijna 75% openheid tegenover kennissen belangrijk vindt (antwoordcategorieën akkoord + helemaal akkoord), vindt toch nog 55% dit ook belangrijk op de werkvloer. Tegenover anderen in het algemeen daalt dit naar 40%.

Opvallend is dat zo'n 20% het niet belangrijk vindt dat collega's op de hoogte zijn van zijn of haar seksuele oriëntatie. Dat is nagenoeg evenveel als tegenover een willekeurige andere. Anderzijds zien we ook dat bijna 8% niet wil dat zijn of haar kennissen hiervan op de hoogte zijn.

In een bijkomende vraag geeft de meerderheid van holebi-respondenten (82%) ook aan dat ze het in sommige omgevingen meer gepast vinden om open te zijn dan in andere.

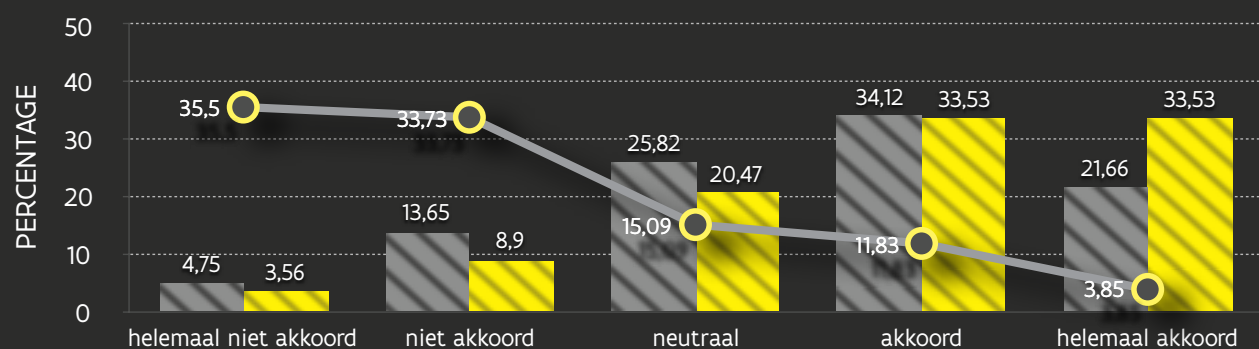
COMFORTABEL OPEN • De holebi's uit onze steekproef vinden het over het algemeen bevrijdend wanneer ze openlijk holebi kunnen zijn (66%), terwijl de helft aangeeft zich comfortabel te voelen (55%) bij het praten over die geaardheid (fig. 15).

De meesten zijn niet beducht voor een toevallige ontdekking van hun seksuele geaardheid, hoewel toch nog 15% bang blijkt voor afwijzing (fig. 15).

MET DE DEUR IN HUIS • Meer dan helft van de holebi-respondenten heeft er geen bewaar tegen dat mensen hun seksuele oriëntatie kennen bij

Figuur 15. Comfortabel open

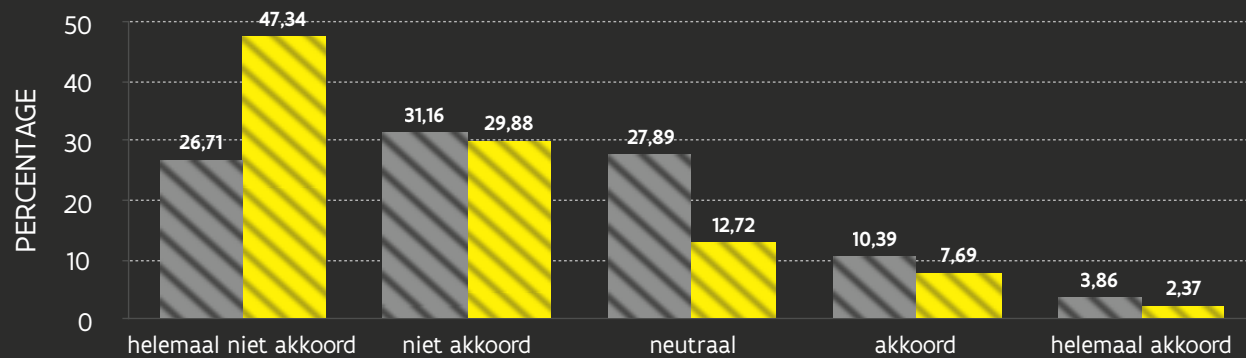
- Ik ben bang dat anderen me zullen afwijzen als ze mijn seksuele geaardheid ontdekken.
- Ik voel me op mijn gemak als ik over mijn seksuele geaardheid praat.
- Ik vind het bevrijdend om er openlijk voor uit te komen dat ik holebi ben.





Figuur 16. Met de deur in huis

- Als ik nieuwe mensen ontmoet, wil ik niet dat ze weten dat ik holebi ben.
- Als er iemand naar mijn seksuele voorkeur vraagt, probeer ik de vraag te ontwijken.



een eerste ontmoeting, en nog eens meer dan een kwart laat het eigenlijk koud (fig. 16). Het gros zal er wellicht ook niet geheimzinnig over doen. Vraag je er naar, dan zal slechts 10% ontwijkend antwoorden. Gecombineerd wijzen beide vragen erop dat niet iedereen meteen zijn of haar seksuele oriëntatie op tafel zal leggen, maar dat je wel een antwoord krijgt wanneer de vraag wordt gesteld. Of zoals een van de respondenten erbij schreef: "Ik ben lesbisch maar etaleer dit niet. Wordt er naar gevraagd, dan antwoord ik eerlijk."

PRIVACY • In overeenstemming met de vorige antwoorden, blijken de meeste holebi's geen nood te hebben aan geheimhouding of vermijdingsgedrag. Meer dan 70% houdt zijn of haar geaardheid niet voor zich en vermijdt ook geen gesprekken over het thema. Toch probeert

zowat 20% hun seksuele oriëntatie privé te houden. En meer dan 10% stelt een zekere privacy toch wel degelijk op prijs (fig. 17).

Over het algemeen lijken holebi's wel degelijk een openheid te ervaren die wijst op tolerantie en acceptatie. Diezelfde tolerantie en acceptatie blijkt ook uit de bevraging van de heteroseksuele collega's. Toch moeten we oog hebben voor het feit dat die openheid minder groots wordt ervaren door de holebi's dan ze door hetero's wordt aangegeven, dat nog een flink aandeel van de holebi's bang is voor afwijzing en dat een niet onaanzienlijk aandeel één en ander liever privé houdt.

Figuur 17. Privacy geen must

- Ik houd mijn seksuele geaardheid voor mezelf.
- Ik vermijd gesprekken over seksuele geaardheid.
- Ik doe mijn best om mijn seksuele geaardheid privé te houden.

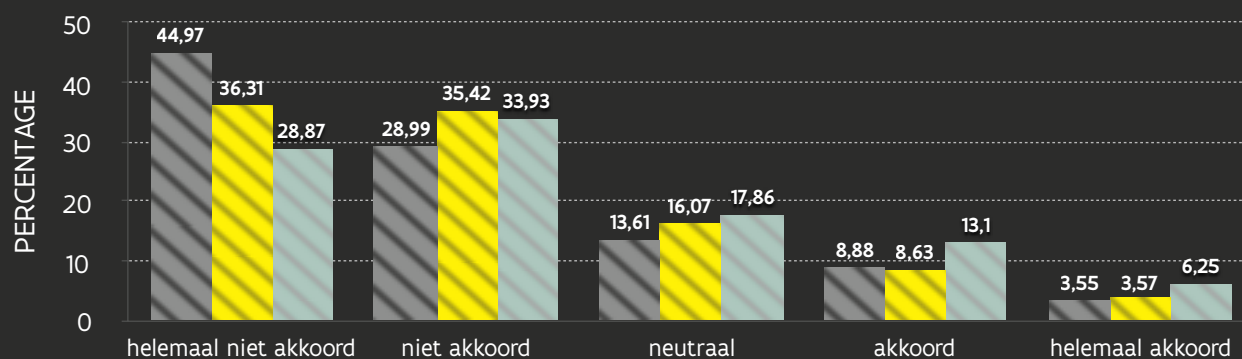




Fig. 18. Negatief - holebi

Van hoeveel collega's weet u dat ze negatief reageerden op holebi's?

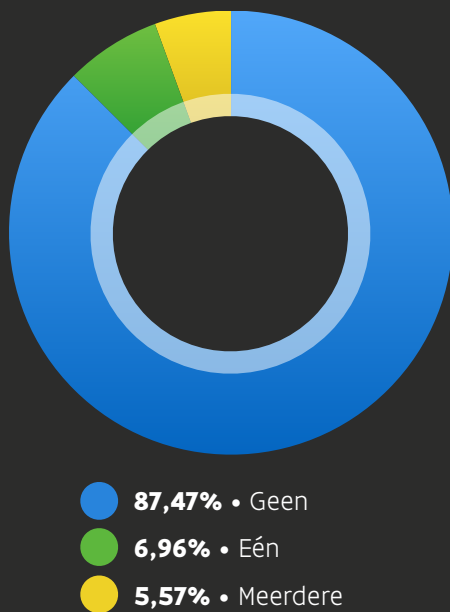
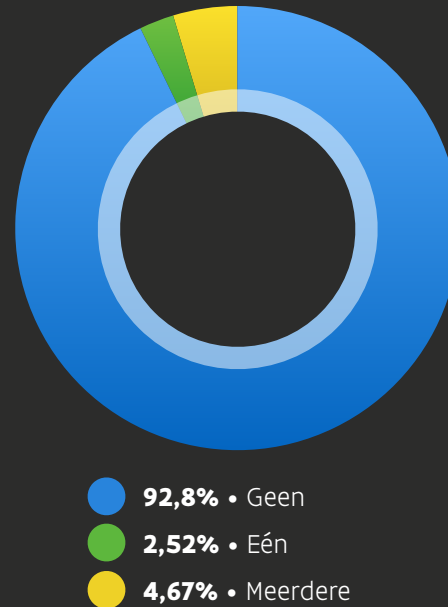


Fig. 19. Negatief - transgender

Van hoeveel collega's weet u dat ze negatief reageerden op transgenders?



3.2.3. ACTIEVE HOLEBI- & TRANSNEGATIVITEIT

We wilden niet alleen de positieve houding meten - en hopelijk vaststellen hoe die groeit - maar ook de negatieve - in de hoop daar een dalende curve te zien. We gingen daarom ook de tegenpool van de passieve acceptatie bekijken: de actieve holebi- en transnegativiteit.

3.2.3.1. NEGATIEVE REACTIES

TEGENOVER HOLEBI'S • We vroegen de respondenten of ze één of meerdere collega('s) kenden die negatief hebben gereageerd op een homoseksuele, lesbische of biseksuele collega die open is over zijn/haar seksuele voorkeur. Indien ze ja antwoordden, vroegen we of het dan om één of meerdere collega's ging (fig. 18).

Ongeveer 12% van de respondenten kent minstens één collega die negatief heeft gereageerd op een open holebi-collega. Dit is een daling ten opzichte van 2008, toen nog 20% van de respondenten een collega kende die ooit negatief had gereageerd. In 2008 kende zowat 12% van de bevroegden meerdere collega's die zich negatief uitlieten. Nu

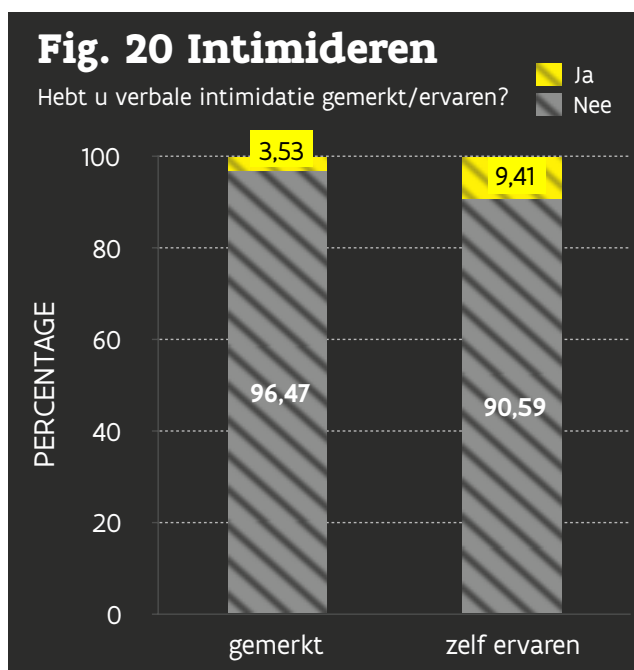
is dat er geen 6% meer. **Het aantal negatieve reacties op holebi-collega's lijkt dus gedaald.**

TEGENOVER TRANSGENDERS • Bij een gelijkaardige bevraging met betrekking tot transgenders krijgen we een lager aantal negatieve reacties te zien dan tegenover holebi's (fig. 19). Dat lijkt goed, maar hier staat tegenover dat er minder openlijke transgenders zijn in de Vlaamse overheid. Als je minder transgenders kent, is het niet verwonderlijk dat er ook minder negatieve reacties worden geregistreerd. Meer nog, als je de verhouding holebi's en transgenders (8% - 0,2% of 40:1) in acht neemt, lijken er wel **bijzonder veel negatieve reacties** opgemerkt te worden. 7% is alvast geen 40ste van 12%...

3.2.3.2. VERBALE INTIMIDATIE

Als we concreter ingaan op een aantal voorbeelden van holebi- of transnegativiteit, komen we ook tot een **positiever beeld dan dat van 2008**. Toen gaf 9% aan getuige te zijn geweest van verbale intimidaties ten aanzien van holebi-collega's. In 2014 zijn dit er nog 3,5% (fig. 20).

Hier passen wel enkele bedenkingen. Vooreerst blijken holebi's zelf een hoger percentage



gevallen van verbale intimidatie te hebben opgemerkt bij holebi-collega's (ca. 10%).

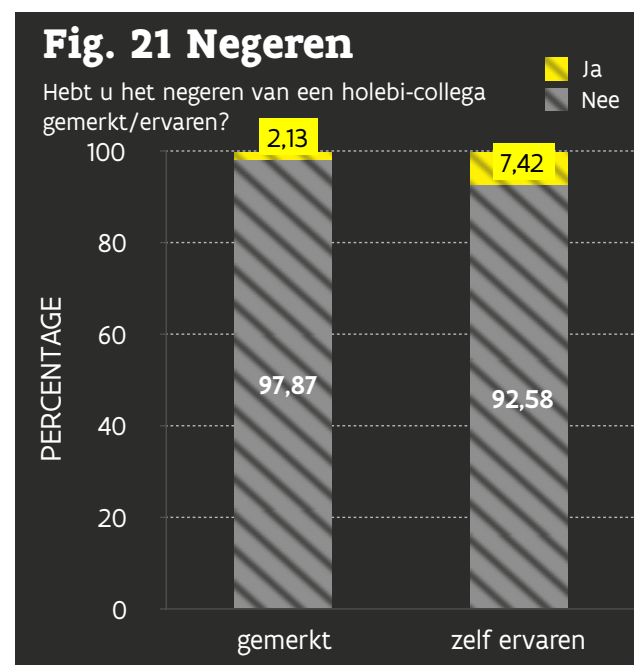
Een mogelijke maar niet-bevestigde hypothese over dit verschil is de verhoogde aandacht voor dit thema bij holebi's. Ook in 2008 was er een discrepantie te merken tussen antwoorden van holebi's en hetero's. Toen gaf zo'n 25% van de holebi-respondenten aan ooit getuige te zijn geweest van verbale intimidatie. Zijn holebi's alerter of gevoeliger bij het waarnemen van verbale intimidatie?

Bovendien geeft een kleine 10% van de holebi-respondenten aan dat ze zelf ooit te maken hebben gekregen met verbale intimidatie op de werkvloer. Vertaald in exacte aantallen bedraagt dit 32 holebi-respondenten.

Noot: de 3,5% opgemerkte gevallen bij de algemene vraag betreffen 149 respondenten. Dit kan worden gerijmd met 32 ervaren gevallen, doordat meerdere mensen getuige kunnen zijn van één gebeurtenis waarbij een holebi-collega verbaal geïntimideerd wordt.

3.2.3.3. NEGEREN

Ook het negeren lijkt afgenomen sinds 2008 (fig. 21). Toen meldde nog 5% van de respondenten gevallen waarin een homoseksuele, lesbische of biseksuele collega door een collega of een leidinggevende werd genegeerd omwille van zijn of



haar seksuele voorkeur. Dit aandeel daalt in 2014 tot 2%.

5% van de holebi's zelf meldt hier dat ze gevallen van negering hebben gemerkt bij holebi-collega's, en een kleine 8% gaf aan genegeerd te zijn geweest op de werkvloer omwille van zijn of haar seksuele voorkeur.

Noot: Ook in dit geval zijn de cijfers van de huidige stelling en de algemene stelling te verzoenen, gezien meerdere mensen getuige kunnen zijn van één gebeurtenis waarbij iemand wordt genegeerd.

3.2.3.4. SPOTTEN, SCHELDEN EN RODDELEN

'Grapjes', spotnamen en geroddelen worden vaak als onschuldig opzij geschoven, maar voor de ontvanger ervan dragen ze wel degelijk bij tot een groot gevoel van onbehagen en psychische onrust. Ze worden daarom ook vaak omschreven als **psychisch geweld** en zijn allesbehalve 'onschuldig'.

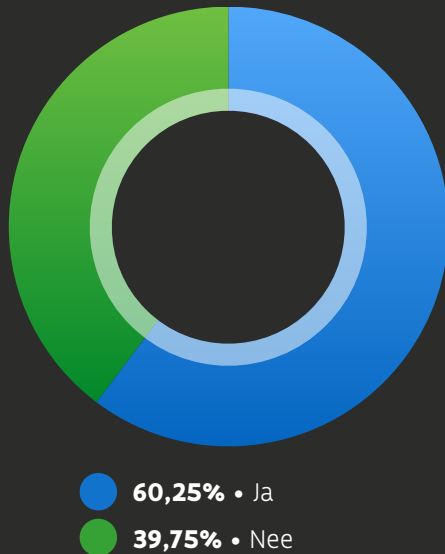
GRAPJES • Ongeveer 60% van de werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld, geven aan LGBT-gerelateerde grapjes te horen op de werkvloer (fig. 22). Nog steeds een zeer grote hoeveelheid, maar in vergelijking met de vragenlijst van 2008 is er een **daling** vast te stellen **van een kleine 20%**.

De grootste verschillen zijn te vinden tussen holebi- en hetero-respondenten. Daar waar iets



Fig. 22. Grapjes

Hoort u binnen uw werkomgeving soms grapjes over holebi's of transgenders?



minder dan 60% van de hetero-respondenten ooit mopjes heeft gehoord over holebi's en transgenders, is dit voor de holebi-respondenten zowat 77%.

Zo'n derde van de respondenten die al ooit LGBT-gerelateerde grapjes hebben gehoord, geeft aan dat deze grapjes betrekking hadden op een collega. In 2008 gaf ongeveer een kwart van deze respondenten aan dat het grapjes over een collega betrof. **Minder grapjes dus, maar het aandeel gerichte grapjes stijgt.**

Bij een verdere vraag geven enkele respondenten vergoelijkend aan dat de grapjes niet specifiek deze minderheidsgroepen viseren. Zo worden er ook grapjes gemaakt over hetero's, over het dialect van mensen uit de verschillende provincies of over andere eigenschappen....

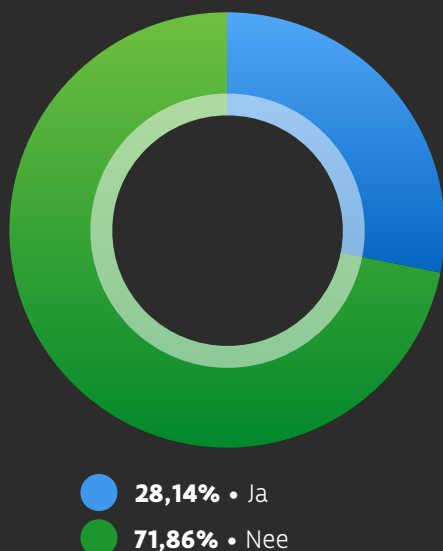
SPOTNAMEN • Meer dan een kwart van de respondenten geeft aan al spotnamen te hebben gehoord op de werkvloer als het ging over holebi's en transgenders (fig. 23).

Dit is een **daling van zo'n 20%** vergeleken met de peiling in 2008. Ook dit percentage blijkt te verschillen tussen hetero's (ca. 26%) en holebi's (ca. 44%).

Iets meer dan een kwart van de respondenten die al ooit spotnamen hebben gehoord voor holebi's, geven aan dat dit betrekking had op een collega. Dit is een kleine stijging van zo'n 5%. Ook hier

Fig. 23. Spotnamen

Gebruiken uw collega's soms woorden als "flikker", "nicht", "jeanet", "manwif", "pot", "mietje", "verwijfd", ... wanneer ze het over holebi's of transgenders hebben?



Gebruiken uw collega's in een conversatie met of over u soms woorden als "flikker", "nicht", "jeanet", "manwif", "pot", "mietje", "verwijfd"... ?

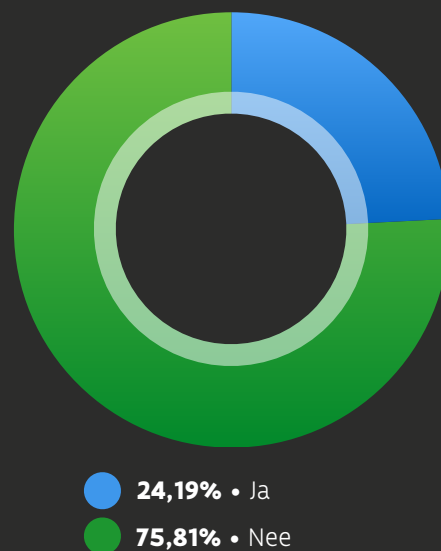
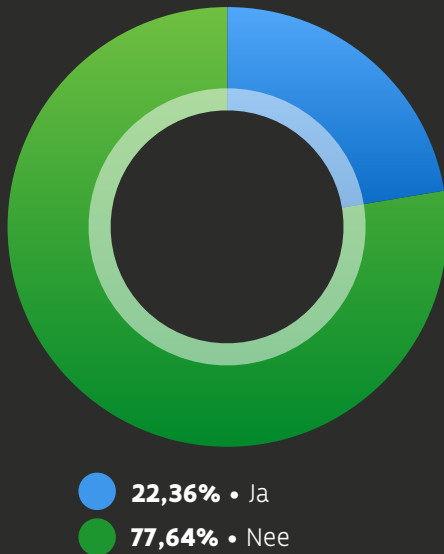




Fig. 24. Roddels

Hoort u binnen uw werkomgeving soms roddels over holebi's of transgenders?



daalt het totale aantal, maar heeft dit gedaalde aantal wel vaker betrekking op een collega.

Bijna een kwart van de holebi-respondenten geven aan ooit spotnamen te hebben gehoord over zichzelf in een conversatie met of over hen. Dit zijn 82 respondenten. Acht respondenten van deze groep gaven aan het gevoel te hebben dat dit kwetsend bedoeld was.

RODDELS • Zo'n 20% van de respondenten geeft aan ooit roddels te hebben gehoord over holebi's of transgenders op de werkvloer (fig. 24).

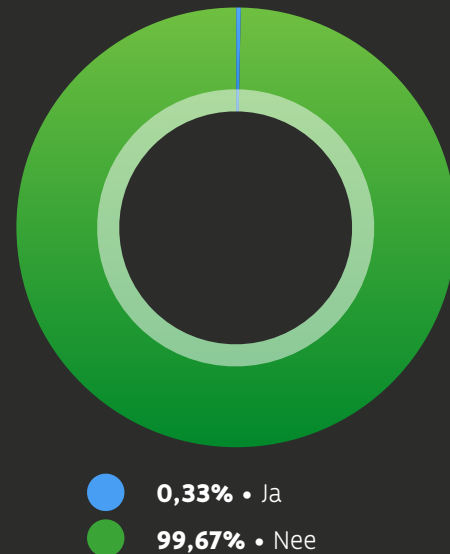
Dit percentage ligt zo'n **10% lager** dan in 2008. Hetero's zeggen dit minder vaak te horen (ca. 20%) dan holebi's (ca. 37%).

3.2.3.5. LICHAAMELIJKE AGRESSIE

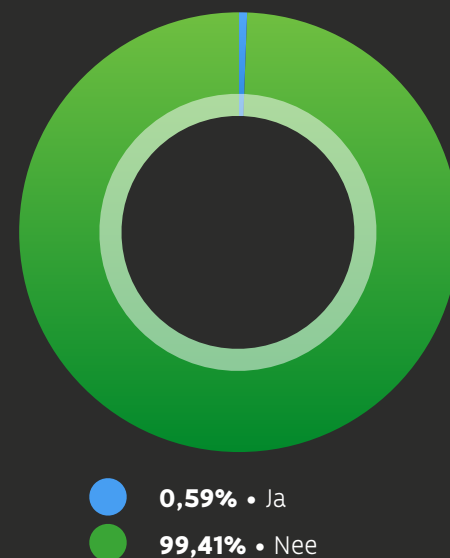
Iets minder dan 0,5% van de werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld, zijn ooit getuige geweest van lichamelijke agressie (fig. 27). Dit zijn zo'n 14 respondenten. Dat is een niet te verwaarlozen aantal. We moeten beseffen dat er **in beperkte mate toch sprake is van lichamelijke agressie** op de werkvloer ten aanzien van holebi-werknemers.

Fig. 27. Lichamelijke agressie

Bent u tijdens uw werk bij de Vlaamse overheid al getuige geweest van lichamelijke agressie ten aanzien van een homoseksuele, lesbische of biseksuele collega?



Hebt u zelf tijdens uw werk bij de Vlaamse overheid al lichamelijke agressie omwille van uw seksuele voorkeur ervaren?

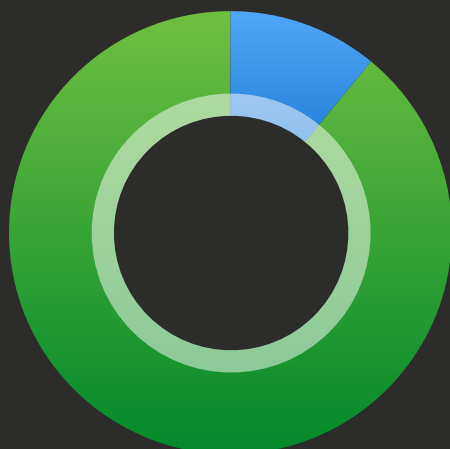


Wat betreft de lichamelijke agressie zijn er – in tegenstelling tot verbale intimidatie – geen eenduidige verschillen terug te vinden tussen holebi's en hetero's.

Ook uit de antwoorden van de holebi-respondenten blijkt dat er niet geconcludeerd

Fig. 26. Seksuele insinuaties

Bent u tijdens uw werk bij de Vlaamse overheid al getuige geweest van seksueel getinte insinuaties ten aanzien van een homoseksuele, lesbische of biseksuele collega?



10,94% • Ja
89,06% • Nee

Hebt u zelf tijdens uw werk bij de Vlaamse overheid al seksueel getinte insinuaties omwille van uw seksuele voorkeur ervaren?



23,15% • Ja
76,85% • Nee

mag worden dat er geen sprake is van lichamelijke agressie op de werkvloer ten aanzien van holebi's. Zo heeft 0,59% van de holebi's ooit lichamelijke agressie ervaren omwille van zijn of haar seksuele voorkeur. Dit zijn twee respondenten in de hele vragenlijst, wat **geen hoog maar uiteraard wel een verontrustend aantal** is.

Terwijl 14 hetero- of holebi-respondenten getuige is geweest van lichamelijke agressie, hebben twee holebi-respondenten dit al ervaren.

Noot: Deze cijfers zijn te verzoenen aangezien meerdere mensen getuige kunnen zijn van één gebeurtenis waarbij een holebi-collega lichamenlijk aangevallen wordt.

3.2.3.6. SEKSUELE INSINUATIES

Wat betreft seksuele insinuaties heeft meer dan 10% opgemerkt dat er seksueel getinte insinuaties waren naar holebi-collega's (fig. 26). Dit zijn maar liefst 461 respondenten. Dit is een daling van zo'n 10% in vergelijking met de peiling van 2008.

Ook bij deze vraag is er een verschil tussen de antwoorden van de holebi's en de hetero's (ca. 25% respectievelijk ca. 10%).

De hypothese voor het verschil tussen beide percentages is de verhoogde aandacht voor zulke gebeurtenissen bij holebi's. Dit is wederom gelijkaardig aan de discrepantie in 2008, toen circa 45% van de holebi-respondenten getuige was van seksuele insinuaties.

Van de holebi-respondenten geven er 78 aan ooit seksuele insinuaties te hebben ervaren. Dat is bijna een kwart van alle holebi-respondenten.

Noot: De cijfers van de persoonlijke stelling en de algemene stelling zijn ook hier te verzoenen, omdat meerdere mensen getuige kunnen zijn van één zulke gebeurtenis.

Sinds 2008 zijn de negatieve reacties op holebi's beduidend gedaald. Holebi's zelf zien nog wel meer scherpe kantjes en pijnlijke situaties dan hetero's, maar ook hun ervaringen zijn positiever dan die van zes jaar geleden.

Het gaat dus zeker de goede kant op, al mogen we nu zeker niet blind worden voor de onaanvaardbare situaties die nog bestaan. Noch psychisch, noch verbaal, noch fysiek geweld of seksuele intimidaties kunnen we immers accepteren.



3.3. Waardering en betrokkenheid

Tolerantie en acceptatie is één zaak, maar je voelt je pas echt opgenomen en erkend als anderen het ook voor je opnemen, je rechten waarderen en zich ook persoonlijk voor je gaan inzetten of betrokken voelen. We spreken hier van **actieve acceptatie**.

De tegenpool hiervan is de **passieve holebi- en transnegativiteit**: wanneer mensen wel zeggen dat ze je accepteren en het oké vinden dat holebi's zich uiten op de werkvloer, maar onderhuids toch nog stereotiepe beelden koesteren en hopen dat 'het hen nooit overkomt'.

3.3.1. ACTIEVE ACCEPTATIE

We legden een aantal stellingen voor die min of meer aangeven in hoeverre de respondenten het, althans op papier, opnemen voor holebi- en transgenderrechten.

OPENSTELLING VAN HET HUWELIJK • Zo'n 85% vindt het huwelijk voor holebi's een goede zaak (fig. 28). Slechts 3% van de respondenten gaat niet

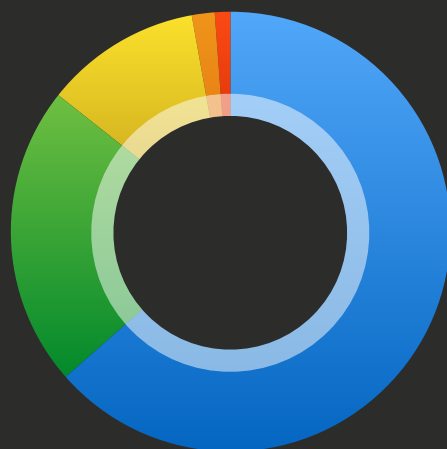
of helemaal niet akkoord met de stelling. Zij zijn met andere woorden gekant tegen de openstelling van het huwelijk voor holebi's. In 2008 was nog 8% gekant tegen de openstelling, terwijl 78% het een goede zaak vond. **Het lijkt dus alsof de werknemers van de Vlaamse overheid er nog opener op zijn geworden**, al moeten we wel beseffen dat deze steekproef niet representatief was, en niet voor de hele populatie van Vlaamse ambtenaars kan spreken.

Deze stelling wordt overigens weer verschillend beantwoord door holebi's en hetero's. Meer dan 95% van de holebi's gaat akkoord of volledig akkoord, in vergelijking met zo'n 85% van de hetero's; vergelijkbare cijfers met 2008.

Verder blijkt het opleidingsniveau ook een rol te spelen. Van de respondenten met een universitair diploma gaat 90% akkoord of volledig akkoord. Van de respondenten met een niet-universitair hogeschooldiploma bedraagt dit percentage 85% en van de respondenten met een diploma hoger secundair onderwijs bedraagt dit ongeveer 80%. De groep respondenten die gestopt zijn na het

Fig. 28. Huwelijk

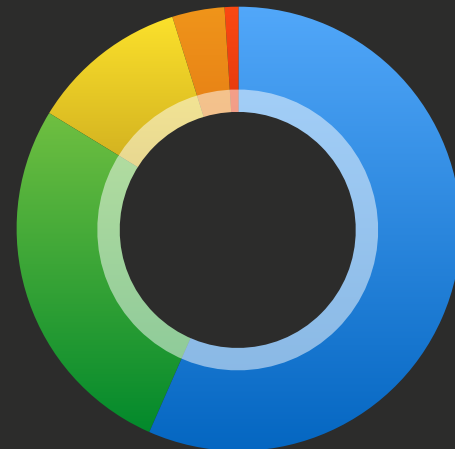
De openstelling van het huwelijk voor personen van hetzelfde geslacht is een goede zaak.



- 63,50% • Helemaal akkoord
- 22,15% • Akkoord
- 11,50% • Neutraal
- 1,68% • Niet akkoord
- 1,16% • Helemaal niet akkoord

Fig. 29. Holebi-ouders

Een koppel dat bestaat uit personen van hetzelfde geslacht kan even goede ouders zijn als een man en een vrouw.



- 56,60% • Helemaal akkoord
- 27,13% • Akkoord
- 11,45% • Neutraal
- 3,81% • Niet akkoord
- 1,02% • Helemaal niet akkoord



lager secundair onderwijs, gestopt zijn na het lager onderwijs of geen diploma hebben, antwoorden nog lager op beide antwoordcategorieën, maar dat aantal is te klein om valide conclusies uit te trekken.

HOLEBI-ouders • Ook hier gaan zo'n 85% akkoord tot helemaal akkoord met de stelling dat holebikoppels even goede ouders kunnen zijn. Toch is zo'n 5% van de respondenten niet van mening dat ouders bestaande uit hetzelfde geslacht even goede ouders kunnen zijn (fig. 29).

Ook deze cijfers zijn **positiever geworden** ten aanzien van holebi's in 2008. Toen was zo'n 15% van de respondenten van mening dat holebi-ouders niet zo'n goede ouders zouden kunnen zijn dan hetero-ouders. Verder vond zo'n kleine 70% van de respondenten dat ze wel even goede ouders zouden kunnen zijn.

Het antwoord op deze stelling blijkt hier afhankelijk te zijn van het geslacht en van de seksuele voorkeur. Een kleine 10% van de hetero-mannen denkt niet dat een holebi-koppel de

taak van ouderschap even goed kan vervullen als een hetero-koppel. Jonge hetero-mannen blijken bovendien het meest conservatief te antwoorden. Verder wenst ook ongeveer 17% van deze groep geen mening uit te drukken. Hetero-vrouwen antwoorden ook iets conservatiever dan holebi's, maar minder conservatief dan hetero-mannen.

Net geen 70% van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat transgenderouders even goede ouders kunnen zijn als hetero-ouders. Dit is minder dan de voorgaande stelling over holebi-ouders (fig. 30).

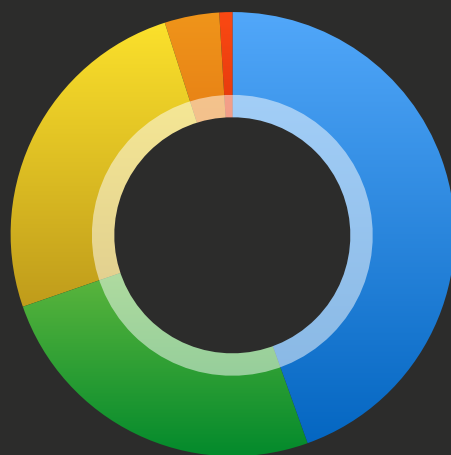
Het antwoordpatroon van holebi- en hetero-respondenten is gelijkaardig aan de vorige stelling. De groep hetero-mannen gaat het minst akkoord met de stelling en holebi's staan er het meest voor open. Hetero-vrouwen bevinden zich tussen deze twee groepen. Zo'n 8% van de hetero-mannen denkt niet dat een holebi-koppel de taak van ouderschap even goed kan vervullen als een hetero-koppel. Iets meer dan 30% wenst zijn mening niet uit te drukken en ongeveer 60% gaat akkoord of volledig akkoord met de stelling. Van de holebi-respondenten is een kleine 2% er niet van overtuigd dat transgenders even goede ouders zouden kunnen zijn; antwoordt ongeveer 10% neutraal en is net iets minder dan 90% wel van mening dat ze even goede ouders zouden zijn.

Opmerkelijk is trouwens dat onze dienst zelf bij het opstellen van de vraag getuigde van enige onwennigheid met het thema. De vraag "transgenders zijn even goede ouders als een man en een vrouw" lijkt te doen uitschijnen dat transgenders geen mannen of vrouwen kunnen zijn. Intussen weten we beter, en weten we dat het woord voor niet-transgender 'cisgender' is. Transgenders kunnen zich als man, vrouw, geen van beide of zelfs allebei definiëren, een mannelijke, vrouwelijke, androgene of andere expressie aannemen en zich ook naar lichamelijk geslacht niet, gedeeltelijk of volledig laten aanpassen.

EIGEN KIND - HOLEBI • Een kleine 80% van de respondenten zou het geen probleem vinden als zijn of haar zoon of dochter holebi zou zijn. Toch zou net geen 10% van de ondervraagde steekproef dit wel een probleem vinden. Vergeleken met de cijfers van 2008 blijken de antwoorden ook op deze stelling **positiever** te zijn ten aanzien

Fig. 30. Transgenderouders

Transgenders zijn even goede ouders als een man en vrouw.



- 44,52% • Helemaal akkoord
- 25,18% • Akkoord
- 25,35% • Neutraal
- 3,98% • Niet akkoord
- 0,97% • Helemaal niet akkoord

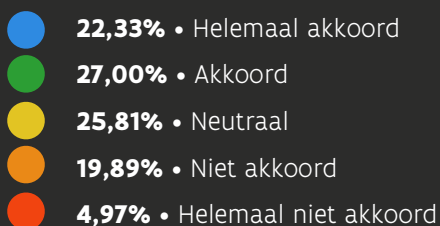


Fig. 31. Eigen kind, LGBT-kind

Ik zou het geen probleem vinden als mijn zoon of dochter holebi zou zijn.



Ik zou het geen probleem vinden als mijn zoon of dochter transgender zou zijn.



van holebi's. Toen vond slechts 65% van de respondenten het geen probleem en vond circa 20% dit wel een probleem. Dit aandeel is dus gehalveerd (fig. 31).

Wederom zijn er verschillen te vinden tussen holebi- en hetero-respondenten. Holebi's zelf zouden het veel minder als een probleem beschouwen mocht hun zoon of dochter holebi zijn. Zo antwoordt iets meer dan 90% akkoord of volledig akkoord in vergelijking met zo'n 75% van de hetero-respondenten. Dit is vergelijkbaar met de resultaten van 2008. Binnen de groep van hetero's zijn het vooral de jongere heteromannen die het het meest problematisch zouden vinden als hun zoon of dochter holebi zou zijn.

TRANSGENDER • Dezelfde vraag toegespitst op transgenders levert meteen een heel ander beeld op. Net niet de helft van de respondenten gaat akkoord of volledig akkoord met deze stelling. Nog een kwart van de respondenten antwoordt neutraal en een laatste kwart is niet of helemaal niet akkoord. In vergelijking met de stelling hierboven over een holebizoon of -dochter, is dit een **veel minder open** beeld.

Noot: Hierbij moet wel gesteld dat de ervaringen die holebi-kinderen en transgenderkinderen te wachten staan, niet één op één te vergelijken zijn. We denken bijvoorbeeld aan mogelijke operaties of aan het feit dat transgenders - vooral transgenderisten en travestieten - nog minder maatschappelijk geaccepteerd zijn. Een negatief antwoord op de vraag hoeft niet per se te betekenen dat je je kind zijn of haar identiteit niet gunt; misschien ben je wel extra bezorgd...

Holebi's gaan vaker akkoord met de stelling dan hetero's, maar toch antwoorden beide groepen minder open op deze stelling dan op de vorige. Een kleine 70% van de holebi's zou het geen probleem vinden, terwijl dit bij de hetero-respondenten nog geen 50% bedraagt. Het is wederom zo dat de meeste mensen die een probleem zouden hebben met een kind dat zich niet helemaal thuis voelt in diens geboortegeslacht, in de groep van jongere mannelijke hetero-respondenten zit.



DICHTBIJ HUIS - HOLEBI-BUUR • De grote meerderheid van de werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld, heeft geen enkel probleem met een holebiseksuele buur. Een kleine 1% antwoordt liever geen holebi als buur te hebben. De huidige peiling toont wederom een **meer open houding** ten aanzien van holebi's dan in 2008. Toen was nog 2% akkoord of volledig akkoord en ging zo'n 6% minder niet of helemaal niet akkoord (fig. 32).

Ook bij deze stelling antwoorden holebi's iets progressiever dan hetero's. Van de holebi's gaat ongeveer 98% niet of helemaal niet akkoord.

TRANSGENDERBUUR • Ook hier is relatieve openheid. Meer dan 91% van de respondenten ziet geen graten in een transgender als buur. Ook bij deze vraag zijn holebi's iets progressiever dan hetero's en de heterovrouwen iets progressiever dan de heteromannen.

Verder blijkt er een klein leeftijdseffect te zijn, waarbij jongere respondenten iets meer openstaan voor het idee van een transgender als buur (ca. 93%) dan oudere respondenten (ca. 88%).

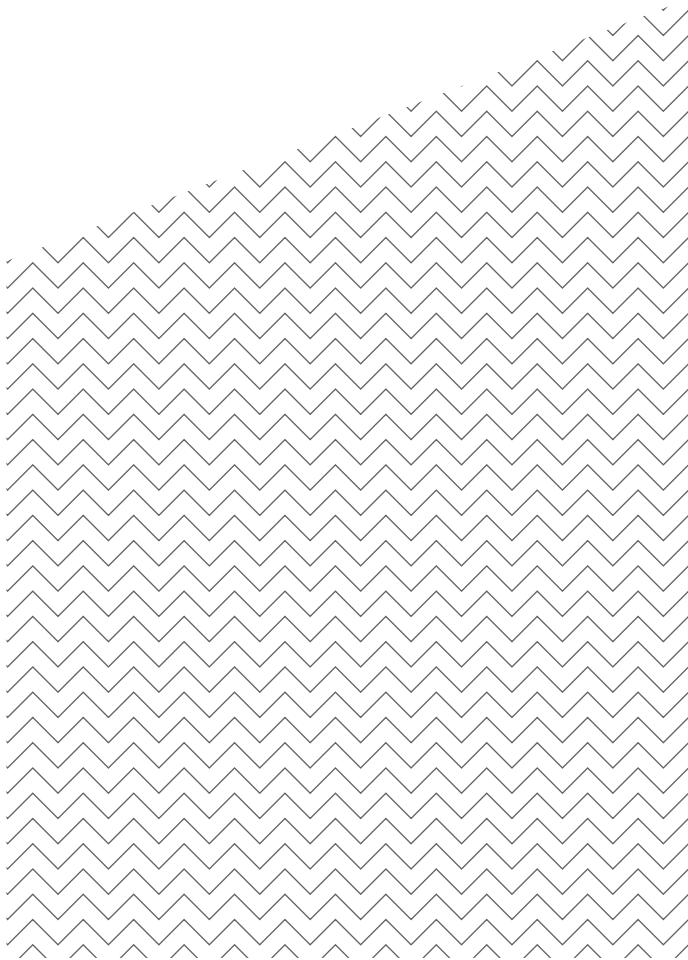
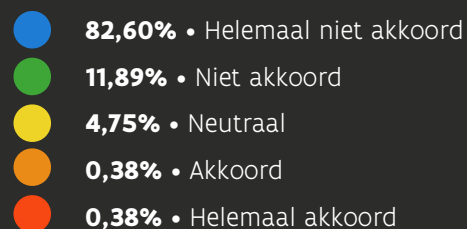
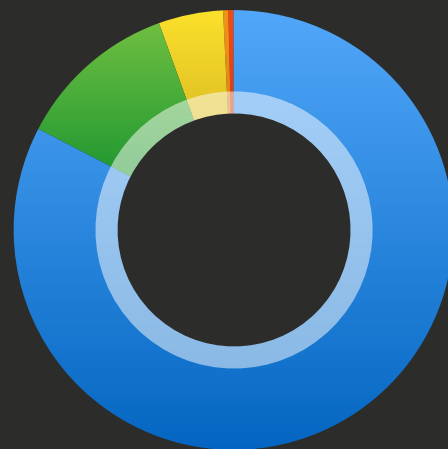
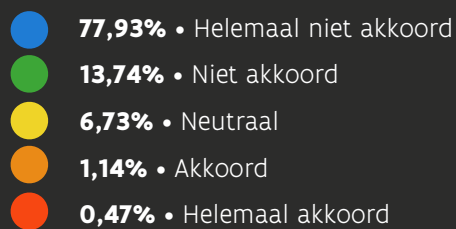
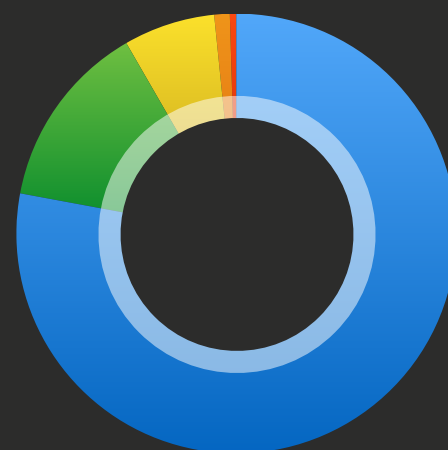


Fig. 32. Dicht bij huis

Ik heb liever geen holebi als buur.



Ik heb liever geen transgender als buur.



3.3.2. PASSIEVE HOLEBI- EN TRANSNEGATIVITEIT

We hebben ook direct gepolst naar negatieve houdingen, gaande van eerder stereotiepe beelden tot onderhuidse wrevell.

STEREOTYPEN • Om zicht te krijgen op stereotypen poneerden we volgende stelling: 'Homomannen wisselen regelmatig van partner'. Het overgrote deel van de respondenten weigert toe te happen en antwoordt neutraal op deze stelling. Verder gaat een kleine 38% niet of helemaal niet akkoord met de stelling (fig. 33).

Vergeleken met 2008 antwoorden er meer mensen neutraal dan dat ze niet of helemaal niet akkoord gaan. **Respondenten lijken zich in 2014 minder geplaast te voelen** dan in 2008 om over deze stelling een **uitspraak te doen**.

Bovendien zijn het vooral hetero-respondenten die zich minder geplaast voelen om hierover een standpunt in te nemen. Zij antwoorden gemiddeld 53% neutraal, waarvan de vrouwen 50% en de mannen 57%. Bij holebi's bedraagt dit percentage ongeveer 30%. Verder blijkt het in deze steekproef

zo te zijn dat homo-respondenten vaker akkoord gaan met de stelling dan alle andere groepen. Zo gaat 22% akkoord en zo'n 6% volledig akkoord; dit in vergelijking met respectievelijk ongeveer 10% en 0,5%.

"TE VEEL AANDACHT" • Besteden de media te veel aandacht aan homoseksualiteit? De meningen zijn verdeeld. Een groot deel (37%) geeft een neutraal antwoord. Een achtste van de respondenten gaat akkoord met de stelling en het overige deel, net niet de helft, gaat niet of helemaal niet akkoord (fig. 34).

In 2008 antwoordde een nog groter deel neutraal, gingen er iets meer respondenten akkoord of volledig akkoord en iets minder niet of helemaal niet akkoord. De meerderheid van de respondenten vindt dus niet dat holebi's te veel aandacht genieten in de media. Dit is gelijkaardig aan de meningen van zes jaar geleden, maar zijn nu meer uitgesproken.

Hetero-respondenten antwoorden anders dan holebi-respondenten in de zin dat de eerste groep vaker een neutraal antwoord geeft dan een uitgesproken negatief antwoord in vergelijking

Fig. 33. Stereotypen

Homomannen wisselen regelmatig van partner.

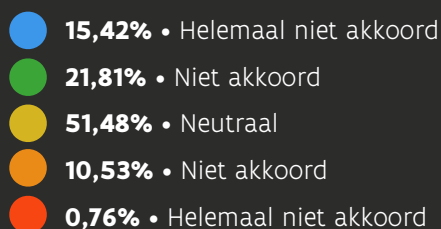
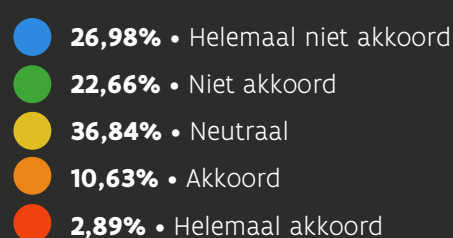


Fig. 34. Te veel aandacht

De media besteden tegenwoordig te veel aandacht aan homoseksualiteit.



met holebi-respondenten. Verder geeft deze groep ook iets vaker een positief antwoord (ca. 1/8) dan holebi's (ca. 7%).

“ZWIJG, NU JE ALLES HEBT” • ‘De holebibeweging moet niet meer zeuren want de discussie over gelijke rechten voor holebi's is achter de rug’, opperden we. Zo'n kleine 70% van de werknemers die hebben meegewerkt aan de vragenlijst gaat niet of helemaal niet akkoord met die stelling (fig. 35). Verder antwoordt een kwart neutraal en is zo'n 6% van mening dat de discussie over gelijke rechten voor holebi's achter de rug is.

In 2008 waren deze cijfers respectievelijk 54%, 32% en 14%. Ook de antwoorden op deze stelling indiceren dat de **attituden naar holebi's opener** zijn geworden in vergelijking met zes jaar geleden.

Van de holebi's is gemiddeld 90% niet of helemaal niet akkoord en antwoordt zo'n 10% neutraal. Bij de groep hetero's antwoorden meer respondenten neutraal en gaan ze ook iets vaker akkoord met de stelling, vooral de heteromannen.

Fig. 35. Niet meer zeuren

De holebibeweging moet niet meer zeuren want de discussie over gelijke rechten voor holebi's is achter de rug.



- 29,24% • Helemaal niet akkoord
- 37,59% • Niet akkoord
- 27,25% • Neutraal
- 4,99% • Akkoord
- 0,92% • Helemaal akkoord

Ook wat actieve acceptatie en passieve holebi- en transnegativiteit betreft, lijken we er meerdere stappen op vooruit gegaan. We staan heel wat opener voor holebi's, ondersteunen hun rechten meer en verzetten ons meer tegen holebinegatieve stellingen. Ook onderhuids zijn we holebivriendelijker geworden, al blijft er nog wat knagen. Die helft die vindt dat holebi's teveel aandacht krijgen of zich er niet over wil uitspreken, zit ergens met een wrevel...

Onze attitude tegenover transgenders kunnen we nog niet in tijdsperspectief plaatsen. De actieve acceptatie hinkt nog wat achterop in vergelijking met de houding tegenover de holebigemeenschap, maar lijkt bij een eerste meting al bemoedigend.



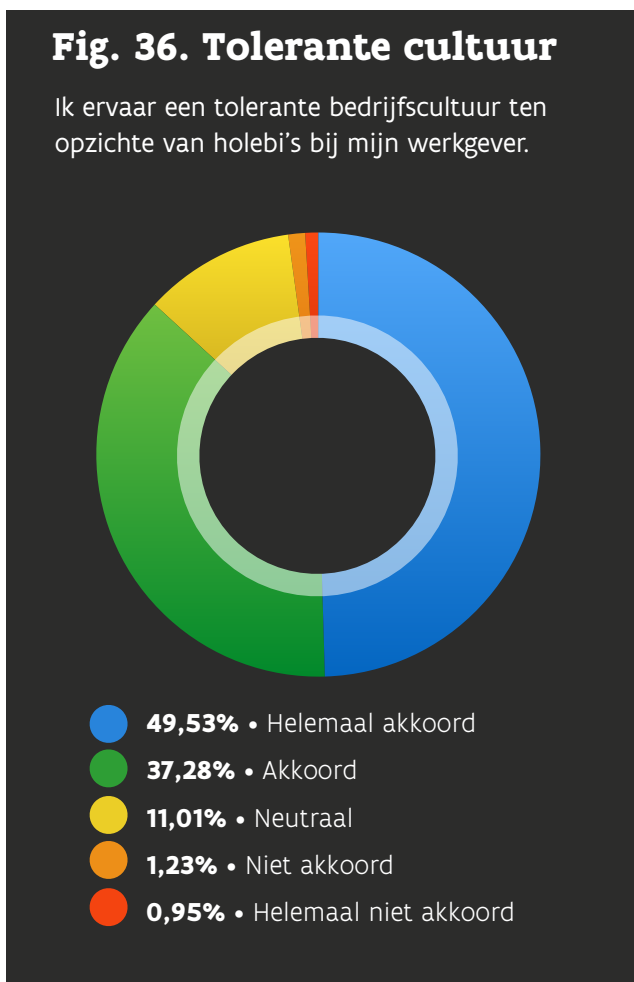
3.4. Ondersteuning

Wil een minderheid zich thuis voelen, dan moet ze zich ook ondersteund voelen in haar eigenheid. Dit onderzoek heeft niet gemeten in welke mate de overheid wel holebi's en transgenders ondersteunt. We berichten hier dan ook niet over die geleverde inspanningen zelf, maar over de attitudes van werknemers ten aanzien van een gelijkekansenbeleid voor holebi's en transgenders binnen de Vlaamse overheid.

3.4.1. TOLERANTE CULTUUR

Op de vraag of de respondenten de indruk hadden dat er een tolerante bedrijfscultuur t.o.v. holebi's heerst, antwoordt meer dan 80% positief (fig. 36).

Slechts 2,2% is het daar niet mee eens. We kunnen dus wel stellen dat de respondenten de bedrijfscultuur van de Vlaamse overheid holebi-tolerant vinden.



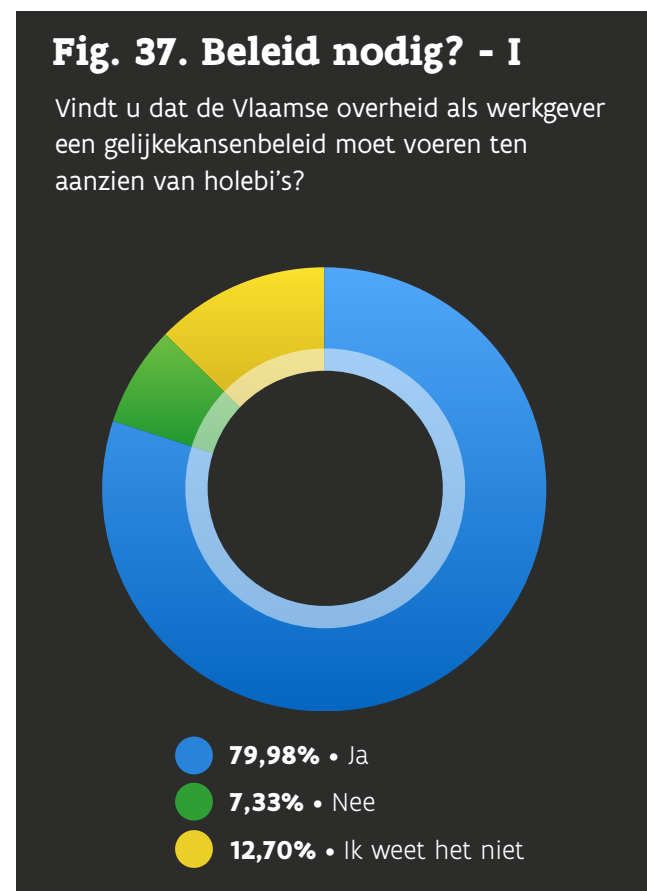
3.4.2. NOOD AAN GELIJKEKANSENBELEID?

HOLEBI'S • Net geen 80% van de respondenten vindt een gelijkekansenbeleid gericht op holebi's wel degelijk nodig (fig. 37).

Ongeveer 7,5% van de respondenten vindt dit helemaal niet belangrijk.

Ook uit deze peiling blijkt dat de respondenten **meer open** zijn geworden in vergelijking met zes jaar geleden. Toen vond nog 13% het niet belangrijk om een gelijkekansenbeleid te voeren en zo'n 65% net wel. 10% van de respondenten had ook toen geen mening over een dergelijk beleid.

De mening van oudere respondenten is meer uitgesproken dan die van jongere. Zo vinden meer oude dan jonge werknemers die de vragenlijst hebben ingevuld, dat er een beleid gevoerd zou moeten worden. Tegelijkertijd zijn er ook meer mensen van deze zelfde groep die vinden dat er geen beleid moet gevoerd worden. Verder zijn er geen verschillen te vinden in de antwoorden van hetero's en holebi's.





TRANSGENDERS • Een gelijkemansbeleid voor transgenders kan ook op de steun van de respondenten rekenen, al houdt een grotere groep zich hier op de vlakte (fig. 38).

Ongeveer 75% van alle respondenten geeft aan het belangrijk te vinden dat er binnen de Vlaamse overheid een gelijkemansbeleid wordt gevoerd ten aanzien van transgenders. Eenzelfde percentage als hierboven (ca. 7,5%) vindt dit niet belangrijk.

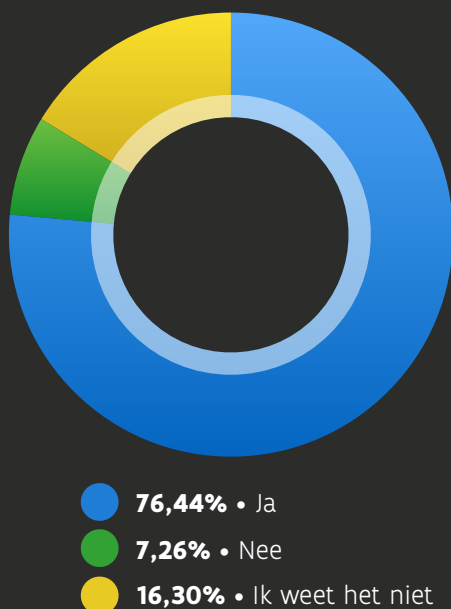
Ook bij deze vraag is er eenzelfde leeftijdsprofiel te vinden. Oudere respondenten antwoorden iets meer uitgesproken dan de jongere. Zij antwoorden in vergelijking met de jongere groepen minder op de antwoordcategorie 'ik weet het niet'. Verder zijn er ook bij deze vraag geen verschillen te vinden in de antwoorden van hetero's en holebi's.

VERKLARINGEN

De onderliggende reden om 'ja' of 'nee' te antwoorden op de twee bovenstaande vragen, is vrij divers. Dat blijkt uit een bijkomend antwoordveld waarin de respondenten hun antwoorden konden verduidelijken.

Fig. 38. Beleid nodig? - II

Vindt u dat de Vlaamse overheid als werkgever een gelijkemansbeleid moet voeren ten aanzien van transgenders?



Verskillende respondenten vullen het begrip 'gelikemansbeleid' anders in. Een 'nee-antwoord' kan zowel betekenen dat ze van mening zijn dat zo'n beleid geen nut heeft als dat ze vinden dat holebi's bijvoorbeeld even open kunnen zijn op de werkvloer als hun hetero-collega's. De volgende tendensen komen terug in de antwoorden:

VERSCHILLENDE PER ENTITEIT • Bij een aanzienlijk aantal respondenten komt het idee terug dat er onderscheid gemaakt zou moeten worden tussen verschillende entiteiten. Zo geeft één respondent aan dat er zich problemen kunnen voordoen binnen andere entiteiten, terwijl hij de indruk heeft dat LGBT's op zijn werkvloer hetzelfde worden behandeld als hetero's en geen problemen zouden ervaren.

Dit is een belangrijk gegeven om mee te nemen voor vragenlijsten in de toekomst. Met deze vragenlijst zijn immers niet alle entiteiten op een gelijkwaardige manier bereikt, waardoor de resultaten niet zonder meer als representatief mogen worden beschouwd voor de gehele Vlaamse overheid.

ALGEMEEN INCLUSIEF BELEID • Verder wordt er door een aantal werknemers die de vragenlijst invulden, gepleit voor een algemeen inclusief beleid in plaats van een kansengroepenbeleid. Dit verantwoordt zij door de achterliggende idee dat alle verschillende minderheidsgroepen even belangrijk zijn en dat hier op een gelijkaardige manier aandacht aan besteed moet worden.

Een algemeen inclusief beleid zou er dus voor zorgen dat iedereen geïnccludeerd wordt, zonder bepaalde groepen te specificeren. De dienst Diversiteitsbeleid heeft ooit acties gedaan die zich niet beperkten tot één specifieke groep, maar die doelden op verscheidene kansengroepen tegelijk. Een dergelijke actie is de 'Alleen Jammer-campagne'.

Deze visie is in lijn met de intersectionele benadering²¹ (die ieder persoon op een kruispunt van verschillende eigenschappen plaatst). Zo is een man niet gewoon een man, maar is deze bijvoorbeeld ook iemand met een handicap, iemand van een hoge socio-economische status, een homo... Zo kan elk persoon geplaatst worden

21. Crenshaw, 1993



op een intersectie en probeert men essentiële visies op mensen tegen te gaan.

IDENTITEITSBLIND • Dit kan gelinkt worden aan de overtuiging van vele respondenten dat men beter identiteitsblind kan werken dan identiteitsbewust. Er moet geen aandacht gevestigd worden op bepaalde kenmerken, iedereen moet gewoon gelijk behandeld worden.

Uit onderzoek blijkt echter dat dit niet altijd een even effectieve strategie is²². Er is nood aan acties die sensibiliserend werken, die bewust rekening houden met het feit dat de populatie, in dit geval de arbeidspopulatie, divers is. Als dit niet gebeurt, bestaat immers het gevaar dat de normen van de normgroep – man, blank, middenklasse, hetero, zonder handicap – gewoon gevolgd worden. Een voorbeeld hiervan in de context van LGBT's is dat het als vanzelfsprekend wordt beschouwd dat een man zijn echtgenote meeneemt naar een personeelsfeest en niet zijn echtgenoot. Bewust focussen op bepaalde kenmerken kan er onder andere voor zorgen dat men beseft dat er uitzonderingen op de norm bestaan en dat hier rekening mee gehouden kan worden.

ANGST VOOR STIGMATISERING • Dit sluit op zijn beurt weer aan bij de angst die sommige holebi- en transgender-respondenten uiten om gedefinieerd te worden als groep. Hierdoor zou immers stigmatisering in de hand gewerkt kunnen worden.

Eén respondent verwoordt het als volgt: “Ik denk dat de Vlaamse overheid zich niet moet bezighouden met hier de nadruk op te leggen. Iedereen zou vanzelfsprekend als gelijke behandeld moeten worden, ongeacht seksuele voorkeur, geslacht of afkomst.”

Nog een andere zegt kort maar krachtig: “Behandel ons gewoon zoals de rest.”

Zoals hierboven al vermeld, blijkt een aanpak die zich toespitst op bepaalde kenmerken, toch nog het meest effectief te zijn²³.

GEVOEL DAT HET NOG NIET IDEEAAL IS • Een heel aantal LGBT-respondenten geeft bij deze vraag een antwoord ter ondersteuning van een

gelijkheidsbeleid omdat de positieve wettelijke situatie niet volledig weerspiegeld wordt in de sociale situatie. Twee citaten kunnen dit verduidelijken: “Misschien is de ‘barricadenfase’ wel voorbij maar dan nog blijft het nodig om een gelijkheidsbeleid verder te zetten” en “de discriminatie wordt vandaag de dag niet meer openlijk geventileerd, maar roddels en achterklap blijven bestaan.”

NEE-ANTWOORDEN • Respondenten die ‘nee’ hebben geantwoord op één of beide antwoorden doen dit vaak vanuit verschillende achterliggende motieven.

Een heel aantal mensen vatten het gelijkheidsbeleid op als **positieve discriminatie**. In dit geval zou het gelijkheidsbeleid er alleen voor zorgen dat bij sollicitaties een bepaald percentage werknemers van de kansengroepen geselecteerd wordt. Dit wordt opgevat als quota waarbij een vast percentage zonder meer bereikt moet worden en waarbij er mogelijks meer rekening wordt gehouden met het lidmaatschap van een bepaalde groep dan met de competenties van de sollicitanten in kwestie.

We willen echter benadrukken dat het gelijkheidsbeleid dat de dienst Diversiteitsbeleid voert en beoogt te voeren, niet gelijk gesteld mag worden aan deze vorm van diversiteitsbeleid. Het gaat immers ook over sensibilisering, acties tijdens de tewerkstelling, een focus op doorstroom...

Verder is het – alleszins voor holebi's – zo dat ze relatief onzichtbaar zijn. Dit is een vrij specifieke positie in vergelijking met andere minderheidsgroepen. Sekse is bijvoorbeeld wel zichtbaar, evenals ‘ras’, leeftijd en dergelijke. Holebi's kunnen er echter voor kiezen om dit deel van hun identiteit niet zichtbaar te maken. Een beleid louter gericht op selecties zou dus niet voldoende zijn.

Verder hebben sommige mensen de indruk dat een beleid op dit lokaal en specifiek niveau niets meer zal uitmaken, maar dat de acties en het beleid gevoerd moeten worden op een breder, **algemener niveau**, zoals in het onderwijs of eerder in heel Vlaanderen.

Vervolgens zijn er ook veel werknemers die vinden dat iemands geaardheid geen rol mag

22. Konrad & Linnehan, 1995

23. Konrad & Linnehan, 1995



spelen in de job en dat er gefocust moet worden op **competenties**. Als iemand geschikt is voor de job is het voldoende. Deze verklaring wordt overigens ook gegeven door mensen die 'ja' hebben geantwoord op de bovenstaande vragen. Er mag een beleid zijn, maar de focus moet louter en alleen liggen op hoe competent iemand is.

Verder zijn er zowel holebi- als hetero-respondenten die de indruk hebben dat er al **voldoende openheid** is en dat iedereen zichzelf kan zijn op de werkvloer. Sommige respondenten maken ook een onderscheid tussen holebi's en transgenders, waarbij er geen beleid gevoerd zou moeten worden voor holebi-werknemers omdat er voor hen al genoeg openheid is bereikt, maar wel voor transgender-werknemers. De indruk dat de situatie voor transgenders nog niet zo positief is, komt bij meerdere respondenten terug.

Tot slot denken nog enkele respondenten dat een dergelijk beleid geen nut heeft of dat de Vlaamse overheid **andere prioriteiten** heeft. Eén respondent uit zijn mening als volgt: "Positieve discriminatie ten overstaan van gelijk welke groep is de dag van vandaag niet nodig. Laat de arbeidsmarkt gewoon zijn gang gaan en treed enkel op wanneer nodig." Dit kan een optie zijn, maar vergeet de privileges van de meerderheidsgroepen²⁴, als onzichtbaar pakketje voordelen die mensen van de normgroep elke dag zonder meer krijgen en zich hier niet altijd van bewust zijn. Dit gaat over blanken maar ook over mannen, hetero's enzovoort.

POSITIEVE TENDENS VAN LGBT'S ZELF • Aangezien er vanuit LGBT's, de groep die hiervan de meeste voordelen zou genieten, ook een algemene tendens is ten voordele van een gelijkheidsbeleid, blijkt een dergelijk beleid noodzakelijk te zijn. Nog een reden om in te zetten op een beleid waardoor gelijke kansen voor LGBT's worden bevorderd, is dat enkelen van deze doelgroep aangeven schrik te ervaren om uit te kast te komen.



24. McIntosh, 1988; 1989



4. Conclusie

4.1. Samenvatting resultaten

Er kunnen een aantal algemene tendensen worden gededuceerd uit de vragenlijst. De vergelijking met 2008 is hier interessant om een evolutie te kunnen aantonen.

PROFIEL RESPONDENTEN

De vragenlijst is enerzijds ingevuld door een meer representatief deel van de gehele populatie werknemers bij de Vlaamse overheid dan in 2008. Anderzijds is het nog altijd niet volledig representatief opdat er statistisch onderbouwde uitspraken zouden kunnen worden gedaan. De resultaten kunnen dus een algemeen beeld geven van hoe de situatie is. Er kunnen echter geen uitspraken gedaan worden over de situatie van LGBT's op de werkvloer van de Vlaamse overheid op basis van significante verschillen.

Zo is er geen representativiteit op vlak van sekse/gender. Er is immers een overrepresentatie van vrouwen.

Daarnaast is er ook geen representativiteit wat opleiding betreft. De meerderheid van werknemers die de vragenlijst heeft ingevuld, had immers een diploma hoger onderwijs, al dan niet universitair. Een onderrepresentatie van lagergeschoolden is een variabele die ervoor kan zorgen dat de gegevens niet eenduidig zijn te interpreteren. De resultaten die hier worden vermeld, hebben eerder betrekking op die specifieke groep die we hebben bereikt, maar minder op de gehele populatie werknemers van de Vlaamse overheid.

TOEGANKELIJKHEID

Een eerste feit dat een indicatie is van een tolerante werkvloer binnen de Vlaamse overheid is het aantal LGBT's dat de respondenten kennen. Dit is licht toegenomen in vergelijking met 2008. Aangezien er met grote zekerheid gesteld kan worden dat het percentage holebi's niet verhoogd is, lijkt dit feit erop te wijzen dat LGBT's **meer open** kunnen zijn over hun geaardheid vergeleken met zes jaar geleden.

TOLERANTIE EN ACCEPTATIE

De perceptie van openheid op de werkvloer lijkt dit idee te bevestigen. LGBT's lijken meer en sneller open te kunnen zijn over hun geaardheid dan zes jaar geleden. Er is één opmerkelijk gegeven dat deze tendens tegenspreekt, met name dat een verhoogd percentage het een probleem zou vinden als zijn of haar baas holebi was. Aangezien het percentage dat dit geen probleem vindt, niet gedaald is, kunnen we niet concluderen dat dit een werkelijke weerspiegeling is van een meer negatieve houding.

Uit de antwoorden van de holebi's zelf blijkt dat er een **meerderheid open** is op de werkvloer.

Het feit dat er echter een verschil is tussen de openheid op en naast de werkvloer, kan enerzijds betekenen dat holebi-werknemers schrik hebben om zich te outen op het werk – uit de open vraag op het einde blijkt dit overigens zo te zijn voor sommige respondenten – maar kan anderzijds ook betekenen dat ze zich inhouden omwille van het feit dat het een werkcontext bedraagt en ze privé-zaken ook in de privé-sfeer willen houden. Zo geeft de grote meerderheid van de respondenten aan dat hun open-zijn afhankelijk is van de context.

Hoewel de meerderheid van de holebi-respondenten wil dat zijn of haar kennissen op de hoogte zijn van zijn of haar seksuele voorkeur, wordt dit niet als een noodzaak gezien. Een kleiner maar wel aanzienlijk deel van de holebi-respondenten geeft aan gesloten te willen zijn over zijn geaardheid op de werkvloer. Wat betreft emoties rond openheid vindt de meerderheid het leuk en bevrijdend om over zijn of haar seksuele voorkeur te spreken en voelt zich hier comfortabel bij. Anderzijds voelt een niet onbelangrijk deel van de respondenten zich angstig om hierover open te zijn.

HOLEBI- EN TRANSNEGATIVITEIT

Hoewel de perceptie van negatieve reacties op de werkvloer ook **sterk verbeterd** lijkt te zijn ten opzichte van 2008, is er nog steeds sprake van een bepaald deel van respondenten dat merkt dat er een negatieve houding ten aanzien van holebi's en transgenders is. Deze negatieve attitudes kunnen de vorm aannemen van verbale intimidatie, maar



ook van seksuele insinuaties, roddels, lichamelijke agressie...

WAARDERING EN BETROKKENHEID

Uit meer indirecte vragen over holebi's en transgenders, zoals kinderen die holebi of transgender zouden zijn of ideeën over adoptie, blijkt dat **moderne homonegativiteit verminderd** is, maar dat er zeker oog voor moet blijven.

ONDERSTEUNING

De meerderheid van de respondenten heeft de indruk dat de cultuur binnen de Vlaamse overheid openstaat en tolerant is voor LGBT's. Tegelijkertijd vindt een heel groot deel van de respondenten het ook nuttig dat er een gelijkemansbeleid bestaat rond deze groepen.

SPECIFIEKE GROEPEN

Over bepaalde groepen heen kunnen we verschillen in houding terugvinden. Zo zijn **holebi-respondenten** ten eerste meer acceptierend ten aanzien van LGBT's en ten tweede ook meer oplettend of gevoelig voor negatieve attitudes op de werkvloer.

Interessant waren de bevindingen bij de vragen specifiek voor holebi-respondenten. Dit bevestigt dat niet elke holebi openheid op dezelfde manier beleeft, maar dat de meerderheid toch een zekere mate van openheid verkiest.

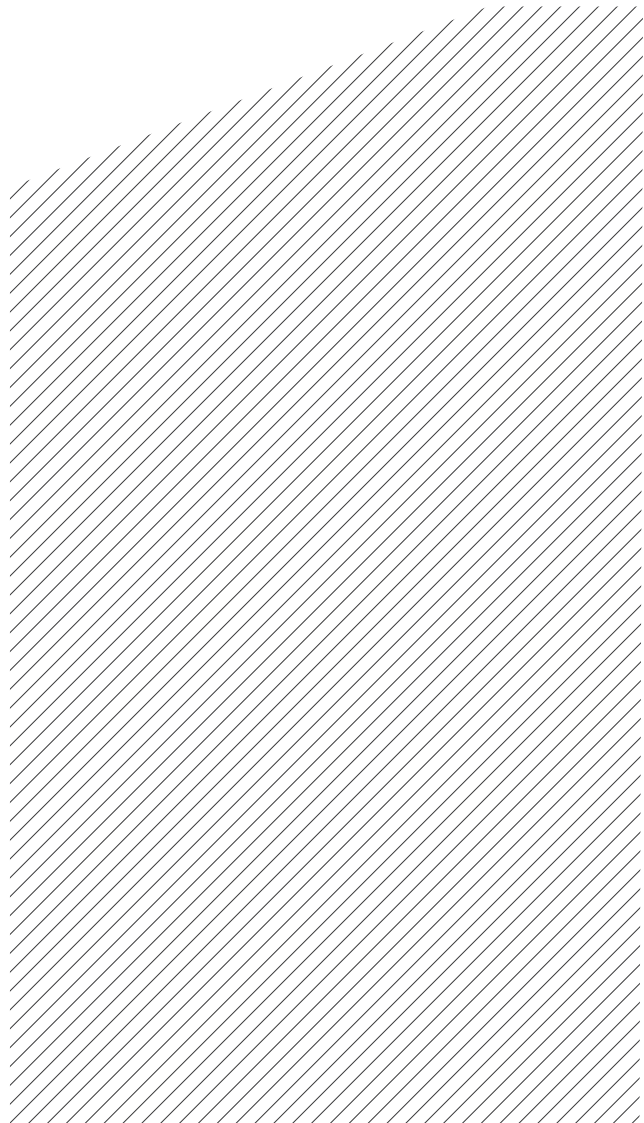
Dat niet iedereen even open is op de werkvloer als in andere contexten, kan ook te maken hebben met het feit dat velen vinden dat openheid afhangt van de context.

Een tweede groep die onderscheiden kan worden door een specifiek responspatroon zijn de **heteromannen**. In deze groep bevinden zich meer mensen die niet zo open zijn en er conservatievere meningen op nahouden dan in andere groepen, zoals homo's.

Verder antwoorden hetero's gemiddeld minder open dan holebi's. Binnen de groep die zich als hetero omschrijft, is er soms sprake van een verschil tussen de vrouwen en de mannen, waarbij heterovrouwen progressiever zijn dan heteromannen. De meest open respondenten blijken de holebi-respondenten, zonder verschil in

geslacht, dan de heterovrouwen en als laatste de heteromannen.

Verder blijken er soms verschillen te bestaan afhankelijk van het opleidingsniveau of de leeftijd, maar dit komt niet consistent naar voor.





4.2. Algemene conclusie en aanbevelingen

We kunnen concluderen dat er een indicatie is dat de werkvloer van de Vlaamse overheid in vergelijking met 2008 **meer open** staat voor holebi's en er een **positievere houding** op nahoudt.

Zonder te vervallen in doemdenken, moeten we wel toegeven dat alles nog niet koek en ei is. We zijn nog niet aanbeland bij de ideale situatie waar seksuele voorkeur geen kwestie meer is en behandeld wordt als de kleur van iemands ogen. Negatieve attituden blijven bestaan en worden voor sommigen groter naarmate ze dichterbij komen. Zo wordt iemands seksuele voorkeur op het werk door circa 3% van de respondenten als onbelangrijk geacht, terwijl het percentage dat het erg zou vinden als zijn of haar kind holebi zou zijn, een kleine 10% bedraagt en zelfs 25% als het gaat over een kind dat transgender zou blijken te zijn. Holebi zijn is geen probleem, maar wordt dit voor sommige mensen wel als het te dichtbij komt. Deze vorm van moderne homonegativiteit lijkt de Vlaamse situatie wat te weerspiegelen. Hier moeten we dus **aandacht aan blijven besteden**.

Uit dit gegeven blijkt ook dat een onderscheid in aanpak tussen holebi's en transgenders een goede zaak zou kunnen zijn, daar er over holebi's vaker positieve en minder vaak negatieve attituden bestaan dan over transgenders.



5. Bijlagen

5.1. Werkwijze onderzoek

Voor het onderzoek heeft de dienst Diversiteitsbeleid gebruik gemaakt van een online-enquête (softwareprogramma 'Opinio'). Deze liep 24 dagen: van 6 november tot 30 november 2014.

5.1.1. OPZET

De steekproef van respondenten bestond zowel uit holebi's als uit hetero's, maar beperkt tot personeelsleden van de Vlaamse overheid behorend tot het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid. Zij werden op verschillende manieren opgeroepen om deel te nemen aan de enquête. Per desk- of laptop was één deelname mogelijk. Werknemers werden gemotiveerd met de incentive cinematickets te kunnen winnen. De privacy van de deelnemers werd altijd gegarandeerd.

Begin november werd de oproep gelanceerd op de homepage van de dienst Diversiteitsbeleid en op de algemene muurkrant van het intranet van de Vlaamse overheid, telkens met doorklikfunctie naar de enquête. De algemene muurkrant is toegankelijk voor veel werknemers van de Vlaamse overheid, maar niet allemaal. Daarom namen de muurkranten van de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid de oproep van de algemene muurkrant over. Die was gericht aan alle werknemers.

Verder werd er gebruik gemaakt van affiches en flyers. Zo kregen de gebouwverantwoordelijken van alle VAC's in de provincies en van alle gebouwen in Brussel vanaf eind oktober 2014 affiches en flyers. De werknemers van de dienst Diversiteitsbeleid flyerden aan alle VAC's en alle gebouwen van de Vlaamse overheid in Brussel.

In de periode rond oktober-november werden de diversiteitsambtenaren van de Vlaamse overheid erbij betrokken. Zij werden gecontacteerd via e-mail en gevraagd om de oproep te verspreiden onder de werknemers van hun entiteiten en hen tot deelname aan te moedigen. Bovendien vond midden november overleg plaats met deze diversiteitsambtenaren over het onderzoek en

de enquête in de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid.

Ook de communicatieverantwoordelijken van de Vlaamse overheid ontvingen een mail.

Zeg wat je denkt en win cinematickets!

Hoe is de relatie tussen holebi's en hetero's op de werkvloer? Wat denken hetero's? Wat denken holebi's? Deel je mening en win cinematickets!

In 2008 peilde de toenmalige dienst Emancipatiezaken naar de situatie van holebi's op de werkvloer. Vandaag, 6 jaar later, wilt de dienst Diversiteitsbeleid verder bouwen op het onderzoek van 2008. Wat is er veranderd? Is er evolutie?

De enquête is volledig anoniem, duurt slechts vijf minuutjes, iedereen mag deelnemen en je maakt kans op één van de vijftig duo-cinematickets.
Vul hem dus snel in!

Dienst Diversiteitsbeleid
T 02 553 49 65
Boudewijnlaan 30 bus 33, zone 4C 1000
Brussel
www.bestuurszaken.be/diversiteitsbeleid
diversiteitsbeleid@vlaanderen.be

Tenslotte kregen de leden van het netwerk Overuit een uitnodiging via de Facebookpagina. Leden van Overuit konden affiches en postkaarten aanvragen indien ze mee reclame voor de enquête wilden maken.

5.1.2. ONDERZOEKSVRAGEN

De vragenlijst bestond uit 40 vragen. Voor de lancering van de bevraging heeft de dienst Diversiteitsbeleid feedback gevraagd over de set vragen, zowel aan çavaria als aan het netwerk Overuit, waarna een aantal aanpassingen zijn gemaakt aan de inhoud van de vragen en aan de inleidende tekst.

In lijn met het doel van het onderzoek peilde de vragenlijst voornamelijk naar LGBT-gerelateerde kwesties, met name de mate waarin ze met deze



groep vertrouwd zijn, hun attitudes naar deze groep (het eventueel hanteren van stereotypen/ vooroordelen m.b.t. holebi's en transgenderthema, het al dan niet uiting geven aan homofobe of transfobe opvattingen door uitspraken of acties van werknemers, eventuele discriminaties ten aanzien van LGBT's op de werkvloer ...). Dit besloeg het eerste deel van de vragenlijst (vraag 1-19). Aan het einde van de vragenlijst waren er nog drie vragen over de wenselijkheid van een gelijkere kansbeleid ten aanzien van deze groep (vraag 38-40).

Vraag 20 tot en met 28 peilden naar het profiel van de respondenten, namelijk: seksuele voorkeur, geboortegeslacht, genderidentiteit, geboortjaar, hoogste diploma, leidinggevend/niet leidinggevend, statutair/contractueel, burgerlijke status (alleenstaand-inwonend-samenwonend-gehuwd) en aantal kinderen.

Voor de respondenten die aanduiden hetero te zijn, was de vragenlijst hierbij afgerond. Voor degene die aanduiden holebi te zijn, waren er nog 9 vragen die meer inzicht beoogde te verwerven in de ervaringen van holebi-werknemers zelf (vraag 29-37). De gegevens van de online-enquête gaven dus een beeld op de situatie en ervaringen van zowel hetero's als holebi's. Het doel was om de gegevens te interpreteren tegen het licht van de ervaringen die holebi-werknemers zélf hebben. Er werd niet gepeild naar de ervaringen van transgenders binnen de Vlaamse overheid.

De meeste vragen waren gesloten vragen, met antwoordmogelijkheden zoals 'ja/nee' of een Likert-schaal van 'helemaal niet akkoord – eerder niet akkoord – neutraal – eerder akkoord – volledig akkoord'. Slechts enkele vragen waren open vragen.

In vergelijking met het onderzoek van 2008 zijn er specifieke vragen over transgenders toegevoegd. Dit is ofwel gebeurd door in de vraag zelf naast holebi ook transgender toe te voegen (bijvoorbeeld Vraag 19: 'Hooft u binnen uw werkomgeving soms roddels over holebi's of transgenders') ofwel door aparte vragen toe te voegen (bijvoorbeeld Vraag 6: 'Kent u openlijke transgenders op het werk?').

In de vergelijking van de resultaten van het huidige onderzoek met die van 2008, moeten we wel voorzichtig zijn omwille van verscheidene redenen. Deze bevraging heeft getracht de vragenlijst

van 2008 zo goed mogelijk te benaderen, met zo veel mogelijk dezelfde vragen en dezelfde bewoordingen, om een vergelijking mogelijk te maken; de set van vragen bij beide vragenlijsten is anderzijds niet identiek. Tevens is er in beide gevallen geen sprake van een representatieve steekproef van de werknemers van de Vlaamse overheid. Het zijn namelijk diegenen die vrijwillig en uit eigen beweging hebben deelgenomen. Bovendien is de steekproef uit 2014 meer dan dubbel zo groot als de groep in 2008. Ook het aandeel holebi's verschilt van de totale steekproef in beide onderzoeken. Zo was 13% van alle respondenten in 2008 holebi. In 2014 was dit 8,1% (cf. infra deel 3: resultaten). Dit laatste percentage leunt sterker aan bij de verhouding in de werkelijke populatie (Steunpunt gelijke kansen, 2013). Het percentage transgenders in het huidige onderzoek was minder dan 1%. Een vergelijking met 2008 kan niet gemaakt worden omdat hier toen niet naar werd gepeild. Dit cijfer kan ook niet langs Vlaamse of mondiale cijfers gelegd worden omdat er geen consistente conclusies zijn wat betreft de prevalentie.



5.2. Resultaten respondentent

Er zijn 4.816 werknemers van de Vlaamse overheid die hebben meegewerkt aan de vragenlijst. Een aantal hiervan zijn ergens in het proces afgehaakt en zijn dus gestopt met het invullen van de vragenlijst. Het aantal van zulke dropouts bedraagt 577. Het resterende aantal respondentent die de vragenlijst wel volledig hebben doorlopen – het totaal aantal respondentent met uitzondering van deze dropout – is 4.239. Bijna 10% van alle werknemers, behorend tot het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid (44.000 mensen), heeft dus deelgenomen aan het huidige onderzoek. Dit is een betere respons in vergelijking met de bevraging van 2008, toen het aantal respondentent slechts 1.815 bedroeg, wat nog geen 5% was van de toenmalige 42.000 werknemers onder het toepassingsgebied van de dienst.

De antwoorden van de dropouts worden niet meegenomen in de resultaten. Respondentent die de vragenlijst hebben afgerond maar tegelijkertijd sommige vragen niet hebben beantwoord, worden wel meegenomen. Sporadisch lege velden worden aangeduid als 'missings'. Deze lege velden zijn ontstaan door respondentent die hier en daar eens een vraag zijn overgeslagen, maar die de vragenlijst in zijn totaliteit wel in voldoende mate hebben ingevuld.

De vragenlijst bestaat in totaa uit 40 hoofdvragen, waarvan sommige vragen opgedeeld zijn in deelvragen. Elke respondent krijgt standaard 31 hoofdvragen. Indien een respondent aanduidt holebi te zijn, krijgt die nog 9 extra vragen. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de antwoorden op de vragen.

De resultaten zijn gebundeld per inhoudelijk thema. Overigens zijn de algemene vragen samengenomen met de vragen uitsluitend voor holebi-respondentent om tot een logisch verhaal te komen. Zo zijn er de volgende onderdelen gecreëerd: profiel respondentent (vraag 20-28), situering (vraag 1, 2 en 6), persoonlijke mening over openheid van LGBTs (vraag 9 en 35-37), perceptie van negatieve reacties op de werkvloer (vraag 4-5, 7-8, 11-19, 29-33 en 34), persoonlijke mening over LGBTs (vraag 10) en bedrijfscultuur en gelijkheidskansenbeleid (vraag 3 en 38-40).

VRAAG 23 WAT IS UW GEBORTEJAAR?

Respondentent vulden hun geboortjaar in.

Meer dan de helft van de respondentent heeft een leeftijd tussen 30 en 50 jaar. Zowel de min-30-jarigen als de 50-plussers maken een kleiner deel uit van het aantal respondentent. Deze verhouding van respondentent weerspiegelt de werkelijke populatie van werknemers van de Vlaamse overheid tot op zekere hoogte. De onderste twee groepen worden beide met zo'n 5% over-gerepresenteerd in deze vragenlijst, terwijl de leeftijdsgroepen vanaf 40 jaar licht onder-gerepresenteerd worden, telkens met een paar procentpunten (<http://www.bestuurszaken.be/bedrijfsinformatie/cijfers-demografische-gegevens-leeftijd> voor exacte cijfers).

De responsgraad per leeftijdscategorie kan niet vergeleken worden met die van 2008 aangezien er toen met andere leeftijdscategorieën werd gewerkt. Eén leeftijdscategorie is echter wel hetzelfde gebleven, met name die van de 55-plussers. In 2008 was er slechts 8% respons bij de 55-plussers, terwijl deze werknemers toen zo'n kleine 20% van de werknemers van de Vlaamse overheid uitmaakte. De stijging tot circa 15% in het huidige onderzoek zou kunnen duiden op een grotere betrokkenheid voor dit thema bij deze groep van werknemers.

VRAAG 24 WAT IS UW HOOGSTE DIPLOMA?

Elke respondent kon slechts één van de volgende antwoorden kiezen.

Een meerderheid van de respondentent heeft een universitair diploma (35%) of een hoger niet-universitair diploma (37%). Er namen slechts twee mensen zonder diploma deel aan het onderzoek en acht mensen met een diploma lager onderwijs. Dit bedraagt nog geen 1% van het aandeel respondentent. Het onderzoek in 2008 had een gelijkaardige verdeling volgens opleidingsniveau. Vergeleken met de gehele populatie van het personeel dat onder het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid valt, is dit niet representatief. Iets minder dan 60% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid was eind 2014 immers van niveau A of B (<http://www.bestuurszaken.be/bedrijfsinformatie/cijfers-demografische-gegevens-niveau>), wat ongeveer gelijk gesteld kan worden aan een universitair



diploma of een hoger niet-universitair diploma. In onze vragenlijst bedroeg deze groep bijna drie kwart van de respondenten. Het bereik van onderzoeken zoals deze blijkt mensen zonder een hoger diploma minder goed te bereiken dan mensen met een hoger diploma. De resultaten in het onderzoek moeten in het licht van dit gegeven bekeken worden. De steekproef is niet representatief voor de populatie werknemers bij de Vlaamse overheid. Ze geven dus een indicatie van de meningen en attitudes van alle werknemers en mogen niet worden opgevat als een werkelijke weerspiegeling.

Van de holebi-respondenten zien we ook een zeer sterke oververtegenwoordiging van de hogerediplomeerden: 41% heeft een diploma hoger onderwijs en 40% heeft een universitair diploma.

VRAAG 25 LEIDINGGEVENDE/NIET-LEIDINGGEVENDE

Elke respondent kon slechts één van de volgende antwoorden kiezen.

Een meerderheid van de respondenten (86%) heeft een niet-leidinggevende functie. Mannen hebben vaker een leidinggevende functie (20% van mannelijke respondenten) dan vrouwen (10% van vrouwelijke respondenten). Dit is een gelijkaardige verdeling als in het onderzoek uit 2008.

VRAAG 26 STATUTAIR/CONTRACTUEEL

Elke respondent kon slechts één van de volgende antwoorden kiezen.

Een meerderheid van de respondenten is statutair ambtenaar (63%). Deze verhouding is gelijkaardig aan die van het onderzoek uit 2008. Toen bedroeg de verhouding statutair-contractueel 60/40.

VRAAG 27 BURGERLIJKE STATUS

Elke respondent kon slechts één van de volgende antwoorden kiezen.

De meerderheid van de respondenten is gehuwd (45,31%). Verder is zo'n kwart van de respondenten alleenstaand en een ander kwart samenwonend. Een zeer klein aandeel van de respondenten woont niet zelfstandig en is inwonende bij iemand anders. Dit is een gelijkaardige verdeling in vergelijking met het onderzoek uit 2008.

VRAAG 28 AANTAL KINDEREN

Elke respondent kon slechts één van de volgende antwoorden kiezen.

De meeste respondenten hebben geen kinderen (35%), op de voet gevolgd door tweekindgezinnen (32%). Zo'n kleine 20% heeft één kind en 13% heeft er minstens drie.

In vergelijking met het onderzoek uit 2008 is het aandeel respondenten zonder kinderen afgenomen (van 44% naar 35%) en het aantal met twee en drie of meer kinderen licht gestegen.



5.3. Referentielijst

ARTIKELS

(on)Zichtbaar holebi: Onderzoek naar de situatie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers op de werkvloer van de Vlaamse overheid, 2008.

Ayoub, P. M. (2014). With Arms Wide Shut: Threat Perception, Norm Reception, and Mobilized Resistance to LGBT Rights. *Journal of Human Rights*, 13(3), p. 337-362, DOI: 10.1080/14754835.2014.919213

Baumeister, R. F. (2001). *Social Psychology and Human Sexuality: Key Readings*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.

Besen, Y., & Zicklin, G. (2007). Young Men, Religion and Attitudes towards Homosexuality. *Journal of Men, Masculinities and Spirituality*, 1(3), p. 250-266.

Borghs, P., & Eeckhout, B. (2010). LGBT Rights in Belgium, 1999-2007. A Historical Survey of a Vervet Revolution. *International Journal of Law, Policy and the Family* 24(1), (2010), p. 1-28. DOI:10.1093/lawfam/ebp013

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review* 43(6), p. 1241-99.

Dierckx, M., Motmans, J., & Meier, P. (2014). Attitudemeting m.b.t. seksisme, holebifobie en transfobie - "Beyond the box" - Onderzoeksrapport.

Eeckhout, B., & Paternotte, D. (2011) A Paradise for LGBT Rights? The Paradox of Belgium. *Journal of Homosexuality*, 58(8), p. 1058-1084. DOI: 10.1080/00918369.2011.598414

Guadalupe, K. L., & Lum, D. (2004). *Multidimensional Contextual Practice: Diversity and Transcendence (Counseling Diverse Populations)*. Cengage Learning, US.

Hooghe, M., & Meeusen, C. (2013). Is Same-Sex Marriage Legislation Related to Attitudes Toward Homosexuality? Trends in Tolerance of Homosexuality in European Countries Between 2002 and 2010. *Sexuality Research and Social Policy*, 10, p. 258-268. DOI:10.1007/s13178-013-0125-6

Hooghe, M., Claes, E., Harell, A., Quintelier, E., & Dejaeghere, Y. (2010). Anti-Gay Sentiment among Adolescents in Belgium and Canada: A Comparative Investigation into the Role of Gender

and Religion. *Journal of Homosexuality*, 57(3), 2010, p. 384-400.

Kuyper, L. (2015). Wel trouwen, niet zoenen: De houding van de Nederlandse bevolking tegenover lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen, 2015. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

McIntosh, P. (1989). White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. *Peace and Freedom Magazine*, July-August, 1989, pp. 10-12, Women's International League for Peace and Freedom, Philadelphia, PA.

McIntosh, P. (1988). White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming To See Correspondences through Work in Women's Studies. Working Paper #189, Wellesley Centers for Women, Wellesley, MA 02481.

Noppe, J. (2014). SVR-St@ts: De Vlaming toont 2 gezichten tegenover holebi's.

Slootmaeckers, K., & Lievens, J. (2014). Cultural Capital and Attitudes Toward Homosexuals: Exploring the Relation Between Lifestyles and Homonegativity. *Journal of Homosexuality*, 61(7), p. 962-979. DOI: 10.1080/00918369.2014.870848

Versmissen, D. (2010-2011). Zzip²-onderzoek: Onderzoek naar de levenskwaliteit van Vlaamse holebi's.

Vincke, J., Dewaele, A., Vanden Berghe, W., & Cox, N. (2008). Discriminatie van holebi's op de werkvloer: Over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze' plafond - Zzip@work.

BROCHURES

Alles wat je al altijd wilde weten over transgenders – çavaria, Gelijke kansen in Vlaanderen, Vlaamse overheid: https://cavaria.be/sites/default/files/alles_wat_je_altijd_al_wilde_weten_over_transgenders.pdf

Opvallen en rechtslaan – çavaria, Vlaamse overheid: <http://cavaria.be/mediatheek/opvallen-en-rechtslaan>

Transgenders op het werk – Gelijke kansen in Vlaanderen, Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie: https://cavaria.be/sites/default/files/2013_brochure_transgenders_op_het_werk_0.pdf

