



# (on)Zichtbaar holebi


De situatie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers op de werkvloer van de Vlaamse overheid.

Syntheserapport van een onderzoek van de dienst Emancipatiezaken  
in opdracht van de Vlaamse minister van Bestuurszaken.



Vlaamse overheid



A photograph of two men in profile, facing each other and smiling. The man on the left is wearing a blue and white striped shirt and a dark tie. The man on the right is wearing a pink and white striped shirt. The man on the right has his hand on the collar of the man on the left. The background consists of vertical white slats, possibly from a window blind.

De situatie van holebi's op de werkvloer van de Vlaamse overheid.

# Onderzoek

In binnen- en buitenland neemt sinds enkele jaren de aandacht voor de situatie van holebi's op het werk toe, ook in Vlaanderen. In oktober 2008 voerde de dienst Emancipatiezaken onderzoek naar dit thema. Dat gebeurde op vraag van de minister van Bestuurszaken, die meer inzicht en advies wenste over de situatie en de mogelijke problemen van holebi's op de werkvloer van de Vlaamse overheid.

Is de Vlaamse overheid voor holebi's de voorbeeldwerkgever die ze verwacht wordt te zijn? De praktijk toont aan dat er nog ruimte is voor verbetering.

## Gelijke participatiekansen

Op internationaal vlak is Europa een grote voortrekker op het gebied van regelgeving voor de actieve bevordering van mensenrechten. Dat geldt ook voor de holebiproblematiek. Diverse richtlijnen en aanbevelingen zetten de lidstaten aan tot positieve acties om, zonder onderscheid van ras, geloof of seksuele voorkeur, gelijkwaardige tewerkstellingskansen te bieden en iedere vorm van discriminatie te bestrijden, ook die op basis van seksuele geaardheid.

In zijn Antidiscriminatiewet (2003) verbiedt België discriminatie op grond van onder meer seksuele voorkeur. Volgens die wet mag een aanwervende werkgever sollicitanten niet benadelen omwille van hun seksuele geaardheid. Ook Vlaanderen speelt een belangrijke rol en stelt per decreet dat er gelijke participatiekansen moeten zijn op de arbeidsmarkt, met een algemeen verbod op discriminatie op basis van de seksuele voorkeur.

Van overheden en openbare diensten wordt bovendien verwacht dat zij een actieve rol spelen: enerzijds door discriminatie te bestrijden en anderzijds door gelijke kansen te bevorderen en beschermende maatregelen te nemen.

## De Vlaamse overheid, een open werkgever?

In theorie zou dat inderdaad het geval moeten zijn. Het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie (2004) bevat praktische maatregelen en bepalingen voor de Vlaamse overheid.

Vanuit de Vlaamse Regering groeit de aandacht voor een duurzame evolutie van de Vlaamse overheid naar een diverse, open en toegankelijke

werkgever die extra aandacht besteedt aan holebi's. Zo zijn er ook recente aanbevelingen van de Holebifederatie in de marge van de sensibiliserende campagne *Uit de kast, werkt beter*, die werd gerealiseerd met de steun van de Vlaamse overheid.

## Knelpunten voor holebi's wegwerken

Is de Vlaamse overheid wel de voorbeeldwerkgever waar veel holebi's zich toe wenden in de hoop op een carrière waarin ze worden beoordeeld op basis van hun prestaties in plaats van hun seksuele geaardheid? Het antwoord hierop is niet eensluidend positief: volgens onderzoek bestaan er in de dagelijkse praktijk nog een groot aantal problemen.

Ondanks een algemeen positieve tendens onthult het onderzoek van de dienst Emancipatiezaken enkele knelpunten voor holebi's. Openheid blijft allesbehalve vanzelfsprekend: veel holebi's blijven op het werk volledig in de kast, waarbij de werksituatie vaak als reden opgegeven wordt. Verder bestaat de perceptie van een 'roze plafond' en de afwezigheid van zichtbare holebi's in topfuncties. Ten slotte stelt men een sluimerende homonegativiteit vast op de werkvloer, en een beleid dat onvoldoende rekening houdt met andere gezinssituaties en partnerkeuzes.

## Positieve aanpak

Er is nog werk om een positieve werksituatie te garanderen voor elke werknemer, ongeacht zijn of haar seksuele voorkeur. De knelpunten die het onderzoek aanhaalt, vormen de basis van vijftien aanbevelingen van de dienst Emancipatiezaken om de situatie te verbeteren. De nadruk ligt daarbij op een positieve aanpak, opleiding van leidinggevenden en personeelsdiensten, en actieve communicatie.

De situatie van holebi's in binnen- en buitenland.

# Brede context

Het onderzoek wilde een onderbouwd antwoord geven op het verzoek van de minister van Bestuurszaken om de probleemgebieden van holebi's bij de Vlaamse overheid in kaart te brengen. Daarom werd in eerste instantie een grondig vooronderzoek ingesteld. Dat hield rekening met de principiële en wettelijke kaders, alsook met literatuuronderzoek en onderzoeken over dit onderwerp in binnen- en buitenland. Op basis daarvan kon de dienst Emancipatiezaken duidelijke probleemgebieden vaststellen, die ze in een eigen onderzoek toetste aan de situatie bij de Vlaamse overheid. Dat onderzoek verliep via groepsgesprekken met holebiwerknemers en een online enquête bij alle medewerkers van de Vlaamse overheid.

## Wettelijk kader

Een Vlaams beleid rond de situatie van holebi's op het werk moet in eerste instantie rekening houden met wetgevende kaders op internationaal, Europees, Belgisch en Vlaams niveau.

Op internationaal niveau vinden we enkele grondbeginselen terug in twee teksten over de mensenrechten: de Verklaring van Montréal (2006) en de Yogyakarta Basisbeginselen (2006). De Europese Unie legt in zijn Verdrag van Amsterdam (1997) belangrijke maatregelen tegen discriminatie vast, alsook in Richtlijn 2000/78/EG van de Raad en diverse resoluties van het Europees Parlement. Een relevante insteek van de doelgroep zelf zijn de aanbevelingen van ILGA-Europe, de Europese afdeling van de International Lesbian and Gay Association.

De Belgische Antidiscriminatiewet is geïnspireerd op diezelfde Europese Richtlijn 2000/78/EG. Op Vlaams niveau treffen we het Decreet op de evenredige arbeidsparticipatie aan, en het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.

## Literatuuronderzoek

De dienst Emancipatiezaken baseerde haar onderzoek op een analyse van diverse onderzoeken uit binnen- en buitenland over discriminatie van holebi's op de werkvloer.

Enkele vaststellingen uit een in België uitgevoerd onderzoek van John Vincke (2008) – *Discriminatie van holebi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze plafond'* – zijn van bijzonder belang voor de Vlaamse overheid. Het onderzoek stelde vast dat:

- potentiële discriminatie een vrij reële rol speelt bij de beroepskeuze van holebi's;
- de helft van de holebi's zijn/haar geaardheid tijdens de integratiefase verzwijgt;
- openheid juist een potentiële bron van discriminatie en homofobie kan zijn;
- oudere holebi's meer negatieve ervaringen ondervinden;
- 12 % een promotiekans mist omwille van de seksuele oriëntatie;
- 65 % geconfronteerd wordt met uitingen van impliciete homofobie.

Ook uit andere onderzoeken werden tal van invalshoeken meegenomen. De voornaamste is die van het concept "moderne homonegativiteit". Ondanks een schijnbaar algemene aanvaarding van homoseksualiteit in de samenleving, blijkt er een meer impliciete negatieve houding tegenover holebiseksualiteit te leven.

## Methode bepaald op basis van het vooronderzoek

Op basis van de gegevens uit het literatuuronderzoek stelde de dienst Emancipatiezaken een vragenlijst op over de verschillende probleemgebieden die van betekenis zijn voor de Vlaamse overheid. Er werd gepeild naar instroom, doorstroom en uitstroom, attitudes, hrm, leidinggevenden, discriminatie, impliciete en indirecte discriminatie, coming out, gezondheid, holebivriendelijke uitstraling en zichtbaarheid.

Het onderzoek was opgesplitst in twee delen: eerst werd een online enquête georganiseerd onder alle werknemers van de Vlaamse overheid – hetero én holebi, die peilde naar de omgevingsfactoren. Liefst 2.126 werknemers reageerden spontaan op de oproep, die werd gepubliceerd op de Muurkrant van het intranet van de Vlaamse overheid. Dat is 4,96 % van alle werknemers die behoren tot het werkgebied van de dienst Emancipatiezaken. Wat betreft de "Diensten Vlaamse overheid" alleen, bedroeg de participatiegraad 7,70 %.

Daarnaast liet men homoseksuele, lesbische of biseksuele werknemers van de Vlaamse overheid aan het woord. Zij werden uitgenodigd voor één van vier focusgroepen met zes deelnemers rond het thema. Een hoge respons toont aan dat de deelnemers het belangrijk vonden dat er iets rond het thema homoseksualiteit werd georganiseerd. De focusgroepen behandelden vier grote inhoudelijke thema's: instroom en openheid tijdens de integratiefase, openheid en attitudes, doorstroom en holebivriendelijke uitstraling.



Is de Vlaamse overheid een voorbeeldwerkgever?

# Antwoorden

Algemeen stelt het onderzoek van de Vlaamse overheid gelijkaardige patronen vast binnen de Vlaamse overheid als het Vincke-onderzoek opmerkte voor Vlaanderen: een beperkte openheid tijdens de integratiefase, een aanzienlijk aantal meldingen van negatieve reacties ten aanzien van werknemers die op het werk open zijn over hun seksuele voorkeur, de aanwezigheid van stereotypen, sluimerende vormen van homonegativiteit onder heterocollega's, enzovoort. Betreffende gelijke rechten voor holebi's (vooral het huwelijk) volgen de Vlaamse ambtenaren de algemene tendens van een steeds toenemende acceptatie.

### **Voorbeeldwerkgever**

Opmerkelijk is dat een aantal holebiwerknemers op vorige werkplekken al werd geconfronteerd met homofobie of zelfs met expliciete discriminatie. In dergelijke gevallen was de ervaren homofobie een factor om de werkplek te verlaten. Deze personen zijn besluitvaardiger om een nieuwe werkgever te zoeken die niet discrimineert. Met die impliciete of expliciete verwachting hebben ze een functie bij de Vlaamse overheid aangenomen. Een overheid wordt gezien als een beschermende werkgever die per definitie niet mag discrimineren, aangezien ze zelf wetten uitvaardigt die discriminatie verhinderen of bestraffen.

### **Effectief discriminatiebeleid**

Holebiwerknemers halen uiteenlopende redenen aan om hun keuze voor de overheid te motiveren. Voor een aantal speelde de seksuele oriëntatie impliciet of expliciet een rol. Zo probeert men op voorhand discriminatie omwille van de seksuele voorkeur uit te sluiten en hoopt men op een tolerante werksfeer en een neutrale, objectieve benadering van de geleverde inspanningen door

de werkgever. De grootte van de organisatie biedt bovendien mogelijkheden om intern te veranderen van functie mochten er toch problemen ontstaan. De verwachting van holebiwerknemers is dat de Vlaamse overheid de rol van voorbeeldwerkgever effectief opneemt en concreet invult, onder meer door de toepassing van een effectief antidiscriminatiebeleid.

### **Tolerantie niet overal gelijk verdeeld**

De Vlaamse overheid is een zeer heterogene organisatie, waarin de organisatiecultuur verschilt tussen de entiteiten en diensten. Daardoor verschillen werkplekken ook op het vlak van "holebivriendelijkheid" sterk van elkaar. Sommige signalen uit de buitendiensten – vooral in de technische richting – zijn onheilspellend. Een sterk heteronormerend "mannen onder elkaar"-sfeertje en af en toe erg extreme persoonlijke opvattingen van collega's maken het op enkele plaatsen voor holebi's moeilijk om volledig zichzelf te zijn. Op andere plaatsen in de organisatie is een open cultuur dan weer wel vanzelfsprekend.

### **Meer openheid**

De openheid van holebiwerknemers over hun seksuele voorkeur tijdens de inwerkperiode na de indiensttreding is vrij beperkt. Men laat er bewust een tijdje overheen gaan vooraleer men informatie over zijn/haar seksuele voorkeur met collega's deelt. De respondenten kennen heel wat werknemers die (helemaal of) gedeeltelijk in de kast zitten. Een coming out is in de eerste plaats een individueel proces, wat betekent dat elke holebi zelf bepaalt hoe en wanneer hij/zij zich als holebi definieert, alsook het moment waarop hij/zij mededelingen doet over zijn/haar seksuele voorkeur. Niemand anders kan of mag de sturing van dit proces overnemen of beïnvloeden. Echter, wanneer het gebeurt, valt het op en heeft het gevolgen.

### **Coming out zonder etiket**

De coming out wordt door de holebiwerknemers die uit de kast zijn, ervaren als een moment van bevrijding. Vaak is het essentieel om zich op het werk goed in zijn vel te voelen, een voorwaarde om écht betrokken te geraken binnen de organisatie. Het is van belang om professioneel te kunnen groeien. Nadeel is wel dat men binnen de Vlaamse overheid nog vaak een "stempel" of een "etiket" opgekleefd krijgt. Bovendien moet men leren omgaan met en anticiperen op eventuele negatieve reacties, en dat zorgt voor stress.

### **Houding leidinggevende**

De houding van de leidinggevende bepaalt mee hoe op de werkvloer met holebi's wordt omgegaan. Er klinken zowel positieve als negatieve reacties over de respons op een coming out van leidinggevenden binnen de Vlaamse overheid. Diverse culturen binnen de organisatie maken het moeilijk een lijn te zien. Toch beseffen lang niet alle leidinggevenden hoe delicaat de materie is. Het ontgaat sommigen dat een coming out een diepgaand effect heeft op de betrokkene.

### **Respectvolle werkomgeving**

De Vlaamse overheid moet er zich van bewust zijn dat nog veel van haar holebiwerknemers in de kast zitten: omwille van een weinig stimulerende werksfeer, omwille van een leidinggevende of een collega van wie men vermoedt dat hij/zij het er lastig mee heeft, omdat men er zelf nog niet uit is, omdat het persoonlijk erg complex is, omdat men het niet wil of omdat men er bewust voor kiest om werk en privé (voorlopig) gescheiden te houden. Dit heeft implicaties voor het beleid. Het is van belang een open en respectvolle werkomgeving te creëren die stimulansen biedt voor een coming out wanneer de betrokkene zich daar volledig klaar voor voelt.





### **Onbekend is onbemind**

Als werknemers weten dat een collega homo of lesbisch is, integreren ze dat onmiddellijk in het beeld dat ze van hem of haar hebben, waar achteraf nog maar weinig aan verandert. Men verwacht in de dagelijkse omgang dat een homo of lesbienne zich gedraagt zoals men zichzelf voorstelt dat een homo of lesbienne zich zou gedragen, vaak vanuit een heteronormatief kader. Wie daarvan afwijkt, zaait verwarring onder de collega's. Duidelijkheid brengt rust in de groep, ambivalentie zorgt voor vertwijfeling of onbegrip. Homo of lesbisch zijn, daar kan men zich vaak nog iets bij voorstellen, maar biseksualiteit is iets wat velen moeilijk kunnen plaatsen. Er bestaat geen duidelijk "etiket" voor, en daardoor is het vooral iets vreemds of zelfs een taboe.

### **Vlaamse overheid vs. Federale**

In vergelijking met de Federale overheid is het wellicht zo dat de Vlaamse administratie een iets grotere openheid toont tegenover holebi's. De antwoorden van de heterorespondenten rond hun opvattingen over het belang van openheid en hun dagelijkse omgang met collega's die open zijn over hun seksuele voorkeur, wijzen op een iets meer open cultuur in de Vlaamse administratie. Toch blijft het oppassen met vergelijken. De gehanteerde methoden en de gestelde vragen zijn niet helemaal dezelfde als bij het onderzoek over de Federale overheid. Dat maakt het moeilijk om conclusies te trekken.

### **Homofobe reacties grotendeels verbaal**

Homofobe reacties op de werkvloer uiten zich voornamelijk in verbale intimidaties, seksueel getinte insinuaties of het negeren van holebicollega's. De cijfers zijn helaas nog altijd vrij confronterend. Lichamelijke agressie wordt daarentegen bijna nooit signaleerd, wat een uitdrukkelijk positief verschil maakt in vergelijking met bijvoorbeeld de cijfers van het Vinckerapport voor heel Vlaanderen, of met cijfers over het buitenland. Het gebruik van scheldwoorden of spotnamen voor holebi's is wel wijdverspreid op de werkvloer.

### **Onzichtbare drempel**

Opmerkelijk zijn de cijfersverschillen die werden vastgesteld tussen hetero- en holebiwerknemers op het vlak van doorstroming naar leidinggevende functies. Dat doet het bestaan van een zogenaamd "roze plafond" vermoeden. Dit wordt ook gesuggereerd door enkele holebiwerknemers in de focusgroepen. Sommige werknemers vragen zich af of hun seksuele voorkeur geen rem zet op hun carrièremogelijkheden. Het lijkt alsof ze in een aantal gevallen tegen een onzichtbare drempel stoten, of dat ze meer en beter moeten presteren om hetzelfde niveau in de organisatie te bereiken. De situatie wordt dan expliciet vergeleken met die van vrouwen die beperkt doorstromen naar leidinggevende functies. Verder onderzoek hiernaar is absoluut noodzakelijk.

## Holebi's in topfuncties

Hierop aansluitend is de geringe zichtbaarheid van holebi's in het topmanagement van de Vlaamse overheid problematisch. In het topmanagement zien werknemers rolmodellen die een afspiegeling (moeten) zijn van de organisatie als een geheel. De vrij uniforme samenstelling van het topmanagement geeft allerm minst een signaal van diversiteit in de Vlaamse overheid. En dat wordt algemeen betreurd. Holebiwerknemers melden dat zij veel holebi's op het werk kennen, maar geen enkele daarvan behoort tot het topmanagement. Dat doet vragen rijzen over de manier waarop loopbanen zich bij de Vlaamse overheid ontwikkelen en over de drempel die seksuele oriëntatie vormt voor het doorstoten naar een verantwoordelijke functie. Blijkbaar zijn competenties alléén geen voldoende voorwaarde tot doorgroeien. Men spreekt van een "old boys network" en "politieke benoemingen". De perceptie dat de topfuncties bij de Vlaamse overheid eenzijdig mannelijk zijn, leeft bij menig holebiwerknemer. Deze vermoedens zijn gebaseerd op vrij eensluidende opmerkingen tijdens de focusgroepen. Er zou verder moeten worden onderzocht of het gaat om een perceptie- of een reëel probleem.

## Betere communicatie

In het algemeen stelt zich een probleem in de beeldvorming. Tal van holebiwerknemers merken op dat de Vlaamse overheid weliswaar het imago heeft van een efficiënte bestuurder, maar dat de maatschappelijke verscheidenheid helemaal niet of in onvoldoende mate mee opgenomen is in de beeldvorming. Holebi's behoren

evenveel als andere minderheden tot de Vlaamse overheid. Het zou de acceptatie bevorderen als zij mee zichtbaar worden gemaakt in een algemene communicatie over "diversiteit" in brede zin. Officieel luidt het standpunt dat diversiteit belangrijk wordt gevonden, maar de praktijk staat nog te ver van de theorie. De holebiwerknemers geven zelf aan dat ze een betere communicatie willen via diverse kanalen (websites, personeelstijdschrift, affichecampagnes, vacatureberichten) en via holebivriendelijke uitspraken, symbolische handelingen van ministers en andere beleidsmakers.

## Genderneutrale administratie

Een structureel probleem op veel werkplekken is het bestaan van allerlei interne of externe formulieren die onvoldoende rekening houden met de maatschappelijke realiteit. Vaak betreft het invulformulieren voor het personeel die qua woordkeuze onvoldoende genderneutraal zijn of die geen rekening houden met varianten van gezinsamenstelling. In deze materie valt echter amper een lijn te trekken. De ene personeelsdienst hanteert geslachtsneutrale omschrijvingen zoals "partner", de andere niet. Holebiwerknemers die vaststellen dat hun personeelsdienst weinig rekening houdt met hun gezinssituatie of met hun levenskeuze, tonen wel begrip voor het feit dat niet alles onmiddellijk kan worden aangepast. Toch lijkt het erop dat men onvoldoende systematisch tewerk gaat om dit op te lossen, en dat verantwoordelijken onvoldoende inzien dat hun woorden of documenten wel degelijk een impact hebben.



## Vertrouwenspersonen

Even urgent is het probleem van de geringe zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen en de hoge drempel om naar ze toe te stappen. Hoewel vertrouwenspersonen een essentiële rol (kunnen) vervullen, kennen holebiwerknemers amper de vertrouwenspersoon in zijn/haar eigen werkplek. Omdat vertrouwenspersonen nogal nadrukkelijk gelinkt zijn aan de personeelsdienst, heeft men over het algemeen weinig vertrouwen in deze collega's wanneer men hulp zoekt of een vertrouwelijke zaak bespreekbaar wil maken. Bovendien vindt men hun kennis van de holebiproblematiek ontoereikend. Verder vindt men de dienst Emancipatiezaken een veel neutralere speler binnen de Vlaamse overheid.

## Degelijke vorming

Een meldpunt voor klachten is een vaak geopperd idee voor verbetering. Toch bestaat dit reeds, en zit het probleem hier in de zichtbaarheid. Holebiwerknemers betreuren dat hun collega's van de personeelsdienst of de sociale dienst een gebrekkige kennis hebben, wat soms leidt tot ongelukkige of zelfs pijnlijke situaties. Deze onvoldoende kennis over de holebiproblematiek moet concreet aangepakt worden. Dat kan onder meer door te voorzien in een degelijke vorming omtrent diversiteit in gezinssamenstellingen, levenskeuzen en seksuele voorkeur.

## Meeouders gediscrimineerd

Het ontbreken van een vaderschapsverlofregeling voor meouders wordt door een aantal holebimedewerkers gezien als een echte discriminatie. Bovendien blijkt dat de personeelsdiensten niet altijd op een even gelukkige manier over dit onderwerp communiceren met werknemers die hierover informeren. Men beperkt zich in een aantal gevallen tot zuiver ambtelijke antwoorden die van weinig inlevingsvermogen getuigen. In enkele gevallen kent men het voordeel wel toe, maar dit gaat dan om een ad hoc beslissing waardoor ongelijkheid binnen de organisatie in de hand wordt gewerkt.

## Steun voor een gericht gelijkekansenbeleid

Een grote meerderheid van alle bevroegde werknemers (hetero en holebi) is voorstander van een gelijkekansenbeleid tegenover holebi's. De omschrijving "kansengroep" zelf ligt nogal gevoelig onder holebi's, omdat de term "groep" hen nog meer zou etiketteren en onderscheiden. Vooral werknemers die helemaal uit de kast zijn, willen wél dat rond het thema wordt gewerkt maar níet dat men hen terug in een hokje past waar ze zelf niet voor hebben gekozen. Ze zijn meer gewonnen voor een beleid met en voor alle betrokkenen rond een "kansenthema holebi-seksualiteit". Het is misschien een semantisch verschil, maar een verschil met een grote symbolische waarde.



# Naakte cijfers



## Profiel van de deelnemers

- **Leeftijd:** de holebirespondenten hebben met elkaar gemeen dat ze in meerderheid terug te vinden zijn in het leeftijdssegment tussen 25 en 34 jaar; maar liefst 1 op 2 holebirespondenten zijn late twintigers of vroege dertigers.
- **Opleidingsniveau:** homoseksuele respondenten hebben in grote meerderheid een universitair diploma (48 %); dat is een groot verschil met de lesbische respondenten, waar het aantal universitair gediplomeerden (29 %) nog lager ligt dan bij de heterovrouwen.
- **Statuut:** de meerderheid van alle respondenten (hetero én holebi) is statutair (60 %).
- **Leidinggevende functies:** het valt op dat vooral in de groep mannelijke heterorespondenten heel wat mensen zitten met leidinggevende functies (23 %); dat is veel minder het geval in de groep van homoseksuele respondenten (15 %); dezelfde discrepantie is merkbaar onder de vrouwelijke respondenten; in de groep van vrouwelijke heterorespondenten heeft 12 % een leidinggevende functie – op zich een verschil van maar liefst 11 % in vergelijking met de mannelijke heterorespondenten – maar in de groep van de lesbische respondenten is het aantal leidinggevendenden nog gedaald tot amper 7 %; m.a.w. nog 5 % lager dan in de groep van de vrouwelijke heterorespondenten.
- **Burgerlijke status:** in de groep van de homoseksuele respondenten is bijna 1 op 2 (49 %) alleenstaande; van de homoseksuele respondenten in een relatie is een meerderheid samenwonend (38 %) terwijl 1 op 10 in het huwelijk is getreden; het is markant dat geen parallel wordt gevonden met de groep van de lesbische respondenten; daar is slechts 1 op 4 alleenstaande terwijl maar liefst 37 % of bijna 2 op 5 in het huwelijk is getreden.
- **Aantal kinderen:** van de homoseksuele respondenten zijn meer dan 9 op 10 kinderloos; meer dan 3 op 10 lesbische respondenten hebben echter 1 of meer kinderen.

### **3 op 10 kennen seksuele voorkeur collega's niet**

71 % van alle respondenten kent holebi's op het werk; toch kennen nog bijna 3 op 10 werknemers géén holebi's op het werk of weten zij het niet.

### **Grote meerderheid vindt openheid belangrijk**

6 op 10 respondenten zijn het uitdrukkelijk eens met de uitspraak dat het belangrijk is dat een homoseksuele, lesbische of biseksuele collega zijn/haar seksuele voorkeur kan bekendmaken op het werk; mannelijke heterorespondenten onder de 25 jaar tonen meer weerstand dan andere werknemers.

### **Coming out gebeurt niet meteen**

Een grote meerderheid van de respondenten (59 %) bevestigt dat de vaststelling van het onderzoek van Vincke ook geldt voor de Vlaamse overheid, namelijk dat homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers pas na een tijd op het werk te kennen geven wat hun seksuele voorkeur is. Bovendien bevestigen homoseksuele (76 %) en lesbische (77 %) werknemers zelf dit in nog veel grotere mate.

### **Negatieve reacties nog steeds aanwezig**

39 % van de homo's en 38 % van de lesbiennes hebben al vaststellingen gedaan van negatieve reacties door collega's tegenover een holebi-collega die open is over zijn/haar seksuele voorkeur.

### **Gelijke rechten belangrijk voor grote meerderheid**

78 % van alle respondenten vindt de openstelling van het huwelijk voor personen van hetzelfde geslacht een goede zaak, zij het niet altijd even uitgesproken; 8 % gaat niet akkoord met de uitspraak.

### **Ouderschap holebi's niet algemeen aanvaard**

14 % tot 15 % van alle respondenten vindt dat noch een koppel homomannen noch een koppel lesbische vrouwen even goede ouders kunnen zijn dan een koppel bestaande uit een man en een vrouw.

### **Homonegativiteit vooral bij jongere en oudere werknemers**

1 op 5 respondenten vindt het wél een punt indien zoon of dochter homoseksueel of lesbisch zou zijn; voor een meerderheid maakt het niets uit, maar toch kiest nog 18 % voor een neutraal antwoord; 19 % van alle respondenten vindt dat de media tegenwoordig te veel aandacht besteden aan homoseksualiteit; een opvallend hoog percentage (44 %) kiest voor een neutraal antwoord; 37 % gaat niet akkoord. Mannelijke werknemers geven op alle vragen m.b.t. de attitude t.a.v. homoseksualiteit een conservatiever antwoord dan vrouwelijke werknemers. Heteromannen jonger dan 25 jaar en ouder dan 55 jaar reageren het conservatiefst (bijv. bij de vragen over ouderschapscapaciteiten van homomannen en lesbische vrouwen en de vragen over het gevoel bij homoseksuele of lesbische burens). Maar liefst 39 % van de heteromannen jonger dan 25 jaar zou het een punt vinden indien hun zoon homo zou zijn.



## Homofobe reacties op de werkvloer

De meest voorkomende reacties van homofobie zijn de volgende:

- **Verbale intimidaties:** 20 % van de homoseksuele respondenten en maar liefst 29 % van de lesbische respondenten melden dat ze getuige zijn geweest van verbale intimidaties ten aanzien van een holebicollega.
- **Seksueel getinte insinuaties:** 43 % van de homoseksuele respondenten en een verontrustende 49 % van de lesbische respondenten melden getuige te zijn geweest van seksuele insinuaties ten aanzien van een holebicollega.
- **Negeren van holebi's:** in de groepen van de homoseksuele respondenten (17 %) en de lesbische respondenten (19 %) wordt het negeren omwille van seksuele voorkeur gevoelig méér opgemerkt dan in de groep van de heterorespondenten (3 %).
- **Scheldwoorden of spotnamen:** 48 % van alle respondenten bevestigt dat collega's woorden

gebruiken zoals "flikker", "nicht", "jeanet", "manwif", "pot", "mietje", "verwijfd", enzovoort; 19 % van de respondenten die het gebruik van de woorden heeft vastgesteld, merkt op dat de woorden soms worden gebruikt om een collega te benoemen; dit wordt nog veel sterker opgemerkt door de groepen van de homoseksuele (27%), lesbische (28 %) en biseksuele respondenten (32 %).

In totaal 7 gevallen van agressie worden gesignaleerd (statistisch gezien 0 %).

## Overheid moet gelijkekansenbeleid voeren

65 % van alle respondenten vindt dat de Vlaamse overheid als werkgever een gelijkekansenbeleid moet voeren ten aanzien van holebi's; de homoseksuele respondenten geven nog uitdrukkelijker een bevestigend antwoord (77 %), net zoals de lesbische respondenten (68 %).



Ruimte voor verbetering op de werkvloer.

# Aanbevelingen

Op basis van de vastgestelde problematiek rond holebi's op de werkvloer van de Vlaamse overheid formuleert de dienst Emancipatiezaken een aantal aanbevelingen. Uit de resultaten blijkt namelijk dat holebi's om diverse redenen hun coming out uitstellen. Intolerantie van collega's, vooroordelen en discriminatie zijn een realiteit voor een aanzienlijk aantal holebiwerknemers, ondanks het gevoerde beleid. Wanneer bovendien blijkt dat leidinggevendenden of personeelsdiensten niet voldoende geïnformeerd zijn over de specifieke problematiek van holebi's, moet men durven veranderingen invoeren om het gelijkheidsbeleid op papier ook effectief op de werkvloer ingang te doen vinden.



### ❶ **Opnemen in gelijkemansbeleid**

Het thema "seksuele oriëntatie" erkennen als een "kansenthema" van de Vlaamse overheid en toevoegen aan het pakket bevoegdheden van het gelijkemans- en diversiteitsbeleid van de dienst Emancipatiezaken.

### ❷ **Sfeer van respect uitbouwen**

Voortbouwen aan een cultuur van respect en de Vlaamse overheid ontwikkelen tot een sterke waardegebonden organisatie:

- werk maken van respectvol leiderschap op alle niveaus,
- de Yogyakarta Basisbeginselen ondertekenen, als uiting van steun aan een universele principeverklaring die seksuele oriëntatie opneemt in het brede spectrum van mensenrechtenstandaarden,
- deelnemen aan de jaarlijkse Internationale Dag tegen Homofobie (17 mei),
- de Vlaamse overheid profileren als rolmodel voor andere werkgevers, onder meer door het formuleren van "holebivriendelijke" standpunten tijdens publieke optredens van ministers en leden van het topmanagement,
- zichtbare diversiteit introduceren in het topmanagement,
- een strikt antidiscriminatiebeleid effectief toepassen,
- in vacatureberichten en wervingscampagnes tonen dat holebi's welkom zijn.

### ❸ **Homofobie aanpakken**

Homofobe reacties en intimidaties op de werkvloer bestrijden en directe leidinggevenden ervan bewustmaken dat een kordate aanpak noodzakelijk is.

### ❹ **Sensibiliseren**

Alle werknemers van de Vlaamse overheid sensibiliseren rond het thema "seksuele oriëntatie en werk" via sensibiliserende campagnes. Meer gerichte acties ontwikkelen bij jongere (-25 jaar) en oudere (+55 jaar) werknemers en bij de technische en ondersteunende diensten.

### ❺ **Taboes doorbreken**

Biseksualiteit uit de taboesfeer halen.

### ❻ **Communicatie verbeteren**

Het thema "seksuele oriëntatie" als onderdeel van diversiteit opnemen in de algemene communicatie van de Vlaamse overheid en communicatieverantwoordelijken gevoelig maken voor het belang van zichtbare diversiteit in de organisatie.

### ❼ **Zichtbaarheid tussen personen vergroten**

De zichtbaarheid, toegankelijkheid en kennis vergroten van intermediairen zoals vertrouwenspersonen en medewerkers van de sociale dienst, de personeelsdiensten, het klachtenmeldpunt, de dienst regelgeving, enz. en daartoe een aangepast vormingsaanbod voorzien.

### ❽ **Formulieren aanpassen**

Officiële documenten en formulieren systematisch screenen en aanpassingen uitvoeren daar waar zij onvoldoende genderneutraal zijn of voorbijgaan aan de diversiteit in samenlevingsvormen.

### 9 Voordelen voor nieuwe samenlevingsvormen

Voordelen voor werknemers zoals het vaderschapsverlof, afstemmen op nieuwe relatievormen en gezinssituaties.

### 10 Topfuncties herdefiniëren

De procedure voor rekrutering en promotie van leidinggevenden en het topmanagement transparant maken en nadrukkelijk kiezen voor competentie management. Leidinggevenden in het middenkader en het topmanagement ervan bewustmaken dat zij rolmodellen (kunnen) zijn.

### 11 Holebi's mee betrekken

Holebiwerknemers betrekken bij de ontwikkeling van een beleid en van sensibiliserende acties rond het thema door:

- continuïteit te geven aan de focusgroepdiscussies door het organiseren van regelmatige bijeenkomsten met holebiwerknemers waar ideeën worden uitgewerkt of afgetoetst,
- samen met holebiwerknemers en experts een jaarlijks forummoment op te zetten waar de organisatie aspecten van het thema belicht en actualiseert.

### 12 Meer onderzoek voeren

Het onderzoek over holebi's op de werkvloer voortzetten, uitdiepen en actualiseren:

- verder onderzoek verrichten over het "roze plafond" en drempels in de carrièreontwikkeling,
- de statistische mogelijkheden van de dataset van het onderzoek van de dienst Emancipatiezaken uitdiepen, benutten en actualiseren,
- een efficiënt instrument voor het monitoren van homofobie op de werkvloer ontwikkelen.

### 13 Klachtenregistratie aanpassen

Bij de registratie van klachten van discriminatie die binnenkomen bij vertrouwenspersonen en/of de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB), een categorie "seksuele oriëntatie" voorzien.

### 14 Problematiek opnemen in personeelsenquête

In de personeelsenquête een vraag opnemen die peilt naar het al of niet bestaan van een open cultuur tegenover de kansgroepen allochtonen, personen met een arbeidshandicap, enz. én het kansentema holebiseksualiteit.

### 15 Extra medewerker aanstellen

Eén voltijdse medewerker toewijzen aan de dienst Emancipatiezaken met als opdracht:

- het coördineren en uitvoeren van gerichte acties rond het thema,
- het ontwikkelen van expertise m.b.t. het thema,
- het ondersteunen en adviseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken, leidinggevenden i.v.m. het thema,
- het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken, leidinggevenden i.v.m. het thema, het organiseren van een vormingsaanbod over het thema voor en in samenwerking met specifieke intermediairen zoals vertrouwenspersonen, sociale dienst, personeelsdiensten, communicatieverantwoordelijken, enz.

## Colofon

© 2008, Vlaamse overheid, Brussel

*(on)Zichtbaar holebi - De situatie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers op de werkvloer van de Vlaamse overheid* is een publicatie van de dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid.  
Depotnummer D/2008/3241/365

Verantwoordelijke uitgever: **Ingrid Pelssers**  
Samenstelling en redactie: **Jan Vandersmissen**  
Eindredactie: BBC  
Vormgeving: BBC

Alle rechten voorbehouden. Overname van fragmenten uit de tekst in publicaties met een educatief of wetenschappelijk doel is toegestaan mits bronvermelding.

Dit is het syntheserapport van een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Bestuurszaken.

Uitvoering van het onderzoek: dienst Emancipatiezaken  
Algemene leiding: **Ingrid Pelssers**  
Planning, onderzoek en analyse: **Jan Vandersmissen**  
Moderator focusgroepen: **Linda Symons**  
Stuurgroep onderzoek: **Mireille Brepoels, Nuray Köse, Kaat Matthys, Ingrid Pelssers, Jan Vandersmissen en Johan Vermeiren.**

Het onderzoek werd uitgevoerd van 18 augustus tot 28 november 2008.

Het volledige onderzoeksrapport vindt men op de website van de dienst Emancipatiezaken:  
**[www.vlaanderen.be/emancipatiezaken](http://www.vlaanderen.be/emancipatiezaken) > documenten**

De dienst Emancipatiezaken dankt de anonieme deelnemers aan de focusgroepen en de 2.126 werknemers van de Vlaamse overheid die spontaan aan de enquête hebben deelgenomen.





**dienst Emancipatiezaken**  
**departement Bestuurszaken**  
**Vlaamse overheid**  
**Boudewijnlaan 30 - bus 33 - 1000 Brussel**  
**tel.: 02 553 49 65**  
**fax: 02 553 51 06**  
**e-mail: [emancipatiezaken@vlaanderen.be](mailto:emancipatiezaken@vlaanderen.be)**  
**website: [www.vlaanderen.be/emancipatiezaken](http://www.vlaanderen.be/emancipatiezaken)**



**Vlaamse overheid**

