

# Subtiele discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit & -expressie (SOGIE) bij de Vlaamse overheid

November 2021

**SEIN- Identity, Diversity & Inequality Research**

Drs. Sandra Bogaers - Universiteit Hasselt

Prof. dr. Koen Van Laer - Universiteit Hasselt

Prof. dr. Patrizia Zanoni - Universiteit Hasselt

in opdracht van dienst Diversiteitsbeleid - Vlaamse overheid

## Executive summary

Op vraag van de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid voerde de onderzoeksgroep *SEIN - Identity, Diversity & Inequality Research* van Universiteit Hasselt een onderzoek uit naar **de ervaringen van LGBTQI+-werknemers van de Vlaamse overheid met subtiele discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (SOGIE)**. Meer specifiek heeft dit onderzoek als doel de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:

- Welke vormen neemt subtiele discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (SOGIE) aan binnen de Vlaamse overheid?
- Hoe ervaren LGBTQI+-medewerkers subtiele discriminatie?
- Hoe kunnen verschillende actoren binnen de Vlaamse overheid hierop reageren?

(Inter)nationaal onderzoek toont aan dat hoewel discriminatie op basis van SOGIE verboden is en organisaties steeds toleranter staan tegenover LGBTQI+-medewerkers, deze medewerkers toch nog subtiele vormen van discriminatie ervaren. **Subtiele discriminatie is een vorm van ongelijke behandeling die ingebed is in alledaagse routinepraktijken en/of micro-agressies die vaak niet als discriminatie erkend worden, maar het slachtoffer wel negatief beïnvloeden.** Door het kleinschalige, ambigue en soms onbedoelde karakter van deze vorm van discriminatie wordt het vaak als normaal beschouwd terwijl het toch een vorm van discriminatie is. Door het herhaalde karakter (zowel binnen als buiten het werk) kan het echter zware gevolgen hebben voor de persoon die het ervaart, zowel qua persoonlijk welzijn als op het verloop van diens loopbaan. Zo draagt subtiele discriminatie bij aan het in stand houden van het glazen plafond, zorgt het voor minder positieve evaluaties, en leidt het tot stress, concentratieproblemen, burn-outs en het nemen van ontslag.

Om inzicht te krijgen in subtiële discriminatie op basis van SOGIE op de werkvloer bij de Vlaamse overheid voerden we een **kwalitatief onderzoek** uit, gebaseerd op een drievoudige dataverzameling in de periode tussen **april 2020 en juli 2021**.

- Ten eerste voerden we diepte-interviews uit met een zo representatief mogelijke selectie van 20 LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid.
- Ten tweede hielden deze medewerkers gedurende enkele maanden dagboeken bij over hun ervaringen op de werkvloer.
- Ten derde organiseerden we een digitale dataverzameling om te peilen naar de ervaringen van andere LGBTQI+-medewerkers en niet-LGBTQI+-collega's.

**Ten eerste tonen we met het onderzoek aan dat subtiële discriminatie op basis van SOGIE nog steeds een reëel probleem vormt voor LGBTQI+-medewerkers binnen de Vlaamse overheid.** Dit onderzoek identificeert zes verschijningsvormen van subtiële discriminatie.

1. Het in vraag stellen van de professionaliteit van de LGBTQI+-medewerkers;
2. Het negeren van de LGBTQI+-medewerkers;
3. Het sterk benadrukken van de seksualiteit en seksuele relaties van LGBTQI+-medewerkers;
4. Het gebruiken van ongepast en onaangepast taalgebruik;
5. Het maken van opmerkingen over het uiterlijk van de LGBTQI+-medewerkers;
6. Het niet erkennen van identiteits- en gezinsvormen van LGBTQI+-medewerkers.

**Ten tweede tonen we dat deze verschillende verschijningsvormen van subtiële discriminatie negatieve effecten hebben op het welzijn van LGBTQI+-medewerkers.**

Zo geven de respondenten aan ze door subtiële discriminatie ervaren dat collega's en leidinggevendenden hen als 'anders' beschouwen. Dit zorgt voor frustratie, eenzaamheid en

een gebrek aan motivatie op de werkvloer. Deze ervaringen worden versterkt door een gebrek aan bondgenootschap vanwege collega's of leidinggevenden die de subtiele discriminatie niet erkennen of er niet op reageren.

**Ten derde wijzen we met het onderzoek op verschillende initiatieven die de Vlaamse overheid kan implementeren om subtiele discriminatie op basis van SOGIE aan te kaarten en de inclusie van LGBTQI+-medewerkers te bevorderen. Zo kan/kunnen:**

- de dienst Diversiteitsbeleid en entiteiten van de Vlaamse overheid:
  - o het huidige SOGIE-diversiteitsbeleid actiever uitbouwen en zichtbaarder sterker maken;
  - o het bestaande Overuit personeelsnetwerk versterken;
  - o bewuster omgaan met de heteronormatieve taal en beeldvorming in de interne en externe communicatie.
- teams binnen de Vlaamse overheid:
  - o LGBTQI+-collega's niet reduceren tot hun SOGIE;
  - o de vrijheid geven aan LGBTQI+-collega's om diens SOGIE al dan niet uiten;
  - o een open cultuur op de werkvloer bewerkstelligen, gekenmerkt door steun aan en ruimte voor LGBTQI+-medewerkers om hun SOGIE te beleven;
  - o actief bondgenootschap tussen alle medewerkers aanmoedigen.

Concluderend stelt het onderzoek dat **zowel de dienst Diversiteitsbeleid en entiteiten van de Vlaamse overheid, als de respectievelijke leidinggevende een actievere rol dienen op te nemen**. Wij bevelen hierbij het volgende aan:

- Gericht aan de dienst Diversiteitsbeleid en entiteiten van de Vlaamse overheid:
  1. Communicatie over het diversiteitsbeleid, de verschillende acties en – activiteiten sterker laten doordringen op de werkvloer;

2. het Overit personeelsnetwerk versterken als beleidspartner. Het netwerk aanmoedigen om wisselwerkingen en nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan met de andere personeelsnetwerken om zo de kennis rond SOGIE te versterken binnen verschillende contexten;
  3. kritischer naar het eigen communicatiebeleid kijken en actief non-heteronormatieve taal en beeldvorming toepassen.
- Gericht aan de teams binnen de Vlaamse overheid:
1. zorgen dat leidinggevenden de competenties en kennis ontwikkelen om het formele diversiteitsbeleid te vertalen naar de werkvloer. Opleidingen over de verscheidenheid van SOGIE, de verschillende verschijningsvormen en effecten van subtiele discriminatie, en trainingen om met subtiele discriminatie om te gaan, zijn cruciaal.
  2. de leidinggevenden aanmoedigen om de vrijheid en ondersteuning op de werkvloer te scheppen waarin diversiteit op het gebied van SOGIE als iets normaal gezien wordt en LGBTQI+-personen hun SOGIE op hun eigen voorwaarden kunnen beleven.
  3. actief bondgenootschap tussen collega's versterken, waarbij men aangemoedigd wordt om te reageren tegen onrecht, ongelijke behandeling en ongepaste opmerkingen ten aanzien van LGBTQI+-medewerkers.

# Inhoudstafel

Inleiding.....	8
Theoretische achtergrond .....	11
Homofobie, heteroseksisme en heteronormativiteit .....	11
Ervaringen (subtiele) discriminatie op basis van SOGIE op de werkvloer.....	13
Initiatieven ten aanzien van (subtiele) discriminatie op basis van SOGIE.....	15
Individuele strategieën.....	15
Formele en informele initiatieven van organisaties.....	16
Methodologie.....	19
Opzet en sampling .....	19
Analyse .....	22
Ethische aspecten van het onderzoek .....	24
Reflectie over het verloop van het onderzoek .....	25
Bevindingen.....	27
Verschijningsvormen subtiele discriminatie .....	27
Professioneel in vraag gesteld .....	27
Genegeerd worden.....	29
Seksualiteit wordt benadrukt .....	31
On(aan)gepast taalgebruik.....	33
Opmerkingen over uiterlijk .....	35
Niet erkennen van identiteits- en gezinsvormen.....	37

Effecten van subtiele discriminatie.....	40
Initiatieven op de werkvloer .....	42
Formeel vanuit Vlaamse overheid .....	43
Informeel binnen het team .....	47
Conclusie .....	57
Initiatieven ter bevordering van inclusie LGBTQI+-medewerkers.....	58
Initiatieven binnen het centraal beleid .....	58
Initiatieven binnen de teams .....	59
Aanbevelingen .....	60
Aanbevelingen op het niveau van het centraal beleid .....	60
Aanbevelingen op het niveau van de teams.....	61
Referenties .....	64

## Inleiding

De laatste decennia is er een enorme vooruitgang geboekt op het gebied van gelijke rechten en kansen voor LGBTQI+<sup>1</sup>-personen, en van de bestrijding van discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (SOGIE). Desondanks geeft UNIA aan dat in 2020 niet minder dan 109 dossiers aangaande discriminatie op basis van geaardheid werden opgesteld, waarvan een vierde op de werkvloer betrof (UNIA, 2021). Ondanks de algemene vooruitgang blijft discriminatie een belangrijk onopgelost probleem.

Dit geldt ook voor de Vlaamse overheid. Uit recent onderzoek bij haar personeel (Vlaamse overheid, 2015) bleek dat de Vlaamse overheid relatief goed scoort op het gebied van de tewerkstelling en vertegenwoordiging in leidinggevende posities van LGBT-werknemers, waarbij vooral personen met een homoseksuele geaardheid goed vertegenwoordigd zijn<sup>2</sup>. Daarenboven lijkt er een positieve evolutie te zitten in de ervaringen van, en houdingen ten opzichte van, LGBT-werknemers. Tot slot kan het grootste deel van deze werknemers open zijn over hun SOGIE. Ondanks deze positieve tendensen, blijkt uit de bevraging dat er toch nog een groep onder het personeel expliciet aangeeft LGBT-werknemers niet of moeilijk te kunnen accepteren. Daarnaast heeft een niet onaanzienlijk aandeel van LGBT-werknemers te maken gehad met verbale intimidatie en seksuele insinuaties. Tot slot blijken discriminerende spotnamen en ‘grapjes’ rond SOGIE nog veelvuldig voor te komen op de werkvloer bij de Vlaamse overheid.

---

<sup>1</sup> Lesbisch, homoseksueel (gay), biseksueel, transgender, queer, intersekse personen en allen die zich buiten de (cis)gender- en heteronorm identificeren. Als in het rapport wordt afgeweken van deze term, is dit om aan te geven dat bepaalde uitspraken of bevindingen enkel gelden voor een bepaalde subgroep.

<sup>2</sup> Personen met een lesbische geaardheid zijn minder vertegenwoordigd in leidinggevenden functies dan personen met een homoseksuele geaardheid, maar dit verschil wordt eerder toegeschreven aan het glazen plafond voor vrouwen dan aan SOGIE (Vlaamse overheid, 2015)



Deze vaststellingen zijn in lijn met conclusies uit internationaal onderzoek. Zo toont onderzoek aan dat organisaties steeds vaker gekenmerkt worden door een tolerantie voor LGBTQI+-werknemers die hun SOGIE openlijk uiten. Dit neemt echter niet weg dat deze werknemers wel nog steeds geconfronteerd worden met een meer subtiele vorm van discriminatie (Colgan & Rumens, 2015). Subtiele discriminatie is een vorm van ongelijke behandeling die ingebed is in alledaagse routinepraktijken en/of micro-agressies die vaak niet als discriminatie erkend worden, maar die het slachtoffer wel negatief beïnvloeden (Jones et al., 2016; Marchiondo et al., 2018; Rosette et al., 2018; Van Laer & Janssens, 2011). Hoewel ze een minder directe invloed hebben op de aanwerving of doorstroom van mensen, zijn deze vormen van discriminatie niet onschuldig. Zo kan hun herhalend karakter negatieve effecten hebben op het welzijn en het gevoel van inclusie van de mensen die ze ervaren (Marchiondo et al., 2018; Rosette et al., 2018; Van Laer & Janssens, 2011). Daarenboven is deze vorm van discriminatie moeilijk te bestrijden. Door de kleinschaligheid en het ambigue karakter van subtiele discriminatie weten men vaak niet goed hoe erop te reageren (Van Laer & Janssens, 2011).

Ondanks de rijke bevindingen van eerdere kwantitatieve bevestigingen (Vlaamse overheid, 2009; 2015), miste de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid een diepgaander inzicht in de exacte belevingen van LGBTQI+-medewerkers betreffende de subtiele discriminatie die ze ervaren. Om deze ervaringen in kaart te brengen, vroeg de dienst Diversiteitsbeleid de onderzoeksgroep *SEIN - Identity, Diversity & Inequality Research* van Universiteit Hasselt een onderzoek uit te voeren naar de ervaringen van LGBTQI+-werknemers van de Vlaamse overheid met subtiele discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (SOGIE). Meer specifiek heeft het onderzoek als doel de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden: 1) Welke vormen neemt subtiele discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie

(SOGIE) aan binnen de Vlaamse overheid? 2) Hoe ervaren LGBTQI+-medewerkers subtiële discriminatie? en 3) Hoe kunnen verschillende actoren binnen de Vlaamse overheid hierop reageren?

Dit rapport toont ten eerste aan dat hoewel het huidige diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid positief wordt geëvalueerd, LGBTQI+-medewerkers toch nog geconfronteerd worden met subtiële discriminatie. Subtiële discriminatie neemt daarbij zes verschillende verschijningsvormen aan op de werkvloer, die geuit worden door zowel collega's als leidinggevenden. Ten tweede toont het rapport aan dat deze verschillende verschijningsvormen van subtiële discriminatie negatieve effecten hebben op het welzijn en de loopbaan van de LGBTQI+-medewerkers. Ten derde geeft het rapport aan dat er verschillende initiatieven mogelijk zijn om subtiële discriminatie aan te kaarten en inclusie van LGBTQI+-medewerkers te bevorderen. Hierbij maakt het rapport een onderscheid tussen de initiatieven die de dienst Diversiteitsbeleid en entiteiten van de Vlaamse overheid kunnen toepassen, en initiatieven die in de verschillende teams binnen de Vlaamse overheid kunnen geïmplementeerd worden. Concluderend geeft het rapport verschillende concrete aanbevelingen om subtiële discriminatie op basis van SOGIE aan te pakken en de inclusie van LGBTQI+-medewerkers te bevorderen.

## Theoretische achtergrond

Ondanks wetgeving die discriminatie verbiedt, blijkt uit (inter)nationaal onderzoek dat LGBTQI+-werknemers nog steeds geconfronteerd worden met discriminatie op de werkvloer. In deze sectie van het rapport bespreken we eerst een aantal belangrijke concepten met betrekking tot discriminatie ten aanzien van LGBTQI+-werknemers. Vervolgens bespreken we de gekende verschijningsvormen en gevolgen van discriminatie op de werkvloer. Tenslotte bespreken we mogelijke interventies die genoemd worden in de literatuur om deze vorm van discriminatie op de werkvloer tegen te gaan en inclusie van LGBTQI+-medewerkers te bevorderen.

### **Homofobie, heteroseksisme en heteronormativiteit**

In algemene termen verwijst discriminatie naar de ongelijke behandeling van personen op basis van specifieke sociale identiteiten (Shen & Dhanani, 2018). Doorheen de jaren zijn er in de wetenschappelijke literatuur verschillende concepten ontstaan om specifiek te verwijzen naar discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (SOGIE). Drie van deze concepten – homofobie, heteroseksisme en heteronormativiteit – worden hieronder verder uitgelegd.

De term homofobie was de eerste term die vanaf de jaren '60 en '70 breed gebruikt werd om te spreken over discriminatie op basis van SOGIE. Hoewel er verschillende definities bestaan van het concept, werd homofobie voornamelijk gebruikt om zowel te verwijzen naar de vrees en afkeer die heteroseksuelen ervaren ten aanzien van homoseksualiteit en homoseksuelen, als naar de eventuele acties die uit deze aversie volgen (Creed, 2006; Ragins et al., 2003; Yep, 2002). Ondanks het revolutionaire karakter van de term op een moment dat homoseksualiteit nog bestempeld werd als een mentale ziekte,

kwam er geleidelijk aan meer kritiek op de term. Zo lijkt de term homofobie vooral te draaien om homoseksuelen, en minder aandacht te hebben voor andere vormen van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (Yep, 2002). Daarnaast werd de term bekritiseerd omdat het de oorzaak van discriminatie op basis van SOGIE vooral lijkt te leggen in de individuele angsten van heteroseksuelen (Willis, 2012). Door deze focus op het persoonlijke aspect van ‘fobie’, bleef de onderliggende sociale context onderbelicht (Herek, 2000; Yep, 2002). Hoewel homofobie als reactie op deze kritiek steeds breder gedefinieerd werd zodat het ook kon verwijzen naar discriminatie van andere LGBTQI+-individuen en naar discriminatie door instituties en organisaties (Willis, 2012), ontstonden er toch nieuwe concepten.

Eén van deze concepten is heteroseksisme, dat de focus legt op de bredere maatschappelijke context van de agressie, vooroordelen en discriminatie op basis van SOGIE (Creed, 2006; Yep, 2002). Waar homofobie vooral de focus leek te leggen op individuele gevoelens en gedragingen, staat heteroseksisme voor een ideologisch systeem dat niet-heteroseksuele vormen van gedrag, identiteit, relatie of gemeenschap denigreert, stigmatiseert en weigert te erkennen. Het omvat een geïnstitutionaliseerde vorm van agressie, vooroordelen en discriminatie (Herek, 1990; Creed, 2006; Willis, 2012). Dit maakte het mogelijk om individuele vooroordelen en gedraging te kaderen in bredere historische, maatschappelijke en politieke kaders. Het zijn net deze kaders die beïnvloeden hoe bepaalde groepen bekeken, behandeld en uitgesloten worden. De term heteroseksisme laat met andere woorden toe te begrijpen hoe het uiten van bepaalde visies of gedragingen ten opzichte van LGBTQI+-personen in een bepaalde context goedgekeurd of als normaal gezien wordt (Colgan & Rumens, 2015; Creed, 2006; Ragins et al., 2003).

Een laatste concept dat tegenwoordig steeds vaker gebruikt wordt, is heteronormativiteit. Deze term is verwant aan heteroseksisme, aangezien het ook focust op

de manier waarop heteroseksualiteit als de normale en automatische standaard van alle identiteiten en interpersoonlijke relaties wordt gezien (Willis, 2012; Yep, 2002). Heteronormativiteit benadrukt nog meer hoe er in de maatschappij een normatief systeem aanwezig is, dat zich baseert op een binair denken dat uitgaat van twee genderidentiteiten met welomlijnde en van elkaar verschillende geslachtskenmerken (cf. cisvrouwen en cismannen). Dit binair denken hangt samen met specifieke genderexpressies en seksuele aantrekking tot mensen van het andere gender (Rumens & Broomfield, 2014). Heteronormativiteit normaliseert zo heteroseksuele en cis-gender identiteiten. Alles wat ingaat tegen dit denken, zoals homoseksualiteit, of non-binaire genderidentiteiten of -expressies, worden als onnatuurlijk gezien of niet erkend (Willis, 2012; Yep, 2002).

### **Ervaringen (subtiele) discriminatie op basis van SOGIE op de werkvloer**

Klassiek wordt er bij het bestuderen en bestrijden van discriminatie op de werkvloer vooral gekeken naar heel specifieke verschijningsvormen van dit fenomeen: de vormen die duidelijk herkenbaar zijn als discriminatie door hun formele, openlijke en/of intentionele vorm (Jones et al., 2016; Van Laer & Janssens, 2011). Het gaat hierbij om ongelijke behandelingen die bewust plaatsvinden en die onmiddellijke effecten hebben op iemands welzijn en loopbaan. Voorbeelden hiervan zijn het niet aanwerven of promoveren van een persoon op basis van SOGIE, en het bewust beledigen of zelfs het fysiek aanvallen van LGBTQI+-medewerkers (Bernat et al., 2001). Hoewel deze vormen van discriminatie blijven bestaan, worden deze vormen steeds minder maatschappelijk aanvaard. Toch blijft discriminatie een probleem, maar onder de vorm van subtiele discriminatie.

Subtiele discriminatie is ingebed in alledaagse routinepraktijken en/of micro-agressies die vaak niet als discriminatie erkend worden, maar die het slachtoffer wel negatief beïnvloeden (Jones et al., 2016; Marchiondo et al., 2018; Rosette et al., 2018; Van

Laer & Janssens, 2011). Door het kleinschalige, ambigue en soms onbedoelde karakter van deze vorm van discriminatie wordt het sneller als normaal beschouwd en minder vaak (h)erkend als discriminatie (Jones et al., 2016; Marchiondo et al., 2018; Rosette et al., 2018; Van Laer & Janssens, 2011). Het herhalende karakter (zowel op als naast de werkvloer), kan bovendien zware gevolgen hebben voor de personen die ze ervaren. Zo zorgt het voor negatieve effecten op persoonlijk welzijn en het verloop van de loopbaan: men wordt minder positief geëvalueerd, minder geschikt bevonden voor bepaalde taken, men ontvangt een lager loon en promoveert moeilijker. Dit leidt tot stress, concentratieproblemen, burn-outs en het nemen van ontslag.

Echter, de laatste jaren wordt in wetenschappelijk onderzoek steeds meer aandacht geschonken aan blijvende heteronormativiteit in organisaties die schijnbaar open zijn voor LGBTQI+-werknemers (Vincke et al., 2008; Colgan & Rumens, 2014). Voorbeelden van subtiele discriminatie in deze organisaties zijn LGBTQI+-personen behandelen als ‘exotisch’, onvriendelijke gedrag vertonen, LGBTQI+-medewerkers vermijden en negeren, hen benaderen op basis van heteronormatieve denkbeelden, of terloopse negatieve opmerkingen of discriminerende ‘grappen’ maken (Cortina, 2008; Van Laer & Janssens, 2011; DeSouza et al, 2017). Het gaat hierbij niet enkel om opmerkingen die gericht zijn naar een specifiek individu, maar ook om uitspraken over LGBTQI+-personen in het algemeen (Jones et al., 2016; Van Laer & Janssens, 2011; Willis, 2012).

Door het kleinschalige en ambigue karakter van subtiele discriminatie bestaat het risico dat het als onbelangrijk gezien wordt. Het probleem is echter dat LGBTQI+-personen herhaaldelijk geconfronteerd worden met vormen van subtiele discriminatie (Jones et al., 2016). Hierdoor zullen de negatieve ervaringen blijven opstapelen en kunnen ze gaan doorwegen op het mentale welzijn van de persoon. Onderzoek heeft daarbij aangetoond dat deze herhalende combinaties van verschillende vormen van discriminatie

op basis van SOGIE talrijke negatieve gevolgen heeft voor LGBTQI+-medewerkers. Op professioneel vlak wordt men geconfronteerd met een ‘glazen plafond’, welke hen bemoeilijkt om te promoveren. LGBTQI+-medewerkers worden ook vaak minder positief geëvalueerd, minder geschikt bevonden voor bepaalde taken, en ontvangen daardoor een lager loon (Cheung et al., 2016; Dewaele & Michielsens, 2003; Drydakis, 2012; Vincke et al., 2008). Daarenboven wordt er gewag gemaakt van een negatief effect op het mentaal welzijn en draagt subtiele discriminatie bij aan het feit dat men niet zichzelf kan zijn op de werkvloer. Dit leidt tot stress, concentratieproblemen, burn-outs, en het nemen van ontslag (Colgan et al., 2006; Meyer, 2003; Pichler & Ruggs, 2018; Vincke et al., 2008). Op die manier draagt subtiele discriminatie bij aan een heteronormatief systeem op de werkvloer dat ervoor zorgt dat LGBTQI+-werknemers gemarginaliseerd worden.

### **Initiatieven ten aanzien van (subtiele) discriminatie op basis van SOGIE**

In de wetenschappelijke literatuur zijn verschillende strategieën en initiatieven geïdentificeerd om met (subtiele) discriminatie op de werkvloer om te gaan. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen de individuele strategieën van LGBTQI+-medewerkers om met subtiele discriminatie om te gaan, en de mogelijke initiatieven die organisaties kunnen toepassen om inclusie te bevorderen.

#### *Individuele strategieën*

Onderzoek heeft aangetoond dat er verschillende strategieën zijn die LGBTQI+-medewerkers toepassen om binnen heteronormatieve organisaties om te gaan met subtiele discriminatie. Ten eerste kunnen LGBTQI+-werknemers zichzelf proberen te beschermen tegen subtiele discriminatie door hun LGBTQI+-identiteit te verbergen (Willis, 2012). Dit gebeurt bijvoorbeeld door zelfcensuur, sociale en informele momenten op de werkvloer te vermijden, of het bewust vaag houden van de persoonlijke levenssfeer (bv. thuissituatie,

reizen) (De Souza et al., 2017; Lewis, 2009). Deze strategie heeft echter zware gevolgen op zowel persoonlijke als professioneel vlak. Het kan leiden tot een minder nauwe band met de organisatie en collega's. Daarnaast kan het constant verbergen van je identiteit en het niet kunnen zijn wie je bent zware mentale gevolgen hebben en leiden tot stress, depressie en hogere kansen op zelfmoord (Clair et al., 2005; Creed, 2006; De Souza et al., 2017; Van Laer, 2018; Vincke et al., 2008).

Onderzoek toont aan dat ook LGBTQI+-medewerkers die open zijn over hun SOGIE strategieën gebruiken om met discriminatie om te gaan en aanvaard te worden op de werkvloer. Een voorbeeld hiervan is het normaliseren van hun SOGIE door de verschillen tussen hen en collega's te minimaliseren. Dit kan gebeuren door de gelijkenissen tussen henzelf en hun collega's te benadrukken maar ook door zichzelf zo goed mogelijk aan te passen aan de heersende (heteronormatieve) waarden en normen van de organisatie. Zo zullen LGBTQI+-medewerkers die open zijn over hun SOGIE, soms toch hun SOGIE enkel uiten op een manier waarvan ze denken dat die als aanvaardbaar zal gezien worden door collega's (Rumens and Broomfield, 2014; Rumens and Kerfoot, 2009). Door dit te doen, hoopt men minder aandacht op hun SOGIE te plaatsen en zo 'normaal' mogelijk mee te draaien op de werkvloer. Een andere strategie omvat pogingen om de negatieve visies op SOGIE aan te kaarten en deze actief proberen te veranderen. Dit kan bijvoorbeeld door de gelijkwaardigheid van hun identiteit te benadrukken, openlijk te reageren op stigmatiserende uitspraken, rechten expliciet op te eisen of een klacht in te dienen bij discriminerend gedrag (Creed & Scully, 2000; Clair et al., 2005).

#### *Formele en informele initiatieven van organisaties*

De literatuur beschrijft zowel formele als informele initiatieven van organisaties om (subtiele) discriminatie op basis van SOGIE op de werkvloer te bestrijden en de inclusie



van LGBTQI+-medewerkers te bevorderen. Een eerste type initiatieven vindt men terug in de vorm van formele diversiteitsmanagementpraktijken (Byington et al. 2021). Belangrijke formele diversiteitsmanagementpraktijken die vaak worden benoemd in de managementliteratuur zijn een uitgeschreven antidiscriminatiebeleid, eventueel met een zeer duidelijke beschrijving van wat subtiele discriminatie is en welke vormen het aanneemt (Day & Schoenrade, 2000; DeSouza et al, 2017; Griffith & Hebl, 2002; Pichler et al., 2017; Webster et al., 2018), een inclusief aanwervingsbeleid, de erkenning van verschillende vormen van partnerschap (Lambert, 2015; Webster et al., 2018; Van Den Bergh, 2004), LGBTQI+-netwerken die steun en bondgenootschap kunnen faciliteren (Button, 2001; Griffith & Hebl, 2002), of diversiteitstrainingen (Button, 2001; Griffith & Hebl, 2002; Hardacker et al., 2014; Webster et al., 2018). Specifieke trainingen rond LGBTQI+-thema's kunnen de kennis over SOGIE vergroten, het bewustzijn van werknemers ten aanzien van SOGIE verbeteren, en inzicht in subtiele discriminatie verschaffen (DeSouza et al, 2017; Yep, 2002). Daarenboven is het cruciaal dat organisaties een duidelijke administratieve procedure opstellen die ervoor zorgt dat LGBTQI+-medewerkers het vertrouwen hebben dat klachten rond discriminatie ook gehoord en effectief behandeld worden (DeSouza et al, 2017).

Een tweede type initiatieven betreft het informele bondgenootschap van leidinggevenden en collega's. Dit bondgenootschap is cruciaal om discriminatie op basis van SOGIE op de werkvloer te bestrijden en de inclusie van LGBTQI+-medewerkers te bevorderen. Leidinggevenden spelen een belangrijke rol, aangezien zij de belichaming van het formele organisatiebeleid vormen (Huffman et al., 2008; Rhoades & Eisenberger, 2002). Zij vervullen een voorbeeldfunctie in het creëren van een werkomgeving waar alle medewerkers openstaan voor LGBTQI+-werknemers, en waar men kritisch is ten aanzien van de eventuele aanwezige heteronormativiteit (Van Den Bergh, 2004; Byington et al.

2021). Het is daarbij cruciaal dat zij subtiele discriminatie binnen hun team actief bestrijden en dat ze een ondersteunende houding aannemen ten aanzien van LGBTQI+-werknemers (Schneider et al., 2017; Wayne et al., 1997). Het is belangrijk dat deze steun niet enkel tijdens officiële werkmomenten aangeboden wordt (zoals op evaluatiemomenten of tijdens mentoring), maar eveneens in het dagelijkse leven op werkvloer en tijdens informele momenten naast de officiële werkuren, zoals tijdens lunchmomenten, teamdagen en afterwork drinks (Huffman et al., 2008; Van Den Bergh, 1999). Ook collega's kunnen in het bestrijden van subtiele discriminatie een belangrijke rol opnemen als bondgenoot (Jones et al., 2016; Schneider et al., 2017). Als bondgenoot vormen zij een steun en toeverlaat voor de LGBTQI+-medewerkers (Ng & Rumens, 2017; Griffith & Hebl, 2002). Zo zal de expliciete steun van heteroseksuele collega's zorgen voor een gevoel van grotere acceptatie (Ragins et al., 2007) en kunnen ze samen met LGBTQI+-medewerkers pleiten voor meer gelijkheid op de werkvloer (Sabat et al., 2013, Ng & Rumens, 2017; Brown en Ostrove, 2013). Dit zorgt ervoor dat LGBTQI+-medewerkers hun SOGIE minder moeten verbergen, minder stress ervaren en een grotere jobtevredenheid ervaren (Ragins, 2004; Griffith & Hebl, 2002; Ng & Rubens, 2017).

Bouwend op deze kennis over subtiele discriminatie en de effecten ervan op medewerkers, heeft dit onderzoek als doel de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:

- 1) Welke vormen neemt subtiele discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (SOGIE) aan binnen de Vlaamse overheid?
- 2) Hoe ervaren LGBTQI+-medewerkers subtiele discriminatie?
- 3) Hoe kunnen verschillende actoren binnen de Vlaamse overheid hierop reageren?

# Methodologie

## Opzet en sampling

In lijn met aanbevelingen uit de academische literatuur over het bestuderen van subtiele discriminatie (bv. Pichler & Ruggs, 2018; Swim et al., 2001, 2007; Van Laer & Janssens, 2011), wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van een kwalitatieve methode. Specifiek werd data verzameld via drie methoden: diepte-interviews met LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid; dagboeken bijgehouden door deze medewerkers; en een digitale dataverzameling voor input van andere LGBTQI+-medewerkers en niet-LGBTQI+-collega's.

De rekrutering van de kandidaat-respondenten voor de diepte-interviews en de dagboeken gebeurde via de communicatiedienst van de Vlaamse overheid, waarbij deelnemers gevraagd werden de onderzoekers zelf te contacteren. Hoewel deze aanpak gebaseerd is op zelfselectie, werden pogingen ondernomen om ervoor te zorgen dat de groep respondenten zo representatief mogelijk was in termen van de diversiteit van LGBTQI+-personen en de verschillende departementen binnen de Vlaamse overheid. Zo werd vroeg in het rekruteringsproces opgemerkt dat er binnen de deelnemers een oververtegenwoordiging van een bepaalde groep dreigde te komen. Daarom werd een extra oproep gelanceerd met als doel de diversiteit van SOGIE te waarborgen. Tabel 1 geeft een overzicht van de respondenten met hun genderidentiteit en seksuele oriëntatie. De respondenten hebben verschillende functies binnen verscheidene departementen binnen de Vlaamse overheid. Om de anonimiteit van alle respondenten te verzekeren, zijn alle namen gepseudonimiseerd en worden de functies en departementen waartoe ze behoren niet gedeeld.

Tabel 1 : respondenten diepte-interviews

Naam	Gender identiteit	Seksuele oriëntatie <sup>3</sup>
Jurgen	Cisman	Homoseksueel
Pepijn	Cisman	Homoseksueel
Thijs	Cisman	Homoseksueel
Christiaan	Cisman	Homoseksueel
Sarah	Cisvrouw	Lesbisch
Wouter	Cisman	Homoseksueel
Evelien	Cisvrouw	Lesbisch
Hendrik	Cisman	Homoseksueel
Joris	Cisman	Homoseksueel
Patrick	Cisman	Homoseksueel
Evy	Transvrouw	Lesbisch
Roos	Cisvrouw	Lesbisch
Luc	Cisman	Homoseksueel
Sam	Non-binair	Gynefiel
Liese	Cisvrouw	Lesbisch
Chris	Non-binair	Androfiel
Delphine	Cisvrouw	Lesbisch
Ralf	Cisman	Homoseksueel
Jozefien	Cisvrouw	Lesbisch
Roel	Cisman	Homoseksueel

<sup>3</sup> Voor de beschrijving van de seksuele oriëntatie, volgt dit rapport de definities van cavaria vzw (<https://www.cavaria.be/woordenlijst>). Homoseksueel staat voor de romantische en/of seksuele aantrekking van een man ten aanzien van mannen of mannelijkheid. Lesbisch staat voor de romantische en/of seksuele aantrekking van een vrouw ten aanzien van vrouwen of vrouwelijkheid. Androfiel staat voor de romantische en/of seksuele aantrekking ten aanzien van mannen of mannelijkheid door een persoon waarbij het gender niet gedefinieerd is. Gynefiel (gender niet gedefinieerd) staat voor de romantische en/of seksuele aantrekking ten aanzien van vrouwen of vrouwelijkheid door een persoon waarbij het gender niet gedefinieerd is.

De eerste methode van dataverzameling waren diepte-interviews met deze respondenten, wat plaatsvond in twee fasen. Tijdens de eerste fase, lopend van maart tot en met juni 2020, werd een eerste set diepte-interviews met deze 20 LGBTQI+-medewerkers uitgevoerd. Al deze interviews behandelden de volgende inhoudelijke thema's: een korte voorstelling van de respondent en diens loopbaan binnen de Vlaamse overheid, hun evaluatie van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid, de ervaring van het (niet) openbaren van hun SOGIE op de werkvloer, de invloed hiervan op de loopbaan, hun interacties en relaties met collega's, hun interacties en relaties met leidinggevendenden, hun ervaringen met subtiele discriminatie in deze interacties en relaties, om te eindigen met een reflectie over een ideale SOGIE-inclusieve werkplek.

Tijdens de tweede fase van de diepte-interviews, lopend van mei tot en met augustus 2021, werd met dezelfde 20 LGBTQI+-medewerkers een vervolginterview gepland. Deze interviews begonnen met een reflectie over hun dagboeken (het tweede type dataverzameling, zie hieronder) en de periode sinds het eerste interview, om daarna over te gaan tot een reflectie op de preliminaire resultaten van de eerste interviews. Niet elke respondent was nog bereid of bereikbaar om deel te nemen aan het vervolginterview in de geplande periode, waardoor er uiteindelijk 15 vervolginterviews werden uitgevoerd. Alle diepte-interviews duurden tussen 30 minuten en 2 uur, en werden volledig opgenomen met een audiorecorder. Deze opnames werden gebruikt voor volledige transcriptie van de gesprekken.

Een tweede type dataverzameling was de dagboek-methode. Tussen de twee diepte-interviews werden de geïnterviewden gevraagd om een dagboek bij te houden over hun ervaringen met subtiele discriminatie en de beleving van hun SOGIE op de werkvloer. De dagboeken stelden de respondenten in staat hun ervaringen neer te schrijven meteen of kort

na een bepaalde gebeurtenis. Deze dienden als basis voor de vervol ginterviews in de tweede fase.

Een derde type dataverzameling gebeurde via een online platform waarop alle medewerkers van de Vlaamse overheid, ongeacht hun SOGIE, uitgenodigd waren om te getuigen over eventuele voorvallen van subtiele discriminatie op basis van SOGIE. Deze digitale dataverzameling werd gebruikt om zoveel mogelijk LGBTQI+-werknemers en collega's te betrekken bij het onderzoek en hen toe te laten hun ervaringen te delen.

## **Analyse**

Bij de analyse van de interviews en de online getuigenissen werd een coderingsproces van verschillende fasen doorlopen (Miles & Huberman, 1994). In de eerste fase was er een proces van 'open codering'. Bij het identificeren van fragmenten focusten we op vormen van subtiele discriminatie, het ervaren van subtiele discriminatie en mogelijke initiatieven gericht tegen subtiele discriminatie. Hiervoor werd de volgende definitie gevolgd van subtiele discriminatie: subtiele discriminatie is een vorm van ongelijke behandeling die ingebed is in alledaagse routinepraktijken en/of micro-agressies en vaak niet als discriminatie erkend wordt, maar die het slachtoffer wel negatief beïnvloedt (Jones et al., 2016; Marchiondo et al., 2018; Rosette et al., 2018; Van Laer & Janssens, 2011).

In de tweede fase werden al deze fragmenten met elkaar vergeleken (Strauss, 1987). Dit zorgde voor de identificatie van een aantal hoofdcodes en subcodes. Op het eerste niveau werden er specifiek de volgende hoofdcodes geïdentificeerd: vormen van subtiele discriminatie, het ervaren van subtiele discriminatie en initiatieven gericht tegen subtiele discriminatie (zie tabel 2).

*Tabel 2: de hoofdcodes en hun beschrijving*

<b>Codes</b>	<b>Beschrijving</b>
vormen van subtiele discriminatie	verschijningsvormen van subtiele discriminatie op basis van SOGIE op de werkvloer bij de Vlaamse overheid
ervaren van subtiele discriminatie	hoe respondenten subtiele discriminatie op basis van SOGIE op de werkvloer ervaren
Initiatieven	hoe subtiele discriminatie op basis van SOGIE kan verminderd worden op de werkvloer en hoe inclusie van LGBTQI+-medewerkers kan versterkt worden

De codes op dit eerste niveau vormen de basis voor de overkoepelende bevindingen, welke verder gespecificeerd werden. Zo identificeerden we voor de code ‘vormen van subtiele discriminatie’ zes verschijningsvormen. Voor de code ‘initiatieven’ identificeerden we ‘formele initiatieven’ en ‘informele initiatieven’ (zie tabel 3). In de verdere analyse werden deze subvormen in sommige gevallen nog verder opgesplitst op basis van de ervaringen van de respondenten, zoals aangegeven zal worden in de bevindingen.

*Tabel 3: de subcodes en hun beschrijving*

<b>Hoofdcode</b>	<b>Subcode</b>	<b>Beschrijving</b>
vormen van subtiele discriminatie	professionaliteit in vraag	fragmenten waarin de respondenten aangeven dat hun professionaliteit, zijnde professionele kunde en ervaring, in vraag wordt gesteld
	negeren	fragmenten waarin de respondenten aangeven dat zij genegeerd en uitgesloten worden
	benadrukken seksualiteit	fragmenten waarin de respondenten aangeven dat hun seksualiteit en seksuele relaties worden benadrukt
	ongepast taalgebruik	fragmenten waarin de respondenten aangeven dat ze geconfronteerd worden met ongepast, negatief, spottend, onaangepast, bekritiserend taalgebruik
	kritiek uiterlijk	fragmenten waarin de respondenten aangeven dat hun uiterlijk, uiterlijke kenmerken, make-up en kleding worden bekritiseerd
	erkenning identiteit- en	fragmenten waarin de respondenten aangeven dat

	gezinsvorm	hun identiteit- en hun gezinsvorm niet erkent worden, in de vorm van kritiek en beoordeling vanuit een exclusief heteronormatief kader
initiatieven	formele initiatieven	fragmenten waarin de respondenten voorbeelden geven hoe de Vlaamse overheid als werkgever formele initiatieven kan toepassen om subtiele discriminatie op basis van SOGIE aan te pakken en inclusie te versterken
	informele initiatieven	fragmenten waarin de respondenten voorbeelden geven hoe collega's en leidinggevenden op de werkvloer initiatieven kunnen toepassen om subtiele discriminatie op basis van SOGIE aan te pakken en inclusie te versterken

In de bevindingen worden quotes van de respondenten gebruikt om de bevindingen van het onderzoek te illustreren. Deze quotes vormen steeds één enkel voorbeeld van ervaringen die door meerdere personen gedeeld wordt.

### **Ethische aspecten van het onderzoek**

Voorafgaand aan het onderzoek werd een positief advies verkregen van de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie (SMEC) van de Universiteit Hasselt. Informatiebladen en geïnformeerde toestemmingen werden opgesteld om het ethisch verloop van het onderzoek te garanderen. Reeds bij de rekrutering werden de kandidaat-deelnemers op de hoogte gebracht van het thema van het onderzoek, de doelstelling van het onderzoek voor de Vlaamse overheid, de praktische organisatie van de interviews en hun rechten als respondenten, waaronder het recht op terugtrekking uit het onderzoek, en de vertrouwelijkheid van de data. Voorafgaand aan elk interview kregen de respondenten nogmaals een heldere en objectieve uiteenzetting van het doel en de risico's van het onderzoek. Er werd niet gewerkt met kostenvergoedingen voor de respondenten; elke deelname aan het onderzoek was volledig vrijwillig.



## Reflectie over het verloop van het onderzoek

Een eerste belangrijke reflectie aangaande het onderzoek betreft het doel van de kwalitatieve analyse in dit onderzoek. Dit onderzoek is ontstaan vanuit de dienst Diversiteitsbeleid en hun overtuiging dat elke negatieve ervaring met betrekking tot SOGIE er één teveel is. Vorig kwantitatief onderzoek heeft hen geleerd dat subtiële discriminatie op basis van SOGIE aanwezig is op de werkvloer bij de Vlaamse overheid. De exacte aard en vorm van deze subtiële discriminatie was echter nog niet gekend. Daarom ligt de focus van dit onderzoek specifiek op het identificeren en beschrijven van de verschillende vormen van subtiële discriminatie. Dit betekent dat we dus niet focussen op positieve ervaringen met betrekking tot SOGIE op de werkvloer, hoe vaak bepaalde vormen van subtiële discriminatie voorkomen, en hoe deze negatieve ervaringen zich verhouden tegenover het aantal positieve ervaringen.

Een tweede reflectie betreft aandacht voor kruispunten tussen SOGIE en andere sociale identiteiten, zoals migratieachtergrond en handicap. De dataverzameling van dit onderzoek is gebaseerd op vrijwillige deelname van de respondenten. Dit onderzoek is er, dankzij extra oproepen, in geslaagd een stem te geven aan LGBTQI+-mensen die verschillen in termen van SOGIE. Voor een diepgaandere toepassing van kruispuntdenken was er in dit onderzoek niet de tijd of de ruimte. Desondanks toont bestaand internationaal onderzoek aan dat in de toekomst nog verdere aandacht nodig is voor kruispunten tussen identiteiten in de beleving van (subtiële) discriminatie op basis van SOGIE.

Een laatste reflectie heeft betrekking tot de coronapandemie. In maart 2020 werd de eerste officiële lockdown in België afgeroepen wegens stijgende COVID-19 besmettingen. COVID-19 had daardoor zware gevolgen voor de dataverzameling van dit onderzoek. Ten eerste hadden de COVID-19-maatregelen als gevolg dat alle interviews

digitaal moesten gebeuren, in plaats van face-to-face. Hoewel dit de interviews technisch bemoeilijkte (bv. vastzittende beelden, slechte internetconnecties, hikkend geluid), was er ook een voordeel aan verbonden: de respondenten konden hun ervaringen delen vanuit de vertrouwde en beschermde omgeving van hun eigen thuis. Ten tweede zorgde thuiswerk ervoor dat mensen minder tot geen informele interacties met de collega's en leidinggevenden meer hadden. Dit zorgde er bijvoorbeeld voor dat de twintig respondenten die gevraagd werden een dagboek bij te houden over hun dagelijkse ervaringen op de werkvloer, aangaven dat ze weinig konden delen. Ten derde verklaart het mogelijk ook de lage respons bij digitale dataverzameling van de ervaringen van andere LGBTQI+-werknemers en collega's.

# Bevindingen

## Verschijningsvormen subtiele discriminatie

### *Professioneel in vraag gesteld*

Een eerste vorm van subtiele discriminatie waar LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid mee geconfronteerd worden, is dat hun professionele kwaliteiten en professionele status in vraag wordt gesteld omwille van hun SOGIE. Dit zorgt ervoor dat men het gevoel heeft zich harder te moeten bewijzen dan collega's en dat men minder promotie maakt.

LGBTQI+-medewerkers geven aan dat ze geconfronteerd worden met het feit dat hun professionele kwaliteiten als minder worden aanzien. Sommige collega's en leidinggevenden ondermijnen hun werk en bijdrage op de werkvloer, waardoor men minder kansen ervaart. Een voorbeeld hiervan wordt gegeven door Christiaan:

*“Ik heb altijd het gevoel dat ik had, dat mijn werk werd geminimaliseerd, en mijn prestatie. [...] Mijn rechtstreekse baas, die vond dat ik de allerbeste was. Maar de bazen boven hem hebben hem buiten gelachen. Dit terwijl partnerorganisaties zeggen over mij tegen anderen: ‘Oh, u heeft wel geluk dat u moet samenwerken met Christiaan hé, want u heeft de allerbeste van allemaal.’ Maar ondanks dat kreeg ik de promotie niet. Dat vind ik dan wel dubbelzinnig hé. Dan klopt er iets niet. Daar klopt er iets niet hé.” - Christiaan, cisman, homoseksueel*

Christiaan is zich bewust van zijn eigen talenten en kunde, mede door de positieve feedback van partnerorganisaties. Ondanks deze professionele kwaliteiten werd hij echter systematisch gepasseerd voor een promotie.

Daarnaast moeten LGBTQI+-medewerkers opboksen tegen het idee dat hun huidige professionele positie niet het gevolg is van hun professionele kwaliteiten, maar dat ze deze positie enkel verdiend hebben wegens diversiteitquota's en positieve acties. Dit terwijl er geen quota's met betrekking tot SOGIE bestaan in de Vlaamse overheid. Zo vertelt Jurgen:

*“Een opmerking die ik verschrikkelijk vond was dat mijn geaardheid één van de redenen was dat mijn kansen verhoogd waren op een aanwerving binnen de Vlaamse overheid. Omdat ze zich aan diversiteitsquota's moesten houden. Ik vond dat erg. Ik heb wel mijn competenties, ik heb ook mijn diploma, ik heb ook de testen gedaan. Ik heb de resultaten van de testen ook opgevraagd en die waren goed. Dus ik heb zoiets van: je moet niet gaan zeggen. Dat ze mij hebben aangeworven omdat ik homo ben. En daarop verder bouwend kreeg ik ook eens de opmerking: ‘Als je ooit intern solliciteert, vermeld dan zeker tijdens je jurygesprek dat je homo bent, want een homo statutair maken, dat gaan ze heel graag doen.’ Ik heb zoiets van: ‘Hallo?’ Sindsdien weiger ik het echt te vermelden als ik bezig ben met selectiegesprekken. Door zulke dingen te zeggen, ondermijn je mijn competenties volledig. Ook al was dat goed bedoeld allemaal. Dat was een collega die dat zei, ik ben er zeker van dat die het zeker niet slecht voor heeft met de community [LGBTQI+-community]. Maar toch.” - Jurgen, cisman, homoseksueel*

Jurgen getuigt hoe hij geconfronteerd wordt met collega's die stellen dat hij slechts aangeworven zou zijn omwille van de gehanteerde diversiteitsquota van de Vlaamse overheid en zijn seksuele geaardheid. Deze opmerkingen deden hem twijfelen aan zichzelf, waardoor hij de uitslag van zijn tests ging bekijken om zeker te zijn van zijn eigen professionele kwaliteiten. Daarenboven kreeg hij het 'advies' om zijn seksuele geaardheid te vermelden bij toekomstige sollicitaties. Hoewel deze opmerkingen niet negatief bedoeld

waren door de collega (maar wel gebaseerd op foute informatie aangezien de Vlaamse overheid geen diversiteitsquota's voor SOGIE heeft), geeft Jurgen aan dit als kwetsend te ervaren omdat het zijn professionele positie in vraag stelt.

Die angst om professioneel niet meer serieus genomen te worden, creëert een twijfel bij LGBTQI+-medewerkers om hun SOGIE bekend te maken. Zo vertelt Evy, die in de beginfase van haar publiekelijke coming out als transvrouw zit:

*“Je hoort dan dat je toekomstperspectieven wel een keer kunnen gefnuikt worden omdat je transgender bent. Dan is dan iets waar dat je schrik van kunt hebben. Ja, ik weet nu ook niet meer. Gaan ze [collega's en leidinggevendenden] mij nu anders benaderen?’ Daar zit nu een man die graag vrouw wil zijn, ik ga met zijn conclusie en met zijn rapport nu een keer niet akkoord gaan.’ Op die manier. Of ‘ik ga een keer wat meer muggenziften daarover’. Dat boezemt wel een beetje angst in.” -*

Evy, transvrouw, lesbisch

Evy vertelt hoe haar coming out haar soms angst inboezemt omdat dit ertoe kan leiden dat haar professionele kwaliteiten in twijfel getrokken zullen worden en ze mogelijk professionele kansen kan mislopen. Ze is zich bewust van het bestaan van subtiele discriminatie die haar professionele kunde misschien gaat ondermijnen, enkel omwille van haar SOGIE.

### *Genegeerd worden*

Een tweede vorm van subtiele discriminatie waar LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid mee geconfronteerd worden, is genegeerd worden. Dit negeren kan zowel gaan om het fysiek ontwijken van de persoon, als om het negeren van de persoon in een gesprek.

Ten eerste kunnen LGBTQI+-medewerkers op de werkvloer fysiek ontweken worden omwille van hun SOGIE. Sarah deelt zo'n ervaring:

*“Ik weet van kameraden [die eveneens werkzaam zijn bij de Vlaamse overheid] die homo zijn dat zij het wel al moeilijker gehad hebben op de werkvloer. Er was zo'n situatie dat mannelijke collega's hadden gezegd, daar kan ik het zo soms nog echt van krijgen, dat ze zeggen van: 'Ik heb geen probleem met homo's maar zo lang dat ze maar uit mijn buurt blijven.'”* – Sarah, cisvrouw, lesbisch

Hoewel Sarah hiermee zelf nooit geconfronteerd is, heeft ze wel andere ervaringen gehoord van een LGBTQI+-collega die ontweken wordt. Een soortgelijke ervaring deelt Jurgen:

*“Er is een collega, daar weet ik van dat homoseksualiteit moeilijk ligt. Ik merk dat het toch wel wringt. Dat zij tijdens de middagpauze bijvoorbeeld niet naast me zou komen zitten, ook al is dat één van de weinige plekje's wat nog open is.”* – Jurgen, cisman, homoseksueel.

Jurgen vertelt hoe hij een collega heeft die zo'n probleem heeft met zijn geaardheid dat zij weigert in zijn buurt te komen.

Ten tweede geven LGBTQI+-medewerkers aan dat ze genegeerd worden in gesprekken. Zo geeft Hendrik in het volgende fragment een voorbeeld:

*“Wij hebben één collega en die aanvaardt mij totaal niet. Zij veroordeelt mij voor mijn geaardheid. Zij praat ook niet tegen mij. Als zij daar is, is de sfeer ijsig. Waarom? Omdat zij weigert ook maar één woord te wisselen met mij. Zelfs op werkgebied is het zo erg, dat als haar werk overlapt met mijn werk, dan zal ze nooit iets zeggen tegen mij. Zij meldt dat allemaal aan onze baas, en die moet dan maar zorgen dat hij het bij mij regelt.”* – Hendrik, cisman, homoseksueel

Hendrik vertelt hoe een collega een probleem heeft met zijn seksuele geaardheid en dit onder andere toont door hem te negeren op de werkvloer en in gesprekken. Daarenboven gebeurt dit met medeweten van de leidinggevende.

### *Seksualiteit wordt benadrukt*

Een derde vorm van subtiele discriminatie waarmee LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid geconfronteerd worden, is het sterk benadrukken van de seksualiteit en seksuele relaties van LGBTQI+-medewerkers.

Ten eerste moeten LGBTQI+-medewerkers ongepaste vragen en opmerkingen met betrekking tot hun seksuele relaties verdragen. Tijdens de interviews gaven LGBTQI+-medewerkers aan dat zodra collega's op de hoogte waren van hun geaardheid, zij soms openlijk vragen stelden over hoe hun seksuele relaties verliepen. Zo vertelt Wouter over een confrontatie met collega's:

*“Een totaal gebrek aan inlevingsvermogen en respect, dat is het ergste. Mannelijke collega's die een houding aannemen van: 'Ho, ik zou dat toch niet kunnen met mannen.' En dan zeg ik ook: 'Ja, je moet dat ook niet, ik vraag dat ook niet!' Of ze zeggen: 'Ja, ik begrijp dat toch niet. Hoe werkt dat?' En dan zeg ik: 'Ja, wat valt er te begrijpen?' Dat zijn zo van die discussies die nergens toe leiden. Dus ik probeer daar geen tijd meer aan te besteden en gewoon te zeggen: 'Oké ja, dat is hoe jij erover denkt.'” – Wouter, cisman, homoseksueel*

Enkele collega's stelden Wouter ongepaste vragen over de seksuele gemeenschap met zijn partner, daarbij vermeldend dat ze dit zelf niet zouden zien zitten. Deze opmerkingen en vragen ervaart Wouter niet enkel als een gebrek aan inlevingsvermogen naar de LGBTQI+-gemeenschap, maar eveneens als een gebrek aan respect voor hem als persoon en collega. Een soortgelijke ervaring met betrekking tot seksuele insinuaties werd gedeeld door Sarah:

*“Eén van de oudere collega’s vroeg daarover [haar kinderwens] op een lachende manier, op een spottende manier: ‘Ja, en ga je dan seks hebben met een man om zo hun zaad te krijgen?’ Of: ‘Ik bied mij anders wel aan hé! Mijn zaad is van heel goede kwaliteit!’ Zo van die heel typische moppen. [...] Je staat eventjes met je mond vol tanden en ik weet niet hoe ik dan moet reageren.”- Sarah, cisvrouw, lesbisch*

De kinderwens van Sarah en haar partner gaf aanleiding tot seksuele insinuaties. Hoewel deze opmerkingen verpakt werden als ‘grapjes’, geeft Sarah aan dat deze insinuaties haar ongemakkelijk achterlaten.

Een tweede manier waarop LGBTQI+-medewerkers worden geconfronteerd met een ongepaste focus op hun seksualiteit, is door opmerkingen en insinuaties over promiscuïteit. Zo wordt homoseksualiteit soms gelinkt aan het hebben van wisselende partners. Zo geeft Jurgen aan:

*“Ik denk dat ik nog maar een half jaar in dienst was toen een collega een uitspraak deed: ‘Ja, je moet nu wel niet vertellen elke keer als je wisselt van partner, want ze gaan hier meteen allemaal denken dat je een slet bent als homo.’ [...] Je merkt dat ze [collega’s] voornamelijk heel veel vragen en stereotype denkbeelden hebben hierover. Dat je echt met hen in gesprek moet gaan.” - Jurgen, cisman, homoseksueel*

Jurgen vertelt hoe een collega hem waarschuwde om niet te veel te spreken over zijn relaties, omdat dit de indruk zou wekken dat hij promiscue is, wat als negatief werd beoordeeld. Jurgen geeft aan dat deze waarschuwing, hoe goedbedoeld ook, ongepast en beledigend was.



### *On(aan)gepast taalgebruik*

Een vierde vorm van subtiele discriminatie waar LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid mee geconfronteerd worden, is het gebruik van on(aan)gepaste taal. Dit kan gaan om het gebruik van taal die LGBTQI+-medewerkers stigmatiseert of om het weigeren inclusieve taal te gebruiken.

Met betrekking tot ongepast en stigmatiserend taalgebruik geven LGBTQI+-respondenten aan te moeten opboksen tegen woorden als ‘janetten’, ‘drama queens’, ‘verwijfd’. Hendrik getuigt:

*“Het is gewoon stigmatiserend als ze beginnen over die ‘voil jeanetten’ en als ze heel de groep over één kam gaan scheren. Ik heb een hekel aan het woord ‘janet’. Daar heb ik wel echt een hekel aan. Daar kan ik echt niet tegen. Dat is stigmatiserend. Als ze over homo’s beginnen, oké dat vind ik nog respectvol. We zijn homoseksueel daar mogen ze het over hebben. Maar geen stigmatiserende woorden.”* - Hendrik, cisman, homoseksueel

Hendrik geeft aan hoe hij geconfronteerd wordt met stigmatiserend en ongepast woordgebruik op de werkvloer. De gevolgen van zulke opmerkingen kunnen zwaar zijn, ondanks dat de opmerkingen als ‘humor’ worden gepresenteerd of als ‘lacherig’ worden weggezet. Zo geeft Ralf een ouder voorbeeld aan dat desondanks nog nazindert:

*“We hebben ooit eens een voorval gehad. We zitten in een werkgroep van het departement om allerlei teambuilding activiteiten te organiseren. Op een bepaald moment was het de bedoeling dat we heel de zaal enthousiast moesten krijgen. Er was een andere jongen van onze werkgroep die zei “ja, ik kan dat wel, ik ben redelijk enthousiast”. Hij was ook homo. Hij heeft dat toen gedaan, maar toen ik*

*heb ik wel in de zaal gehoord van: 'Gaat die Janet ons entertainen.' Dat is iets dat me wel bijgebleven is. Want die jongen heeft daar daarna ook heel zwaar aan getild.*" – Ralf, cisman, homoseksueel

Ralf vertelt hoe een collega, die zich identificeert als homo, te maken kreeg met ongepaste en stigmatiserend taalgebruik, waarbij hij meteen werd veroordeeld op basis van zijn geaardheid. Dit taalgebruik kwetste de collega zichtbaar en zorgde er zelfs voor dat hij uit de werkgroep stapte.

On(aan)gepast taalgebruik omvat ook het weigeren van inclusief taalgebruik met betrekking tot SOGIE. In de praktijk betekent dit dat men niet de juiste voornaamwoorden ten aanzien van non-binaire personen gebruikt, men bepaalde termen niet genderneutraal maakt, en dat naamsveranderingen van de respondenten moeilijk aanvaard worden. Chris verwoordt het sterk:

*"Ik wou graag een genderneutrale term voor het peter/meterschap. Daarop had ik de opmerking gekregen van een collega: 'Ja, maar overdrijf je nu niet een beetje' [...] Ik denk dat sommige mensen het echt wel ok vinden dat wij zo [non-binair] zijn. Maar dat extra stapje, want het is een heel klein stapje, dat ligt moeilijk. Dat gaat dan puur over het woordgebruik. Als je eens een fout maakt [ivm met voornaamwoorden], daar ga ik je niet op beoordelen. Maar je moet er wel voor openstaan. Dat vind ik zeker relevant. Maar soms hoor ik: 'Je moet nu ook weer niet overdrijven!' Of 'Het is fijn dat je bent wie dat je bent, maar ik moet mij daar niet voor aanpassen'. Ik denk dat dit er bij sommige mensen echt wel inzit."* – Chris, non-binair, androfiel

Chris ijverde voor het gebruik van meer genderneutrale termen op de werkvloer, maar deze aanvraag stootte op een muur van onbegrip aangezien sommige collega's en leidinggevendenden deze aanpassingen overdreven vonden.

#### *Opmerkingen over uiterlijk*

Een vijfde vorm van subtiele discriminatie waar LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid mee geconfronteerd worden, zijn opmerkingen over hun uiterlijk. Hieronder valt het negatief beoordelen van, of roddelen over, de uiterlijke kenmerken van LGBTQI+-medewerkers. Zo geeft Luc aan:

*“Ik ben gepest geweest op het werk. Dat was begonnen met opmerkingen over het dragen van parfum, dan over mijn kledij, terwijl ik eigenlijk gewoon casual gekleed was. Altijd heel persoonlijk gericht op mijn uiterlijk, op mijn eigen doen. Op mijn eigen persoon. [...] Ja, dat kwetst en dat haalt dingen uit het verleden terug naar boven. Want ik had nooit gedacht dat ik daar zo gekwetst van zou zijn.” – Luc, cisman, homoseksueel*

Luc vertelt hoe zijn uiterlijk werd becommentarieerd door een collega die problemen had met zijn geaardheid. Luc geeft aan hoe zulke opmerkingen erg persoonlijk waren en hem kwetste. Een soortgelijke ervaring wordt gedeeld door Chris:

*“Ik heb juwelen, oorbellen, ringen en nagellak gehad. Make-up heb ik naar het werk nog niet gedaan. Ik kan mij voorstellen dat er toch wel een aantal collega's opmerkingen zouden hebben. ‘Waarom doe je dat nu?’ Omdat ik zulke opmerkingen ook al ervaren heb wanneer ik alleen op mijn duimen nagellak had. Dat mensen tijdens een vergadering echt aan het staren zijn naar mijn nagellak. Dat viel me toen echt op. Het waren een paar collega's die dat deden. Dus ik kan*

*me daar wel iets bij voorstellen. Dat ze dat dan niet begrijpen. Dat ze er hun eigen interpretatie aan geven en dan die interpretatie gaan beginnen rondvertellen.” -*

Chris, non-binair, androfiel

Chris beschrijft hoe collega's de indruk hebben dat make-up dragen nog voornamelijk voorbehouden is voor cisvrouwen, en dat afwijken van deze norm daardoor stuit op onbegrip en roddels.

Kritische uitlatingen over het uiterlijk beperken zich niet enkel tot het becommentariëren van make-up en juwelen. Sarah vertelt:

*“Hier en daar keek iemand al eens eventjes raar [wanneer Sarah zich outte op werk]. Of misschien schrok. Wat dat ook niet direct negatief is. Eerder ‘Ah? Van jou had ik dat echt niet verwacht!’ Dan krijg je die reactie. ‘Amai, jij ziet er mij ook zo niet iemand uit. Iemand die lesbisch is, die ziet er zo vrouwelijk toch niet uit zoals jij?’ Ja, ik lach dat dan meestal weg. Terwijl, ja, moet dat nu die opmerking?”- Sarah, cisvrouw, lesbisch*

Nadat Sarah zich geout had, was een collega openlijk verbaasd omdat ze er zo vrouwelijk uitzag. Dit soort opmerkingen over het lichaam nemen extremere proporties aan bij transgender personen. Zij worden veelal geconfronteerd met een overdreven en ongepaste nieuwsgierigheid naar hun lichaam in transitie, en worden daarbij spottend behandeld en bekritiseerd. Zo geeft Hendrik het voorbeeld:

*“Bij ons werkt er een transvrouw en daar hoor ik inderdaad soms weleens een smalende opmerkingen over. Dat zijn opmerkingen in de zin van: ‘Zoveel kosten gedaan en dan verzorg je jezelf niet!’ [...] Door de hormonen of door het goede leven, is ze wat molliger geworden. En daar hoor ik wel vaak opmerkingen over.*

*Ook opmerkingen zoals: 'Dat haar kapsel zo vet naar beneden hangt.' En vaak vrouwen die zeggen: 'Kijk, al die moeite en kosten gedaan om vrouw te worden, maar doe dan de tenminste ook wat verzorging: verzorg je haar een beetje, let een beetje op je lijn.' Dat voel je toch verschrikkelijk aan. En daar hoor ik inderdaad weleens commentaar over."* - Hendrik, cisman, homoseksueel

#### *Niet erkennen van identiteits- en gezinsvormen*

Een zesde vorm van subtiele discriminatie waar LGBTQI+-medewerkers van de Vlaamse overheid mee geconfronteerd worden, is het niet erkennen van identiteits- en het gezinsvormen van LGBTQI+-medewerkers.

LGBTQI+-werknemers geven ten eerste aan dat sommige vormen van identiteitsbeleving niet erkend worden door collega's en leidinggevenden. Voornamelijk transgender personen en personen die zich identificeren als non-binair of biseksueel worden hiermee geconfronteerd. Chris verwoordt het op de volgende manier:

*"Hoe men erover spreekt, volgt de publieke opinie. Bijvoorbeeld voor transseksualiteit, daar is minder begrip voor. Non-binair, daar is geen begrip voor. Men weet er gewoon ook weinig van. Ik denk bijvoorbeeld ook aan biseksualiteit; er zijn ook meer bi-fobe dingen en uitspraken aanwezig. 'Ja, ze moeten een keer kiezen', of zo. Dat is wel het gevoel dat ik heb, van dat ook wel bij ons zo zal zijn. Die verhoudingen over wat het meeste aanvaard wordt en wat minder aanvaard wordt."* - Chris, non-binair, androfiel

Chris geeft aan dat openheid op de werkvloer voor transgender, non-binaire en biseksuele personen tegengehouden wordt door het heersende binaire kader. Hij geeft aan hoe identiteitsbelevingen die buiten dit kader vallen, minder aanvaard worden, waarbij

collega's aangeven dat men 'een kant moet kiezen'. Zo geeft Jozefien, een cisvrouw die biseksueel is, aan:

*“Sinds ik heb laten weten dat ik nu met een vrouw ben, merk ik wel dat mensen dat raar vinden. Van het moment dat ze wisten dat ik een vriendin had, dan was het: ‘Ah, je bent nu geswitcht van kant!’ Zo van die dingen. Dat is zoals mensen denken dat het ofwel mannen, ofwel vrouwen is. Dan zeg ik: ‘Nee, ik val op beide. Ik word verliefd op een persoon, niet op het geslacht.’ Ik heb niet het idee dat ze dat altijd zo goed kunnen vatten. Ik denk dat sommigen dat wel raar vinden. Dat ze zich dat niet kunnen inbeelden hoe zoiets is. Zo labelen ze me nu dus als lesbisch.” -*

Jozefien, cisvrouw, biseksueel

Jozefien vertelt hoe sommige collega's het moeilijk vinden om haar biseksualiteit te begrijpen. Dit zorgt ervoor dat biseksualiteit als raar wordt gelabeld en op minder begrip kan rekenen, en men haar uiteindelijk als 'lesbisch' benoemt.

Gezinnen die buiten het heteronormatieve beeld van een vader, een moeder en kinderen vallen, worden ook moeilijker tot niet erkend.. Dat zorgt ervoor dat LGBTQI+-medewerkers steeds opnieuw hun gezinstoestand moeten uitleggen. Een sterk voorbeeld wordt gegeven door Joris:

*“Je merkt wel dat er nog op een heel heteronormatieve manier gedacht wordt. Het eerste wat men vraagt is: ‘Ah, heb jij kindjes?’ Eén van de eerste vragen was: ‘kindjes of getrouwd?’ Die mensen staan daar niet bij stil dat er ook andere vormen van samenleven en samenwonen zijn. [...] Ik voelde het heteronormatieve denken weer heel duidelijk vandaag. Ik kreeg de vraag: ‘Wie is er dan de man en wie is er de vrouw?’ Komaan, die vraag alleen al. Die stoot mij tegen de borst. Dan beseef je dat bij sommige mensen in hun hoofd, dat heel heteronormatieve speelt. [...] Weer*

*die vooroordelen met die vraag: ‘Wie is het mannetje, wie is het vrouwtje?’*” – Joris, cisman, homoseksueel

Joris geeft aan dat sommige vragen duidelijk maken dat anderen zich niet altijd bewust zijn van andere levens- en relatievormen en dat niet-heternormatieve relaties nog te vaak stoten op onbegrip. Hij geeft aan hoe frustrerend het is dat andere gezinsvormen niet erkend worden als volwaardig. Een gelijkaardige ervaring wordt gedeeld door Liese:

*“Nu, wat ik lastig vind is als er uitspraken gedaan worden en men gaat uit van ‘de papa en de mama’, of ‘de man en de vrouw’. Ze bedoelen dat allemaal niet slecht maar dat stoort mij soms wel. Dat is zonder mij te willen kwetsen, dat weet ik heel, heel zeker. Maar er bestaat meer. Dat vind ik ongepast, niet enkel naar mij toe, maar ongepast naar heel onze groep. Heel de diverse groep van holebi’s, met alles erop en eraan. Naar de realiteit eigenlijk gewoon. [...] Op dat vlak voel ik me soms wel een vreemde eend in de bijt.”* – Liese, cisvrouw, lesbisch

Liese geeft aan dat ze nog steeds confronteert wordt met woordgebruik dat haar gezinsvorm niet erkent. Men spreekt misschien niet bewust enkel over heteronormatieve gezinnen, maar dit neemt niet weg dat het ervoor zorgt dat Liese geconfronteerd wordt met ‘anders zijn’. Ook Wouter deelt een soortgelijke ervaring:

*“Het is voor holebi’s een stuk beter dan vroeger. Maar het is zo dat bij bepaalde dingen niet wordt stilgestaan. Ik ben getrouwd, dat was vorig jaar, en dan krijg je een kaartje van het werk met een heterokoppel op. Komaan, op zo’n een moment? Gelukkig dat mijn echtgenoot mij tegengehouden heeft, want ik had het kaartje uiteindelijk bijna teruggestuurd en gezegd: ‘Als je maar zoiets kunt vinden, dan ben je beter af dat je niets stuurt.’ Dat was frustratie. We hebben heel veel kaartjes*

*gekregen, en dat was het enige heterokaartje. Dat je niet snapt dat zoiets eigenlijk verkeerd overkomt?”- Wouter, cisman, homoseksueel*

Hij geeft aan dat hij voor zijn huwelijk een kaartje van zijn werkgever ontving met een afbeelding van een heteroseksueel koppel. Dit gaf Wouter de indruk dat de vorm van zijn gezinsleven niet erkend en gerespecteerd werd

## **Effecten van subtiele discriminatie**

De verschillende vormen van subtiele discriminatie kunnen negatieve effecten hebben op het emotionele welzijn van LGBTQI+-medewerkers. Hierboven werd al getoond hoe het ervoor zorgt dat mensen frustratie, een gebrek aan respect, of ongemakkelijkheid ervaren.

Fundamenteel zorgt subtiele discriminatie ervoor dat ze ervaren als ‘anders’, ‘uitzonderlijk’ of niet-normaal gezien te worden, en als alleen te staan op het werk.

Christiaan vertelt:

*“Eind jaren '80, toen was het verschrikkelijk. Toen werd ik zelfs gewoon vernederd of beledigd tijdens drinks met collega's. Dat was toen heel openlijk, een heel openlijke vernedering. Nu is dat geëvolueerd. Het is minder. Minder, maar die grapjes zijn er toch nog hoor. Je voldoet niet aan de normen. Je wordt niet voor vol aanzien. Je bent contant de uitzondering. Dat houd je niet vol op het werk” –*

Christiaan, cisman, homoseksueel

Waar hij in het begin van zijn loopbaan werd geconfronteerd met directe agressie tegenover LGBTQI+-medewerkers, zijn de discriminatie van collega's vandaag minder open en meer indirect. Christiaan vertelt hoe de hedendaagse vormen subtiele discriminatie, die gevoed worden door heteronormativiteit, ervoor zorgen dat hij zich anders voelt. Dit laat hem achter met de indruk dat hij niet als ‘volwaardig’ wordt beschouwd door collega's of



leidinggevend. Christiaan geeft aan hoe de motivatie om te blijven werken hierdoor verdwijnt.

Daarenboven voelen LGBTQI+-medewerkers zich ook vaak alleen door subtiële discriminatie. Dit wordt versterkt door het feit dat men bondgenootschap van collega's en leidinggevend mist. Zo schreef Robin via een online getuigenis:

*“Op een personeelsdag werden er spelletjes gespeeld. Omstaanders werden gevraagd om de collega's in het spel aan te moedigen. Ik deed de opdracht samen met een vrouwelijke collega. Tijdens de opdracht roept een omstaande collega luid ‘Komaan meisjes!’ (want weet je wel, de homo). Omstaande collega's lachten ermee. Niemand gaf een opmerking dat dit eigenlijk ongepast was. Ik reageerde ook niet, ondanks dat ik het best kwetsend vond. Maar ik heb dit soort gedrag wel vaker meegemaakt en wilde niet de overgevoelige zijn. Het was tenslotte ongetwijfeld maar een grapje. Nadien voelde ik me slecht dat ik niets tegen die collega gezegd had.”* - Robin, cisman, homoseksueel, online getuigenis.

Robin vertelt hoe hij tijdens een personeelsdag eenzaam achterbleef, niet alleen omdat hij werd aangemoedigd met ‘meisje’ maar ook omdat niemand voor hem opkwam tijdens dit moment. Zelf had hij niet het gevoel dat hij kon reageren omdat niemand hem zou steunen. Een gebrek aan bondgenootschap zorgt ervoor dat LGBTQI+-medewerkers zich steeds eenzamer kunnen voelen op de werkvloer. Dit kan zware gevolgen hebben voor hun loopbaan. Zo vertelt Sam:

*“Op het moment zelf [het moment van outing op de werkvloer als non-binair] kwam er heel weinig reactie. Ik ben daar toch met een slecht gevoel buitengegaan, zal ik zeggen. Ja, dat is een heel bittere pil om te slikken, want je wil iets persoonlijk delen met je collega's omdat je ergens last van hebt, omdat je constant mails krijgt met*

*als aanspreking: 'dag dames'. Je voelt je daar niet door aangesproken en dat is heel moeilijk om dat [het gebrek aan reactie van collega's] dan te relativieren.” - Sam, non-binair, gynefiel*

De outing als non-binair en het aankaarten van problematische situaties die hieraan gelinkt zijn, resulteerde bij Sam in een stilzwijgen van collega's en leidinggevenden. Deze eenzame positie, zonder bondgenoten op de werkvloer, was een bittere pil om te slikken. Gelijkaardig getuigde Christiaan:

*“Ik vind dat zij [collega's] niet gauw genoeg reageren, nee. Pas op, ik heb ook genoeg collega's die er [met homoseksualiteit] absoluut geen probleem mee hebben. Maar er zijn ook collega's die, als ik hen er iets over vertel, niet reageren, beginnen over iets ander of er wordt gegrijnsd en gelachen. Dan denk ik: wat is dat nu? Daar sta je dan alleen [...] They couldn't care less, interesse of medeleven. Je kan dan twee dingen doen. Ofwel wentel je jezelf in zelfbeklag, of er depressief van worden en er burn-outs van krijgen. Zo een zware depressie, zo een zware burn-out. De effecten op jezelf en je job zijn niet te onderschatten”- Christiaan, cisman, homoseksueel*

Christiaan vertelt hoe deze eenzaamheid hem meermaals tot een burn-out bracht. Zijn collega's doen alsof hun neus bloedt, of verbergen zich achter het excuus van humor als Christiaan geconfronteerd wordt met negatieve ervaringen.

## **Initiatieven op de werkvloer**

De respondenten gaven aan dat mogelijke initiatieven tegen subtiele discriminatie op basis van SOGIE, en voor de bevordering van inclusie voor LGBTQI+-medewerkers, zowel

formeel vanuit het centrale beleid van de Vlaamse overheid kan komen, als informeel binnen de teams en leidinggevenden.

#### *Formeel vanuit Vlaamse overheid*

LGBTQI+-medewerkers gaven aan dat de Vlaamse overheid als werkgever een belangrijke rol te spelen heeft in het elimineren van subtiele discriminatie en het bevorderen van inclusie op de werkvloer. Deze rol uit zich op drie vlakken: het zichtbaarder en actiever maken van het huidige diversiteitsbeleid, het blijven aanmoedigen en ondersteunen van het Overuit-netwerk en heteronormatieve taal en beeldvorming aanpakken.

Een eerste manier waarop de Vlaamse overheid de inclusie van LGBTQI+-medewerkers kan bevorderen en subtiele discriminatie kan tegengaan, is door het huidige diversiteitsbeleid zichtbaarder en actiever te maken. LGBTQI+-medewerkers spreken vaak in positieve termen over het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid, maar geven aan dat dit beleid te weinig zichtbaar is op de werkvloer. Zo vertelt Roel:

*“Het diversiteitsbeleid, ik heb niet de indruk dat het echt aanwezig is. Het enige wat ik mij kan herinneren zijn die posters die bij ons hangen op het werk van de Vlaamse overheid. Dat zijn wel toffe posters. Ik vind die altijd redelijk grappig: met die man zijn hoofd, en daarop ‘wie is eigenlijk de man in uw relatie’? Dat vind ik wel een grappige. Maar buiten die posters heb ik echt geen weet van het beleid daarrond.” - Roel, cisman, homoseksueel*

Roel vertelt dat hij weinig op de hoogte is van het eigenlijke beleid. Een soortgelijke indruk deelt Thijs:

*“Het diversiteitsbeleid, ze proberen iedereen met een handicap of LGBT of wat dan ook echt wel te helpen, hen de nodige kansen te geven en ondersteuning waar nodig.*

*Wat betreft het beleid van LGBT, heb ik de indruk dat het een tijdje stil heeft gelegen. Op zich heb ik dus zeker geen negatieve indruk, ik denk zeker dat ze openstaan voor iets. Maar om nu te zeggen dat ze er kei actief mee aan de slag gaan? Minder het gevoel.” - Thijs, cisman, homoseksueel*

Thijs evalueert het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid als positief, en vindt dat het goede ondersteuning biedt. Hij heeft echter de indruk dat het beleid nog niet actief genoeg naar buiten wordt gebracht. Ook anderen wijzen erop dat de vertaling van het beleid naar de werkvloer beter kan. Sarah geeft een sterk voorbeeld:

*“We kregen het bericht dat we nieuwe badgehouders gingen krijgen. Dat was een initiatief van de Vlaamse overheid, met de regenboogvlag op het lintje. Dat vond ik fantastisch. Maar dus, er is niemand ons dat komen brengen, dat werd geleverd in een doos, en voilà. Dat was het. Er was nog het bericht dat het de bedoeling was dat we die doos aan het onthaal zetten, dat we dat uitdelen aan de mensen die daar komen. Maar er was geen uitleg over wat er achter die linten zat van betekenis. Het was toch sterker geweest moest iemand komen uitleggen wat het was en waarvoor het stond”- Sarah, cisvrouw, lesbisch*

Sarah vertelt hoe een recente actie met badgelinten in regenboogkleuren zeer positief was, maar dat er informatie ontbrak over waarom ze verdeeld werden en welke boodschap ze moesten overbrengen.

Ten tweede gaven LGBTQI+-medewerkers aan dat het bestaande Overuit-netwerk belangrijk is als ondersteuning en kan helpen sensibiliseren met betrekking tot SOGIE en LGBTQI+-thema's. Wouter verwoordt het op de volgende manier:

*“Tegenwoordig zijn er minder of geen activiteiten meer. Het beleid dat er achter staat is zeer positief natuurlijk, maar de acties van Overuit zie ik niet meer. Uiteraard staat of valt alles met de personen die het al dan niet moeten uitvoeren. Maar natuurlijk, het is zeer belangrijk dat het er is. Voor bepaalde mensen kan het een voordeel geven, ondersteunen, maar dan moet er ook wel duidelijker gecommuniceerd worden. [...] Zo’n netwerk zorgt voor het sensibiliseren van iedereen. Maar je moet dat meer in de kijker zetten.”* – Wouter, cisman, homoseksueel

Wouter legt het belang van Overuit uit, maar geeft ook aan dat dit netwerk een tijdje stil heeft gelegen waardoor het minder zichtbaar is geworden. Het is precies via activiteiten, en de zichtbaarheid van de activiteiten, dat Overuit een sterke rol in het beleid kan opnemen. Deze rol kan zelfs uitgebreid worden tot een ware vertegenwoordiger voor alle LGBTQI+-medewerkers. Zo vertelt Chris:

*“Ik volg Overuit, dat Vlaamse netwerk. Initieel is mijn gevoel daarbij dat ze wel moeite doen. Mijn persoonlijke kanttekening is dat het soms een beetje oppervlakkig overkomt. Dat ze wel enorm inzetten op het kader van welzijn, en dat vind ik echt heel goed dat ze dat doen. Maar als het dan op andere dingen aankomt, ook binnen bredere domeinen dan enkel LGBT-activiteiten: dan valt het al wat meer stil. Het diversiteitsbeleid, daar moeten we mee bezig zijn. Maar eigenlijk moet dat iets zijn dat over verschillende verantwoordelijkheden heen valt en die schakels ontbreken soms wel. Er is te weinig wisselwerking.”* – Chris, non-binair, androfiel

Chris denkt dat Overuit een ware vertegenwoordigersrol kan opnemen en in gesprek kan gaan met zowel de dienst Diversiteit als andere domeinen binnen de Vlaamse overheid.

Door deze wisselwerking zouden nieuwe verbanden en netwerken kunnen ontstaan die het SOGIE-beleid versterken en meer sensibilisering creëren.

Een derde manier waarop de Vlaamse overheid inclusie ten aanzien van LGBTQI+-medewerkers kan bevorderen en subtiele discriminatie kan tegengaan, is door bewuster en actiever heteronormatieve taal en beeldvorming aan te pakken. Het taalgebruik van de Vlaamse overheid wordt nog te vaak als heteronormatief geëvalueerd. Hierdoor voelt niet iedereen zich altijd aangesproken. Zo vertelt Sarah:

*“Bij het maken van standaardformulieren voor bevolking of voor sollicitatieformulieren, daar kan in dat proces toch sneller nagedacht worden over hoe ze dat kunnen aanpassen zodat iedereen zich aangesproken voelt. Zodat niet iemand die bijvoorbeeld transgender is en naar dat formulier kijkt, niet weet wat hij of zij moet invullen.”* – Sarah, cisvrouw, lesbisch

Sarah vindt dat standaardformulieren binnen de Vlaamse overheid nog te vaak uitgaan van cisgenders. Chris deelt een soortgelijke ervaring;

*“Er was een nieuwe collega begonnen en ze hadden gevraagd: ‘Wie wil er peter of meter worden?’ Dat vond ik zo van: ‘Ik ga mijn mond houden want ik ga hier niet de discussie over genderneutraliteit beginnen.’ Dat moeten zij [Vlaamse overheid] doen. Ik heb dan maar zelf een woord uitgevonden: ‘beter’. [...] En dan denk ik: hoe moeilijk is dat nu om, om een standaard woord te verzinnen om hiermee om te gaan, zodat het niet meteen mannelijk of vrouwelijk is.”* - Chris, non-binair, androfiel

Chris vertelt dat er een peter/meterprogramma aanwezig is op de werkvloer bij de Vlaamse overheid, maar dat deze benaming een onnodige verdeling maakt op basis van binaire

genders. Een woord gebruiken dat genderneutraal is, is daarentegen inclusiever. Deze heteronormatieve normen zijn niet enkel terug te vinden in het taalgebruik van de Vlaamse overheid, maar eveneens in hun beeldmateriaal. LGBTQI+-medewerkers geven aan dat ze zichzelf niet altijd herkennen in de beelden die het Vlaamse overheid verspreidt. Juist omdat de Vlaamse overheid neutraal wil overkomen, missen ze de diversiteit die eigen is aan de LGBTQI+-community. Zo getuigt Jurgen:

*“Naar communicatie toe en zeker in verband met beeldgebruik is de Vlaamse overheid erg neutraal. Je hebt grijze muis en je hebt 50 tinten grijze muis zoals de Vlaamse overheid. Ze zijn echt gewoon extreem neutraal! Ze maken geen keuze, ze tonen niets. Nu, dat is ook een keuze. Ik denk dat ze bang zijn dat er te veel kritiek zou komen als ze wat meer diversiteit tonen.”*– Jurgen, cisman, homoseksueel

Jurgen geeft aan dat door de huidige neutrale communicatie van de Vlaamse overheid er geen ruimte lijkt te zijn voor representatie van SOGIE-diversiteit. Het vasthouden aan neutraliteit is ook een keuze, aangezien het betekent dat de status quo, gefundeerd op heteronormativiteit, in stand gehouden wordt.

#### *Informeel binnen het team*

Om subtiele discriminatie te elimineren en de inclusie van LGBTQI+-medewerkers op de werkvloer te bevorderen, gaven LGBTQI+-medewerkers aan dat niet enkel formele initiatieven van de Vlaamse overheid een verschil zouden maken. Even belangrijk zijn informele initiatieven van collega's en leidinggevenden die zorgen voor een context waarin LGBTQI+-medewerkers welkom zijn. Specifieke voorbeelden van zulke initiatieven zijn het niet reduceren van LGBTQI+-medewerkers tot hun SOGIE, het SOGIE-verhaal niet overnemen van LGBTQI+-medewerkers, het bewerkstellen van een open cultuur op de werkvloer, en een actiever bondgenootschap.

Een eerste manier waarop collega's en leidinggevenden inclusie van LGBTQI+-medewerkers kunnen bevorderen, is door hen niet te reduceren tot hun SOGIE. Zo vertelt Wouter:

*“Een ideale werkplek is ten eerste een plaats waar iedereen zichzelf kan zijn, open kan zijn, en waar zeker geen negatieve houding is omwille van feit dat iemand holebi of transgender is. Gewoon een plek waar men zichzelf kan zijn. Dat je seksuele voorkeur of identiteit niet bovenmatig aan bod komt, maar ook niet te weinig. Ik zal het anders zeggen: het moet niet alle dagen ter sprake komen dat je ‘de homo’ bent. Maar het mag ook niet doodgezwegen worden. Want dat is misschien even slecht.”* - Wouter, cisman, homoseksueel

Wouter geeft aan hoe belangrijk is het om jezelf te kunnen zijn tussen collega's en leidinggevenden. Het SOGIE-deel van iemands identiteit heeft zijn plaats nodig op de werkvloer: er moet over gesproken kunnen worden. Het gevaar is echter dat LGBTQI+-medewerkers gereduceerd worden tot slechts hun SOGIE. Sam vertelt:

*“Een inclusieve werkplek is volgens mij sowieso een plaats waar collega's zitten van diverse achtergronden. Waar dat ik mij niet per se alleen moet voelen als ‘de speciale’. Waar ik niet zo word behandeld, maar gewoon als mezelf.”*- Sam, non-binair, gynefiel

Sam benadrukt het belang van diversiteit op de werkvloer, zodat mensen zich niet als de uitzondering voelen. Delphine vertelt hoe ze in haar team het gevoel krijgt dat er ruimte is voor haar geaardheid, zonder dat ze gereduceerd wordt tot haar SOGIE:

*“Ik heb de indruk dat het zoiets is, dat als ik daar iets over wil zeggen, dan wordt daar wel naar geluisterd maar mensen gaan er niet actief naar zitten vragen. Dat*



*vind ik goed zo. Want daardoor vergeet ik soms wel dat voor sommige mensen wij geen typische gezinssituatie zijn. Ik vergeet dat ook echt. [...] Dat is eigenlijk het belangrijkste, dat het gewoon niet uitmaakt. Dat het geen issue is. Dat je niet het gevoel hebt dat jij je moet verantwoorden daarover. Of dat je anders behandeld wordt. Dat het gewoon los staat van je werk, van de job die je doet. Of hoe jij je job doet. En dat je daarover kunt praten als je daar de behoefte aan hebt. Maar dat het zeker niet wordt opgedrongen. – Delphine, cisvrouw, lesbisch*

Delphine geeft aan dat er een open sfeer is op haar werkvloer maar dat haar collega's haar niet actief gaan bevragen over haar SOGIE. Hierdoor heeft ze nooit de indruk gehad dat ze 'anders' is dan de collega's. Delphine benadrukt hoe belangrijk het is om zelf te kunnen beslissen wanneer en hoe haar SOGIE een plaats krijgt tijdens de werkuren.

Een tweede manier waarop collega's en leidinggevenden inclusie voor LGBTQI+-medewerkers kunnen bevorderen, is volgens LGBTQI+-medewerkers door hun SOGIE-verhaal niet over te nemen. Dit betekent dat collega's en leidinggevenden geen invulling mogen geven aan de SOGIE van een LGBTQI+-medewerker zonder diens expliciete toestemming. Respondenten geven aan dat dit veelal gebeurt wanneer collega's en leidinggevenden plots de SOGIE van de medewerker vermelden in een context die er niet om vraagt. Joris getuigt:

*“Ik heb daar ooit een collega over aangepakt. Die zei tegen één van de collega's, toen ik binnenwandelde: ‘ah, dat is Joris, dat is een homo’. En ik heb die collega achteraf daarover aangesproken: ‘was dat nodig om dat te zeggen? Is het echt nodig dat iemand mij moet definiëren? ij moet dat al zeker niet doen, dat zal ik zelf wel doen, dat is niet aan jou. En twee, dat is ook niet het eerste wat dat die collega's*

*hoeven te weten'. Ik ben daar om mijn werk te doen en niet om dé homo te zijn van de organisatie.” – Joris, cisman, homoseksueel*

Joris vertelt hoe een collega zijn geaardheid ongevraagd had gedeeld met anderen. Joris benadrukt dat zijn SOGIE niet het eerste is dat men hoort te weten over hem, en dat hij wil vermijden dat hij gereduceerd wordt tot dit deel van zijn identiteit. Een soortgelijke overname van het SOGIE-verhaal wordt gedeeld door Marie:

*“Een medewerker, die zich eerder als man uitdrukte, komt sinds recent ook als vrouw gekleed naar het werk. Leidinggevenden uit een andere afdeling kwamen bij de HR-medewerker polsen of er per (digitale) meeting geen duiding moest gegeven worden aan collega's en/of externen waarom er ineens een vrouw leek te verschijnen met een mannennaam (naam uit mails etc.). Deze leidinggevenden waren nog geen gesprek aangegaan met de persoon in kwestie, diens leidinggevende of team om te horen welke noden deze persoon al dan niet zou ervaren op de werkvloer en of die zulke potentiële outing per meeting wel zou appreciëren.”- Marie, online getuigenis, cisvrouw, heteroseksueel*

Marie getuigt hoe een aantal leidinggevenden het SOGIE-verhaal van een medewerker wilden overnemen omdat ze meenden dat dit niet doen verwarring kan scheppen. Marie benadrukt het belang van eerst de persoon zelf aan het woord te laten en te luisteren naar wat deze persoon wil.

Een derde manier waarop collega's en leidinggevenden de inclusie van LGBTQI+-medewerkers kunnen bevorderen, is door een open cultuur op de werkvloer te creëren. Centraal in deze open cultuur is betrokkenheid van collega's en leidinggevenden en steun en ruimte voor LGBTQI+-medewerkers om hun SOGIE te beleven. Thijs verwoordt het als volgt:

*“Ik denk gewoon dat het cultuuraspect daar heel belangrijk in is, een open cultuur en zo creëren. Je moet eigenlijk gaan naar een inclusief karakter. Dan ga je uiteindelijk een sfeer creëren van: oké, alles is bespreekbaar en eigenlijk tout court doet dit er niet toe. Ja, ik denk gewoon dat dat dan een werkcontext is waar iedereen zichzelf kan zijn, en niet het idee is van: ik moet bepaalde aspecten voor iemand anders moet verstoppen.” – Thijs, cisman, homoseksueel*

Thijs vertelt hoe een open cultuur cruciaal is om inclusie op de werkvloer te waarborgen. Dit betekent dat alles bespreekbaar moet kunnen zijn, zonder dat er te veel gewicht aan de SOGIE wordt gegeven.

Een eerste aspect dat LGBTQI+-medewerkers benoemen als cruciaal voor een open cultuur is de betrokkenheid van de collega's en leidinggevenden. Deze betrokkenheid uit zich in oprechte steun voor en bekommernis om de LGBTQI+-medewerker. Sarah vertelt:

*“Ik voel me gesteund door collega's. De collega's met wie ik samenwerk, die zijn altijd al een steun geweest, absoluut. Op mijn vorige job was dat ook vooral in het enthousiasme dat zij toonden toen dat ik zei dat we op zoek zijn naar een huis. We waren toen ook op zoek naar een huis. En zij waren toen enorm geïnteresseerd en ze vroegen dan dikwijls van: 'Hoe gaat de zoektocht? En we gunnen het jullie zo hard.' Ook in hun interesse naar mijn gezin van: 'Hoe gaat het met je partner? Hoe gaat het in haar job?', zo die algemene interesse dat ze tonen. [...] Daaraan merk je wel dat de mensen achter je staan en oprecht zijn. Hetzelfde ook met leidinggevenden. [...] Nu heb ik veel meer één-op-één gesprekken met mijn verantwoordelijke en zij is ook altijd heel oprecht geïnteresseerd, ook toen ik de zwangerschap introduceerde in de groep.” - Sarah, cisvrouw, lesbisch.*

Sarah geeft aan hoe de betrokkenheid van haar collega's en leidinggevendenden ervoor zorgde dat ze de indruk kreeg dat haar geaardheid een plaats heeft op de werkvloer. De oprechtheid van hun interesse maakt voor haar het verschil. Betrokkenheid kan de vorm aannemen van steun en interesse in het leven van LGBTQI+-medewerkers, maar kan ook getoond worden door middel van medeleven. Zo getuigt Chris:

*“Ik had gezegd: ‘Kijk, ik wil eigenlijk dit jaar van naam veranderen.’ Dus mijn leidinggevende had die informatie [over non-binaire identiteiten] ook al meegekregen. En dat was eigenlijk zo van: ‘Ah ja, oké ja, dat is interessant. Ja, ik had die vraag nog niet gekregen, ik weet niet hoe dat gaat gebeuren.’ En ik zei ook zo van: ‘Ik hoop dat dat maar goed komt.’ En die zei ook zo van: ‘Ja, ik weet ook niet wat er dan allemaal moet gebeuren, maar als ge van mij iets verwacht, laat maar weten.’ Dus dat was ook goed om, en zo steunend daarin. Zo van: ‘Ja, we zullen het nodige doen en geen probleem.’ En dus die steun is er absoluut wel, ik ben daar nooit op aangesproken of zo. Dat ook niet.[...] Dat collega's vragen: ‘Ja, en dit en hoe is dat dan?’ En ik denk dat dat wel al eens een keer voorgevallen is. Dus ik denk dat die voorzichtige interesse er bij collega's wel is als ze ervaren dat die band met je goed genoeg is om zo van die persoonlijke vragen te stellen” - Chris, non-binair, androfiel*

Chris beschrijft de betrokkenheid van het team, die tot uiting kwam door de oprechte interesse van collega's en het medeleven van de leidinggevende. De leidinggevende vroeg daarbij wat Chris nodig had, in plaats van zelf conclusies te trekken.

Een tweede aspect dat LGBTQI+-medewerkers benoemen als cruciaal voor een open cultuur is de mate waarin de leidinggevendenden ruimte faciliteert op de werkvloer voor

LGBTQI+-medewerkers om hun SOGIE te uiten en te beleven. Evelien geeft het als volgt aan:

*“De rol van de leidinggevende is misschien gewoon proberen om een gesprek op gang te brengen, en duidelijk te maken van: ‘Kijk jong, als je anders bent, het geeft niet hé. ‘Kom er maar voor uit hé, zeg het maar. Wij zijn hier voor je en je moet je geen zorgen maken, wij staan daar niet negatief tegenover.’ Op die manier kunnen ze wel uitnodigend zijn, personen op hun gemak laten voelen en gewoon ook zichzelf laten zijn.”* – Evelien, cisvrouw, lesbisch

Evelien beschrijft hoe een leidinggevenden de ruimte kan creëren op de werkvloer voor LGBTQI+-medewerkers om zichzelf te zijn, en als ze dat wensen, zich te outen. De openheid en proactiviteit van de leidinggevende is daarbij cruciaal. Door deze proactiviteit toont de leidinggevende de evidentie van deze openheid. Hoe de leidinggevende de ruimte faciliteert voor de expressie van SOGIE, zet ook de toon voor hoe collega's er mee omgaan. Dit verwoordt ook Thijs:

*“Het enige wat een leidinggevende kan doen, is het cultuuraspect [op de werkvloer] heel duidelijk aan te tonen, of te verwoorden. Zodat er een heel open communicatie of open sfeer is binnen het team. Dat alles kan en mag besproken worden, dat niemand zich ooit moet geremd voelen. Dat is de enige maatregel die een leidinggevende kan nemen.”* – Thijs, cisman, homoseksueel

Voor Thijs is het duidelijk dat de rol van de leidinggevende ligt in het faciliteren van een ruimte waarin iedereen zichzelf kan zijn. De leidinggevende kan dit doen door een duidelijk open standpunt in te nemen en dit ook te communiceren naar alle collega's toe. Wanneer de leidinggevende deze rol niet opneemt, wordt dit dan ook ervaren als een gemiste kans om collega's mee open te laten staan voor SOGIE-diversiteit. Zo vertelt Sam:

*“Het was het eerste moment dat ik een minder goede ervaring heb gehad. Toen ik naar mijn coördinator ging [vertellen over non-binaire identiteit], op dat moment was die wel heel begripvol en leek dat allemaal wel oké. [...] Toen is er wel iets geknakt, want tijdens de vergadering zelf [waarop Sam zich zou outen als non-binair tegenover de collega’s] zat zij op haar gsm terwijl ik dat aan het vertellen was aan de collega’s. Dat was een heel ongemakkelijk moment omdat daar bijna geen reactie op kwam. Het was als coördinator haar plaats om op zijn minst te luisteren en het gesprek te faciliteren.”* – Sam, non-binair, gynyfilie

Hoewel Sam’s leidinggevende aanvankelijk betrokkenheid toonde, gaf ze weinig steun tijdens het gesprek met collega’s. Hierdoor blijft Sam met het gevoel achter dat de werkvloer niet zo’n open cultuur heeft als gedacht.

Een vierde manier waarop collega’s en leidinggevenden de inclusie van LGBTQI+-medewerkers kunnen bevorderen, is door de rol van bondgenoot op te nemen. Bondgenootschap kan getoond worden door steun te bieden en als toeverlaat te fungeren. Thijs verwoordt het als volgt:

*“Als je kiest voor een gekleurd lint [de regenboog badgelinten van de Vlaamse overheid] dan geeft het een beetje kleur, ook aan de werkvloer in een bepaald opzicht. Het geeft heel sterk het gevoel: ‘Ja, ik heb mijn bondgenoten gevonden!’ Er is een beetje commotie rond goody’s [de badgelint] die er zijn. Maar omgekeerd, met die goody zeg je ook wel iets. Dat wil niet zeggen dat je dan de grootste voorvechter bent van de holebirechten in de wereld, maar je toont wel: ‘Het is ok!’. Ergens neemt je een standpunt in, zonder het standpunt te willen overdrijven.”* – Thijs, cisman, homoseksueel

Thijs geeft aan dat de regenboog badgelinten die verspreid werden door de Vlaamse overheid een gevoel van bondgenootschap hadden opgeroepen bij hem. Hij geeft aan dat het hem niet ging om samen met de collega's op de barricades staan, maar om de boodschap dat zijn geartheid welkom was bij iedereen. De regenboog badgelinten lieten iedereen kleur bekennen. Voor LGBTQI+-medewerkers is het eveneens belangrijk dat leidinggevenden reageren bij onrecht. Zo vertelt Evelien:

*“Als je een leidinggevende hebt die discriminatie mee in de gaten houdt, en ze behandelt voorvallen van discriminatie als het moet behandeld worden. Dan weet je: ‘Oké, die mens kan ik vertrouwen.’ [...] Leidinggevenden die duidelijk maken dat intolerantie niet kan. Dat die, als iets niet aanvaard wordt, die personen daarop ook echt aanspreekt. Ook echt zegt: ‘Kijk, sorry jongen maar dat gedrag tolereer ik niet. Die persoon heeft evenveel recht van hier te zijn als jij.’ Dat aanpakken op het moment dat het zich voordoet.”* – Evelien, cisvrouw, lesbisch

Evelien geeft aan dat leidinggevenden hun verantwoordelijkheid moeten opnemen om adequaat te reageren tegen vormen van subtiele discriminatie. Meer dan van collega's verwacht men van leidinggevenden dat ze een sterk standpunt innemen. Reageren tegen subtiele discriminatie versterkt het vertrouwen in collega's en leidinggevenden en in het feit dat zij inclusie steunen. Chris legt het op de volgende manier uit:

*“Ik denk als ik er niet bij zou zijn en er zou een opmerking gemaakt worden waarvan ze [collega's en leidinggevende] weten dat ik het niet zou slikken, dat ze daar iets van zouden zeggen. Misschien niet met hetzelfde vuur als ik zou doen, maar dat ze daar wel iets van zouden zeggen. Als een soort medestrijder. [...] Dus die steun voel ik echt, ook al is het nog nooit voorgevallen. Ik denk niet dat het specifiek een gevoel is van: ‘Ze staan elke zaterdag op de piketten voor een of ander social justice*

*gebeuren.' Maar eerder: als de discussie zich opent, om welke reden dan ook, dat ze wel een positie innemen die dan in lijn ligt met 'ik ben oké met de LGBT gebeuren.' En dan voel je je wel gesterkt." - Chris, non-binair, androfiel*

Chris geeft aan zich gesteund te voelen op de werkvloer, wetende dat de collega's en leidinggevenden vormen van subtiele discriminatie zouden aankaarten.



## Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de ervaringen van LGBTQI+-werknemers van de Vlaamse overheid met subtiële discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie (SOGIE). Dit onderzoek toont aan dat LGBTQI+-medewerkers geconfronteerd worden met verschillende vormen van subtiële discriminatie, komend van zowel collega's als leidinggevenden. Het onderzoek identificeert zes verschijningsvormen. Een eerste verschijningsvorm is het in vraag stellen van de professionaliteit van de LGBTQI+-medewerker, door hun professionele bijdrage, kunde of ervaring in twijfel te trekken. Een tweede verschijningsvorm betreft het negeren van de LGBTQI+-medewerkers, zowel fysiek op de werkvloer als tijdens gesprekken. Een derde verschijningsvorm is het sterk benadrukken van de seksualiteit en seksuele relaties van LGBTQI+-medewerkers. Een vierde verschijningsvorm betreft ongepast en onaangepast taalgebruik, waarbij men weigert inclusieve taal te gebruiken. Een vijfde verschijningsvorm is het maken van opmerkingen aangaande het uiterlijk van de LGBTQI+-medewerkers, waarbij het uiterlijk negatief wordt beoordeeld of erover wordt geroddeld. Tot slot is er de zesde verschijningsvorm waarbij men identiteits- en gezinsvormen van de LGBTQI+-medewerkers niet erkent.

Het onderzoek toont aan hoe al deze verschillende vormen van subtiële discriminatie een negatief effect kunnen hebben op het mentale welzijn en de loopbanen van LGBTQI+-medewerkers. Het ambigue, alledaagse en indirecte karakter van deze verschijningsvormen zorgt ervoor dat wanneer men geconfronteerd wordt met subtiële discriminatie, men dit niet steeds rapporteert. Dit omdat LGBTQI+-medewerkers hun eigen ervaringen minimaliseren, of men niet zeker is dat hun ervaringen serieus genomen gaan worden. Een gebrek aan bondgenootschap, waarbij collega's of leidinggevenden

subtiele discriminatie niet erkennen of er niet op reageren, versterkt dit geloof alleen maar. In de tussentijd stapelen de confrontaties met subtiele discriminatie op, waarbij men zich alsmear meer ‘anders’ voelt. Bestaand onderzoek toont aan hoe het herhalende karakter van subtiele discriminatie ervoor zorgt dat het een grote impact kan hebben (Jones, 2017), en kan leiden tot groeiende vervreemding van de werkvloer en de job, frustraties en eenzaamheid, demotivatie, en hogere kansen op burn-outs of ontslag.

### **Initiatieven ter bevordering van inclusie LGBTQI+-medewerkers**

Om subtiele discriminatie op basis van SOGIE te verminderen en inclusie van LGBTQI+-medewerkers te versterken, wijst dit onderzoek op de nood aan verschillende initiatieven binnen het centraal beleid en binnen teams.

#### *Initiatieven binnen het centraal beleid*

Het onderzoek toont aan dat er drie initiatieven zijn die belangrijk zijn in het centraal beleid van de Vlaamse overheid om subtiele discriminatie aan te pakken en inclusie van LGBTQI+-medewerkers op de werkvloer te bevorderen. Een eerste initiatief dat duidelijk wordt uit het onderzoek, betreft het actiever uitbouwen en zichtbaarder maken van het huidige SOGIE-diversiteitsbeleid. Hoewel het huidige diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid positief wordt geëvalueerd, geeft men ook aan dat het nog te onzichtbaar blijft op de werkvloer. Wanneer het wel eens zichtbaar is, lijken de acties vooral symbolisch (bv. via posters en lintjes) te zijn. Het onderzoek toont aan dat het belangrijk is om het sterke diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid beter te laten doordringen op de werkvloer.

Een tweede mogelijke initiatief is het versterken van het bestaande Overuit personeelsnetwerk. Het geeft de LGBTQI+-medewerkers niet enkel de kans om elkaar te versterken, het geeft hen eveneens een stem in de organisatie en de verschillende

departementen van de Vlaamse overheid. Het Overuit personeelsnetwerk heeft daarbij het potentieel in zich om een volwaardige beleidspartner worden. Dit kan hen een belangrijke schakel maken in het verder uitwerken en verspreiden van het SOGIE—diversiteitsbeleid op de werkvloer.

Het derde initiatief is het inzetten op een diverse en niet-heteronormatieve taal en beeldvorming. De huidige communicatie wordt geëvalueerd als te heteronormatief en daardoor als geen goede afspiegeling van de grote diversiteit op basis van SOGIE binnen de Vlaamse overheid. Meer aandacht voor diversiteit in de communicatie kan bijdragen aan een betere erkenning van LGBTQI+-medewerkers.

#### *Initiatieven binnen de teams*

Het onderzoek toont aan dat er vier initiatieven zijn die belangrijk zijn binnen de teams van de verschillende departementen van de Vlaamse overheid om subtiele discriminatie aan te pakken en inclusie van LGBTQI+-medewerkers op de werkvloer te bevorderen.

Een eerste initiatief betreft het niet reduceren van LGBTQI+-collega's tot hun SOGIE, of het benadrukken van de SOGIE. Hoewel er plaats moet zijn voor SOGIE, mag het niet behandeld worden als iets 'speciaals' dat steeds benadrukt moet worden. Dit benadrukken zorgt ervoor dat men zich 'anders' voelt dan de rest.

Een tweede initiatief is de vrijheid geven aan LGBTQI+-collega's over het al dan niet uiten van diens SOGIE. Dit houdt in dat de SOGIE van de LGBTQI+-medewerker niet gedeeld wordt met andere personen, zolang de LGBTQI+-medewerker hier geen expliciete en nadrukkelijke toestemming toegeeft.

Een derde initiatief betreft het bewerkstelligen van een open cultuur op de werkvloer. Centraal in deze open cultuur is ten eerste de betrokkenheid en de steun van

collega's en leidinggevend. Ten tweede moet deze open cultuur de ruimte geven om diens SOGIE zonder restricties te beleven op de werkvloer.

Een vierde initiatief is een actiever bondgenootschap promoten tussen alle medewerkers. Bondgenootschap staat daarbij gelijk aan het adequaat reageren tegen vormen van subtiele discriminatie. Dit bondgenootschap moet een inherent deel uitmaken van het team, waarbij de LGBTQI+-medewerker zowel op diens collega's als leidinggevende kan vertrouwen om hun verantwoordelijkheid op te nemen en niet de ogen te sluiten tijdens eventuele confrontaties met (subtiele) discriminatie.

## **Aanbevelingen**

Om de verschillende verschijningsvormen van subtiele discriminatie aan te pakken en inclusie van SOGIE te bevorderen, geven we op basis van het onderzoek aanbevelingen mee op het niveau het centraal beleid, en aanbevelingen op het niveau van de teams.

### *Aanbevelingen op het niveau van het centraal beleid*

Op het niveau van het centrale beleid van de Vlaamse overheid, is een eerste aanbeveling om actiever te communiceren over de verschillende diversiteitsacties- en activiteiten, zodat de communicatie ook doordringt op elk niveau van de Vlaamse overheid. Hierbij is het belangrijk om de achterliggende boodschap van elke actie duidelijk over te brengen en ervoor te zorgen dat deze doorsijpelt op de verschillende niveaus van de departementen. Een tweede aanbeveling is, in lijn met wetenschappelijke inzichten rond het belang van LGBTQI+-netwerken (Button, 2001; Griffith & Hebl, 2002), het Overuit-netwerk te versterken zodat het een krachtige partner kan zijn om het beleid participatief mee vorm te geven en de uitvoering ervan actief mee te ondersteunen. Om nog meer SOGIE-thema's op de voorgrond te plaatsen in verschillende contexten en om kruispuntdenken te

versterken kan het belangrijk zijn dat Overuit wisselwerkingen en nieuwe samenwerkingsverbanden aangaat met andere netwerken binnen de Vlaamse Overheid, zoals Mozaïko en Onbeperkt. Een derde aanbeveling is om een kritischer naar het eigen communicatiebeleid te kijken en actief non-heteronormatieve taal en beeldvorming toe te passen. Dit kan aangemoedigd worden door nog meer in te zetten op SOGIE-diversiteitsvormingen en -bewustmaking van de verantwoordelijken voor het communicatiebeleid.

#### *Aanbevelingen op het niveau van de teams*

Ten tweede toont het onderzoek aan dat de rol van leidinggevenden cruciaal is. Zij zijn de schakel om het beleid te vertalen naar de werkvloer, aangezien zij het formele HR-beleid en de normen en waarden van de organisatie op de werkvloer vertolken en implementeren. Hun rol in het bestrijden van discriminatie op basis van SOGIE en het bevorderen van de inclusie van LGBTQI+-medewerkers is dan ook cruciaal. Op dit vlak doen we twee aanbevelingen. De eerste aanbeveling is het versterken van de competenties en kennis van leidinggevenden zodat ze gepast kunnen optreden tegen subtiele discriminatie. In lijn met wetenschappelijk inzicht over het belang van een duidelijk antidiscriminatiebeleid (Day & Schoenrade, 2000; DeSouza et al, 2017; Griffith & Hebl, 2002; Pichler et al., 2017; Webster et al., 2018), betekent dit dat leidinggevenden duidelijk moeten weten wat subtiele discriminatie is, hoe ze ertegen kunnen optreden en op welke maatregelen ze beroep kunnen doen in het bestrijden van subtiele discriminatie.

De tweede aanbeveling ten aanzien van leidinggevenden is dat ze aangemoedigd en opgeleid moeten worden om een werkcontext te scheppen waarin diversiteit op het gebied van SOGIE als iets normaal gezien wordt en LGBTQI+-personen hun SOGIE op hun eigen voorwaarden kunnen beleven. Dit betekent dat de leidinggevenden de vrijheid

en ondersteuning geven aan de LGBTQI+-medewerkers om zelf te beslissen wanneer en hoe ze hun SOGIE willen uiten. Het is belangrijk dat leidinggevenden deze rol niet overnemen, maar luisteren naar hoe de LGBTQI+-medewerker zelf wil omgaan met hun SOGIE en hen dan de ondersteuning geven waar ze nood aan hebben. Om zulk een veilige werkplek te creëren, moeten leidinggevenden de nodige kennis en competenties hebben, in staat zijn hierover in alle vertrouwen een gesprek aan te gaan en ook ruimte hebben binnen hun takenpakket om dit effectief te doen. Deze competenties en kennis kunnen versterkt worden door trainingen, die o.a. focussen op het scheppen van een psychologisch veilige werkvloer, de diversiteit van SOGIE, en de verschillende verschijningsvormen en -effecten van (subtile) discriminatie.

Tenslotte toont het onderzoek, in lijn met eerder onderzoek (Sabat et al., 2013, Ng & Rumens, 2017; Brown en Ostrove, 2013), het belang van bondgenootschap binnen de teams aan. Daartoe geven we de aanbeveling om het actief bondgenootschap tussen medewerkers binnen de verschillende teams te versterken. Een eerste stap hiertoe is de kennis betreffende SOGIE bij alle medewerkers te versterken. Om bondgenootschap te bekomen is het belangrijk dat alle medewerkers de verschillende verschijningsvormen van (subtile) discriminatie op basis van SOGIE kunnen herkennen, en besef hebben van de effecten hiervan op de LGBTQI+-personen. Dit zorgt ervoor dat collega's nog meer de rol van steun en toeverlaat kunnen opnemen. Een tweede stap is het versterken van de competenties om (subtile) discriminatie aan te kaarten wanneer men hiermee zou geconfronteerd worden. Specifiek moet men aangemoedigd worden om te reageren tegen onrecht, ongelijke behandeling en ongepaste opmerkingen ten aanzien van LGBTQI+-medewerkers. Ook hier is het uiteraard belangrijk om te luisteren naar welke steun LGBTQI+-medewerkers precies verwachten. Diversiteitstrainingen kunnen de

medewerkers tools aanreiken om op een gepaste en constructieve manier te reageren tegen discriminatie, met respect voor de LGBTQI+-collega.

## Referenties

- Bernat, J. A., Calhoun, K. S., Adams, H. E., en Zeichner, A. (2001). Homophobia and physical aggression toward homosexual and heterosexual individuals. *Journal of Abnormal Psychology, 110*(1), 179.
- Brown, K. T., en Ostrove, J. M. (2013). What does it mean to be an ally?: The perception of allies from the perspective of people of color. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(11), 2211-2222.
- Button, S. B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 17–28.
- Byington, E. K., Tamm, G. F., en Trau, R. N. (2021). Mapping sexual orientation research in management: A review and research agenda. *Human Resource Management, 60*(1), 31-53.
- Cheung, H. K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. M., & Kilcullen, M. (2016). Understanding and reducing workplace discrimination. *Research in Personnel and Human Resources Management, 34*, 101–152.
- Clair JA, Beatty JE and Maclean TL (2005) Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review* 30(1): 78–95.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., en Wright, T. (2006). *Lesbian, Gay and Bisexual Workers: Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace, COERC*. London Metropolitan University, London.
- Colgan, F., en Rumens, N. (2015). Understanding sexual orientation at work. In F. Colgan, & N. Rumens (Eds.), *Sexual orientation at work: contemporary issues and perspectives* (pp. 1-27). London: Routledge.
- Cortina, L. (2008). Unseen Injustice: Incivility as Modern Discrimination in Organizations. *Academy of Management Review, 33*(1), 55-75.



- Creed, D. (2006) Seven conversations about the same thing: Homophobia and heterosexism in the workplace. In: Konrad AM, Prasad P and Pringle JK (eds) *Handbook of Workplace Diversity*. London: SAGE, 371–400.
- Creed, D. en Scully, M.A. (2000) Songs of ourselves: Employees' deployment of social identity in workplace encounters. *Journal of Management Inquiry* 9(4): 391–412.
- Day, N.E. en Schoenrade, P. (2000) The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review* 29(3): 346–363.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 34(2), 121-132.
- Dewaele, A., & Michielsens, M. (2003). *Structurele en culturele belemmeringen en succesfactoren in het leven van holebi's: een verkenning*. Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Drydakis, N. (2012). Men's sexual orientation and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 33(8), 901–917.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work. *Journal of Applied Psychology*, 87 (6), 1191–1199.
- Hardacker, C. T., Rubinstein, B., Hotton, A., & Houlberg, M. (2014). Adding silver to the rainbow: The development of the nurses' health education about LGBT elders (HEALE) cultural competency curriculum. *Journal of NursiJong Management*, 22(2), 257–266.
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. *Journal of interpersonal violence*, 5(3), 316-333.
- Herek, G. M. (2000). The psychology of sexual prejudice. *Current directions in psychological science*, 9(1), 19-22.
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees?. *Human Resource Management*, 47(2), 237-253.

Jones, K., Peddie, C., Gilrane, V., King, E. & Gray, A. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 20(10), 1588-1613.

Lambert, J. R. (2015). The impact of gay-friendly recruitment statements and due process employment on a firm's attractiveness as an employer. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34 (6), 510–526.

Lewis, J. (2009). Redefining qualitative methods: Believability in the fifth moment. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(2), 1-14.

Marchiondo, L., Ran, S. & Cortina, L. (2018). Modern discrimination. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp.217-236). Oxford: Oxford University Press.

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage: London.

Ng, E. S., & Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 109–120.

Pichler, S. & Ruggs, E.N. (2018). LGBT Workers. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp.177-195). Oxford: Oxford University Press.

Pichler, S., Ruggs, E., & Trau, R. (2017). Worker outcomes of LGBT-supportive policies: A cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(1), 17–32.

Ragins BR, Singh R and Cornwell J (2007) Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology* 92(4): 1103–1188.

- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Ragins, B. R., Cornwell, J. M., & Miller, J. S. (2003). Heterosexism in the workplace: Do race and gender matter?. *Group & Organization Management*, 28(1), 45-74.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rosette, A. S., Akinola, M. & Ma, A. (2018). Subtle discrimination in the workplace: Individual-level factors and processes. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp.7-24). Oxford: Oxford University Press.
- Rumens, N. and Broomfield, J. (2014) Gay men in the performing arts: Performing sexualities within ‘gay-friendly’ work contexts. *Organization* 21(3): 365–382.
- Rumens, N. and Kerfoot, D. (2009) Gay men at work: (Re)constructing the self as professional. *Human Relations* 62(5): 763–786.
- Sabat, I. E., Martinez, L. R., & Wessel, J. L. (2013). Neo-activism: Engaging allies in modern workplace discrimination reduction. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(4), 480-485.
- Schneider, K. T., Wesselmann, E. D., & DeSouza, E. R. (2017). Confronting subtle workplace mistreatment: The importance of leaders as allies. *Frontiers in Psychology*, 8, 1051.
- Shen, W. & Dhanani, L. (2018). Measuring and defining discrimination. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 297-312). Oxford: Oxford University Press.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge university press.
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57(1): 31–53

- Swim, J.K., Pearson, N.B. & Johnston, K.E. (2007). Daily encounters with heterosexism: a week in the life of lesbian, gay and bisexual individuals. *Journal of Homosexuality*, 53(4): 31-48.
- UNIA (2021). Het werk van Unia in 2020, uitgedrukt in cijfers. Cijfersverslag. <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/jaarverslag-2020>
- Van Den Bergh, N. (1999). Workplace problems and needs for lesbian and gay male employees: Implications for EAPs. *Employee Assistance Quarterly*, 15(1), 21-60.
- Van Den Bergh, N. (2004). Getting a piece of the pie: Cultural competence for GLBT employees at the workplace. *Journal of human behavior in the social environment*, 8(2-3), 55-73.
- Van Laer, K. & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9): 1203-1227.
- Van Laer, K. (2018). The role of co-workers in the production of (homo) sexuality at work: A Foucauldian approach to the sexual identity processes of gay and lesbian employees. *Human Relations*, 71(2), 229-255.
- Vincke, J., Dewaele, A., Vanden Berghe W. and Cox, N. (2008) *Discriminatie van holebi's op de werkvloer*. Brussels: CGKR.
- Vlaamse overheid (2009). *(on)Zichtbaar holebi. De situatie van homoseksuele, lesbische en biseksuel werknemers op de werkvloer van de Vlaamse overheid*. Agentschap Overheidspersoneel. Dienst Diversiteitsbeleid.
- Vlaamse Overheid (2015). *De Vlaamse overheid kleurt regenboog. Rapport 2014*. Agentschap Overheidspersoneel. Dienst Diversiteitsbeleid.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210.

Willis P (2012) Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces. *Human Relations* 65(12): 1589–1610.

Yep, G. A. (2002). From homophobia and heterosexism to heteronormativity: Toward the development of a model of queer interventions in the university classroom. *Journal of Lesbian Studies*, 6(3-4), 163-176.