



Cap - Sciences humaines
Vzw verbonden aan de Université Catholique de Louvain

VASTSTELLINGEN

VERKENNEND ONDERZOEK NAAR DE BEELDVORMING OVER HOMOSEKSUALITEIT BINNEN HET BELGISCH OPENBAAR AMBT

Onderzoeksteam

Inès de BIOLLEY
Melda ASLAN

Met medewerking van:
Alexis DEWAELE, Universiteit Antwerpen
Marie-Jo BONNET, Parijs

- Mei 2007 -

Cap-Sciences humaines
Avenue de l'Espinette 18
1348 Louvain-la-Neuve
Tel: 010/47.41.76

Directie

Ada Garcia
garcia@gsw.ucl.ac.be

Onderzoeksteam

Inès de Biolley, licentiate sociologie
ines.debiolley@p-o.be
Tel: 02/790.51.32

Melda Aslan, licentiate internationale betrekkingen
melda.aslan@p-o.be
Tel: 02/790.51.34

Met medewerking van:

Alexis Dewaele, licentiaat psychologie, Universiteit Antwerpen
Marie-Jo Bonnet, historica en schrijfster, Parijs

VERKENNEND ONDERZOEK NAAR DE BEELDVORMING OVER HOMOSEKSUALITEIT BINNEN HET BELGISCH OPENBAAR AMBT:

VASTSTELLINGEN

In het kader van het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen financiert de Minister van Gelijke Kansen een verkennend onderzoek naar de beeldvorming over homoseksualiteit binnen het openbaar ambt. Het onderzoek werd toevertrouwd aan CAP-Sciences humaines, een vzw verbonden aan de UCL. Dit kortetermijnonderzoek (6 maanden) ging eind 2006 van start. Het eindverslag moet eind mei 2007 klaar zijn.

I. DOELSTELLINGEN

Dit verkennend onderzoek is bedoeld om clichés en vooroordelen over homo's en lesbiennes aan het licht te brengen en om het homofobe klimaat binnen bepaalde FOD's te meten aan de hand van specifieke criteria (omvang van de FOD, leeftijd en geslacht van het personeel).

Het is bedoeld om een beter inzicht te krijgen in de relaties tussen heteroseksuele en homoseksuele collega's op de werkvloer.

II. METHODOLOGIE

1. Kwantitatieve aanpak

Het onderzoeksteam heeft een vragenlijst opgesteld (homofobiebarometer) om de clichés en vooroordelen ten opzichte van homoseksuelen te meten, om de concrete vormen van verbale discriminatie na te gaan (humor, grappen,...) en om het homofobe klimaat te evalueren. De elektronische vragenlijst werd via e-mail verspreid onder alle personeelsleden van de geselecteerde FOD's.

2. Kwalitatieve aanpak

Door het organiseren van focusgroepen (discussiegroepen), samengesteld uit ambtenaren die vrijelijk over het onderwerp homoseksualiteit van gedachten wilden wisselen, hetzij over hun persoonlijke ervaringen wilden spreken, hebben de onderzoekers getracht een beter inzicht te krijgen in de relaties tussen hetero- en homoseksuelen op het werk en de resultaten van de kwantitatieve studie te verfijnen. De uitnodiging om deel te nemen aan de discussiegroepen werd verstuurd via een e-mail aan "all users".

III. VASTSTELLINGEN VAN DE KWANTITATIEVE ANALYSE EN VAN DE KWALITATIEVE STUDIE

1. Vaststellingen: kwantitatieve analyse

Inleiding

853 personen uit 3 FOD's hebben de vragenlijst beantwoord. Dit is een representatief staal wat betreft de verhoudingen vrouwen/mannen en contractuelen/statutairen. Er is een lichte oververtegenwoordiging van niveau A en van de 18- tot 34-jarigen en een ondervertegenwoordiging van niveau D en van de vijftigplussers.

Vaststelling 1: Veel weerstand vanwege leidinggevenden en personeel

Van de 5 geselecteerde FOD's (Ministerie van Defensie, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, FOD Financiën, FOD Personeel en Organisatie en FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu) hebben 2 Directiecomités (Defensie en Financiën) geweigerd de vragenlijst in hun departement te laten verspreiden, en dit ondanks het engagement van hun Voorzitter omtrent diversiteit.

Bovendien heeft slechts één van de drie Voorzitters toegestaan dat de vragenlijst werd verstuurd via zijn e-mailadres.

Vaststelling 2: Bepalen van de houding tegenover homo's en lesbiennes is gebaseerd op clichés en vooroordelen¹

De door de onderzoekers opgestelde barometer toont aan dat de deelnemers, wanneer ze geconfronteerd werden met de klassieke clichés en vooroordelen, deze ofwel hebben doorbroken, ofwel "politiek correct" hebben geantwoord. De gemiddelde score inzake homofobie van alle deelnemers bedraagt 27,6 op een schaal van 10 tot 70. Wanneer het echter om subtielere clichés gaat of wanneer de vragen betrekking hebben op de houding van de deelnemers tegenover hun eigen kinderen (Wat zou u ervan vinden als de leraar van uw zoon homo was? Zou u over uw lesbische dochter praten?), komen er meer negatieve reacties en stijgen de respectieve gemiddelde scores tot 36 en 43.

Vaststelling 3: 1 deelnemer op 12 is homoseksueel, lesbisch of biseksueel (holebi)

Onderzoek toont aan dat 5 à 10% van de mensen homoseksueel of biseksueel is. Het feit dat 8% van de deelnemers aangeeft dat ze homo, lesbisch of biseksueel zijn, stemt dus perfect overeen met de situatie in de samenleving.

¹ In tegenstelling tot wat het onderzoeksteam had verwacht, tonen de kwantitatieve resultaten aan dat het statistisch gezien niet relevant is om een onderscheid te maken tussen de items homo's en lesbiennes.

Vaststelling 4: 1 deelnemer op 2 is van mening dat het moeilijk is om zich te outen op het werk

De resultaten van dit verkennend onderzoek tonen aan dat de menselijke werkomgeving bij het openbaar ambt niet alle homoseksuelen in staat stelt openlijk voor hun geaardheid uit te komen. Dat is het geval voor 54% onder hen.

Vaststelling 5: 2 op 3 holebi's durft op het werk niet uitkomen voor zijn/haar seksuele geaardheid

62% van de deelnemers geeft zijn seksuele voorkeur niet prijs. De Zzzip-studie van de Universiteit Gent² heeft aangetoond dat 22% van de ondervraagden zijn seksuele geaardheid voor zijn collega's verbergt en dat 39% het slechts aan één persoon heeft verteld. In Frankrijk bleek uit een peiling van *l'Autre Cercle*³ dat 42% van de deelnemers nog geen coming-out had gedaan op de werkvloer.

Vaststelling 6: 1 deelnemer op 3 is van mening dat een homo- of biseksueel die zijn geaardheid onthult binnen het openbaar ambt, zijn loopbaan schade toebrengt

30% van de deelnemers vindt dat een coming-out binnen de federale overheid negatieve gevolgen zal hebben voor de beroepsloopbaan, zelfs al is formele discriminatie verboden. Bovendien vindt 60% van de holebi's dat uitkomen voor zijn homoseksualiteit op de werkvloer de loopbaan schade kan toebrengen.

Vaststelling 7: 1 deelnemer op 2 hoort grappen over homoseksuelen en 1 holebi op 6 zegt dat die grappen over hem/haar gingen

46% van de deelnemers hoort soms grappen over homoseksuelen en 16% van die grappen ging daadwerkelijk over holebicollega's. Dit percentage bedraagt 25% in de studie over de situatie van homoseksuele leerkrachten in Vlaanderen.

Vaststelling 8: Meer dan 1 deelnemer op 3 hoort soms pejoratieve termen voor 'homoseksuelen' en 1 holebi op 10 was reeds het slachtoffer van beledigingen

37% van de deelnemers heeft reeds pejoratieve termen gehoord (flikker, nicht, mietje, jeannette,...) en 11% van de holebi's zegt dat ze reeds dergelijke beledigingen naar het hoofd geslingerd kregen. Dit percentage is even hoog als in de studie over de situatie van homoseksuele leerkrachten in Vlaanderen.

Vaststelling 9: De gemiddelde score inzake homofobie van personen die geen holebi's kennen, bedraagt 32.4, tegenover 26.2 voor personen die er wel kennen

In de 3 FOD's in kwestie kent 1 persoon op 10 (13%) geen homoseksueel binnen zijn naaste omgeving (vrienden/familie).

De deelnemers die wel homo's of lesbiennes kennen in hun naaste omgeving, lijken minder homofobe neigingen te vertonen dan zij die geen contact hebben met homoseksuelen.

² J. Vincke, A. Dewaele, W. Van den Berghe en C. Nox, *Zzzip: Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep Holebi's*, Universiteit Gent, 2004-2006.

³ Peiling via het internet, januari tot november 2006, door *l'Autre Cercle*.

http://www.autrecercle.org/Portal_Upload/Files/Federation/CommPresse2007/CP-AutreCercle_sondageSalarie-e-s_19avril07.pdf

Vaststelling 10: 6 risicofactoren kunnen een invloed hebben op de graad van homofobie van de deelnemers

Het contact met homoseksuelen, het geslacht, de leeftijd, het hiërarchische niveau, de gezinssituatie van de deelnemer en de taalgroep hebben een aanzienlijke invloed op het gedrag van de deelnemer. Er is gebleken dat de ambtenaren die geen enkele homoseksueel kennen in hun naaste omgeving (familie, vriendenkring), de mannelijke ambtenaren, de gehuwde ambtenaren, de 55-plussers, de ambtenaren van niveau D en de Franstalige ambtenaren de neiging hebben om homofober te zijn.

2. Vaststellingen: kwalitatieve analyse

Inleiding

Er waren vijf focusgroepen (drie in het Frans en twee in het Nederlands) van 4 tot 6 personen. We wijzen op de ondervertegenwoordiging van 55-plussers, van mandaathouders en van ambtenaren van niveau C en D, en op de oververtegenwoordiging van vrouwelijke ambtenaren en van ambtenaren van niveau A. Alle deelnemers gaven aan dat ze heteroseksueel zijn.

Vaststelling 11: Weinig spontane kandidaturen voor de focusgroepen

De onderzoekers hebben moeite gehad om personen te vinden die in de focusgroepen wilden getuigen over homoseksualiteit en ze hebben persoonlijk bepaalde ambtenaren moeten uitnodigen om de focusgroepen samen te stellen. De redenen hiervoor konden niet worden achterhaald.

Vaststelling 12: Onwetendheid over de begrippen homofobie en seksisme

De campagnes tegen racisme lijken een gunstige invloed te hebben gehad op de ambtenaren. Ze weten wat “racisme” betekent. De begrippen “seksisme” en “homofobie” zijn echter voor het merendeel van de deelnemers weinig bekend.

Vaststelling 13: Er bestaat binnen het openbaar ambt een proces van marginalisering/integratie

De waarden binnen de overheid (strikte toepassing van de reglementering, weinig ruimte voor initiatief en creativiteit,...) leggen gedragingen en attitudes op conform een stilzwijgende norm. Alles verloopt dan ook alsof iedereen zich moet schikken naar een bepaalde “dresscode”, binnen welafgebakende grenzen. Door zich niet te schikken naar die stilzwijgende norm verliest het individu zijn geloofwaardigheid, wat zelfs kan leiden tot een echte stigmatisering. Het integratieproces is dan weer voornamelijk gebaseerd op competentie en/of conformiteit.

Vaststelling 14: Praten over het privéleven wordt ervaren als een manier om vriendschappen op te bouwen. Niet praten over het privéleven betekent veeleer dat men zich wil beschermen tegen spot en uitsluiting

In de FOD's in kwestie blijkt het moeilijk om over zijn privéleven te praten. Het beperkt zich meestal tot de interpersoonlijke relaties en wordt ervaren als vriendschap. Niet praten over wat men doet in het dagelijkse leven, op vakantie, in het weekend, wordt ervaren als zich wapenen tegen eventuele roddels, opmerkingen, spot of uitsluiting door collega's (“de vrees om zich opzijgezet te voelen door al die mannen die het voorbije weekend met de quad gingen rijden, of

die superpapa's zijn die zich met de kinderen bezighouden. En een homoseksueel, wat moet die dan vertellen, als hij geen gezinsleven, geen kinderen,... heeft”).

Vaststelling 15: Heteroseksuelen nemen de niet-integratie van holebi's waar als een feit dat eigen is aan hun persoonlijkheid

Indien homoseksuelen geen coming-out doen, wordt dit niet waargenomen als zijnde het gevolg van een vijandig klimaat, maar als het gevolg van kenmerken die eigen zijn aan de homoseksueel zelf (« voelt zich niet goed », « heeft de moed niet om zichzelf te aanvaarden zoals hij/zij is », ...). Een goede integratie van de holebi's zal eveneens worden waargenomen als zijnde eigen aan het karakter van de homoseksualiteit (« sympathiek », « joviaal », « amusant » ...).

Vaststelling 16: Blijvend karakter van bepaalde stereotypes en vooroordelen ten aanzien van homo's en lesbiennes

« Homo's zijn verwijfd », « lesbiennes zijn mannelijk », « homo's zijn aantrekkelijk en verrijnd », « homoseksuelen zijn veel meer cultuurminded », « homoseksuelen kunnen een invloed uitoefenen op het feit of de kinderen ook homoseksueel worden », « homoseksuelen zijn pedofielen », « homoseksualiteit is vaak het gevolg van het ontbreken van de vader en/of de te nadrukkelijke aanwezigheid van de moeder », enz.; dit is een greep uit de door de deelnemers aangehaalde stereotypes. Er werden ook herhaaldelijk geslachtsgebonden stereotypes opgetekend.

Vaststelling 17: De coming-out voor homoseksuelen: een vrees die leidt tot stilzwijgen of een factor van integratie

Voor de deelnemers is het geen goede zaak om te praten over zaken die afwijken van algemeen aanvaarde waarden als trouw, kinderen, gezinsleven, heteronormatieve waarden dus. Niet over jezelf praten staat dan ook gelijk met zelfbescherming. Het betreft hier negatieve anticipatie. Dit bevestigt de kwantitatieve analyse die stelt dat het moeilijk is om op het werk te laten blijken dat je homoseksueel bent. De coming out wordt daarentegen beschouwd als een factor van integratie voor zover deze op "softe" wijze gebeurt (« terloops tijdens een alledaags gesprek »), de homo of lesbienne het zelf doet en de homoseksuele persoon de heteronormatieve normen respecteert (« het gaat goed want ze heeft een vaste relatie met iemand »).

Vaststelling 18: Geringe zichtbaarheid van de holebi's

Op hun werk kennen de deelnemers weinig homo's, zeer weinig lesbiennes en helemaal geen biseksuelen. Deze geringe zichtbaarheid doet de deelnemers vermoeden dat er weinig of geen problemen zijn met homoseksueel zijn als je voor de overheid werkt.

Vaststelling 19: Vraag om informatie over homoseksualiteit

Het gebrek aan informatie over homoseksualiteit leidt bij bepaalde deelnemers tot vragen die momenteel zonder antwoord blijven. Om dit gebrek aan informatie te

compenseren gebruiken ze stereotypes, met risico tot stigmatisering. (« Ik wil weten of mijn zoons leraar homoseksueel is want we leven in een tijd waar er types als een Dutroux rondlopen... »).

Vaststelling 20: In de privésfeer kan de familie een discriminerende omgeving zijn

Ontkenning - d.i. het weigeren om de zaken te zien zoals ze zijn - of afwijzing door de ouder van hetzelfde geslacht zijn de gevallen die de deelnemers het meest aanhalen. Om door hun familieleden aanvaard te worden, moeten de homoseksuelen zelf hun coming out doen. Gender transgression voor gays wordt ervaren als een provocatie. Integratie in het gezin lijkt makkelijker te zijn voor lesbiennes.

Vaststelling 21 : Op het werk zijn er heel wat homoseksuelen die goed aanvaard zijn. Toch wijzen de deelnemers op gevallen van discriminatie op het vlak van taalgebruik, disfunctioneel gedrag, gevallen van pesten of zelfs gewelddadig gedrag.

In de 3 FOD's worden er talrijke gevallen van goed geïntegreerde homoseksuelen aangehaald. Wanneer er problemen zijn, komt discriminatie op het vlak van taalgebruik het meest courant voor. Deze vorm van discriminatie uit zich in geruchten, grappen en spottende uitlatingen. Ook merkt men, zij het uitzonderlijker, disfunctioneel gedrag ten aanzien van het werk van homoseksuelen, zoals een te zware werklust of werk dat systematisch wordt verworpen of opnieuw moet worden gedaan. Ten slotte dient het geval van pestgedrag vermeld worden waar de homoseksuele persoon beschouwd wordt « als de kleine rosse met wie er voortdurend gelachen wordt ».

Buiten de overheid stippen de deelnemers ook laster, isolement, afwijzing op basis van het uiterlijk en het ontslaan van de homoseksuele persoon.

Vaststelling 22: De gevolgen van non-coming-out voor homoseksuelen: onbehagen, remmingen en dubbelzinnig gedrag

De deelnemers menen dat het niet bekend maken van je seksuele geaardheid op je werk leidt tot een wezenlijke remming, tot situaties waarbij de persoon in kwestie voortdurend op zijn gedrag let. Dit kan zelfs leiden tot dubbelzinnig gedrag, waarbij de homoseksuele persoon zich als een heteroseksueel persoon gaat gedragen. Zo zullen bepaalde homo's hun homoseksualiteit verbergen door hun vrouwelijke collega's opmerkelijk vaker dan anderen « complimenten te maken ».

Vaststelling 23 : Positieve houdingen ten aanzien van homoseksuelen: bescherming en niet-emanciperende interventie

Tegenover homofob gedrag (een petitie tegen homo-ouderschap of grappen die men over een homoseksueel persoon vertelt), vallen er binnen het openbaar ambt twee houdingen te onderstrepen. De eerste houding houdt in dat men duidelijk actie onderneemt tegen homofobe handelingen of uitlatingen. Dit soort steun wordt door de persoon die tussenbeide komt ervaren als een blijk van solidariteit. Omgekeerd houdt de andere houding in dat men beslist niet tussenbeide te komen. Dit is bewust zo gewild om het slachtoffer niet te stigmatiseren en zijn positie als gediscrimineerde niet te versterken.

Vaststelling 24 : de vertrouwenspersoon wordt gezien als een onzichtbaar, ontoegankelijk iemand, die niet vertrouwd is met het onderwerp 'seksuele geaardheid'

Vertrouwenspersonen lijken niet geschikt om gevallen van discriminatie ten aanzien van holebi's te behandelen. De vertrouwenspersoon wordt gezien als een onzichtbaar iemand (men weet niet wie deze persoon is), die dicht bij de directie staat en aan wie men dus best niet zijn vertrouwen schenkt, iemand ook die niet over concrete actiemiddelen beschikt om de gediscrimineerde ambtenaar doeltreffend te helpen.