

# **Arbeidssituaties van holebi's die handenarbeid of een technische functie uitoefenen – Verkennend onderzoek**

Onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding en uitgevoerd door HIVA-Onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving van de *Katholieke Universiteit Leuven*

**April 2010**

## **Deel 1 – Synthese van de resultaten**

1. Sinds enkele jaren maakt discriminatie van holebi's op de werkplek het onderwerp van verschillende studies. Net zoals in andere landen bekijken ook deze Belgische studies echter hoofdzakelijk de situatie van hogergeschoolden, die voornamelijk actief zijn binnen bediende- of kaderfuncties. Zo waren binnen het onderzoek, uitgevoerd in 2008 door John Vincke (Universiteit van Gent) en zijn collega's (onderzoek op vraag van het CGKR), drie vierden van de respondenten gediplomeerden van het hoger onderwijs (niet- universitair of universitair).
2. Om meer inzicht te verwerven in de arbeidssituatie van holebi's, die handenarbeid, een technische of een arbeidersfunctie uitoefenen, bestelde het CGKR een verkennende studie op waarvan dit document de belangrijkste resultaten, conclusies en aanbevelingen vermeldt.
3. Deze verkennende studie had tot doel om de ervaringen (positief en negatief) van homoseksuele personen die handenarbeid, een technische of een arbeidersfunctie uitoefenen, te onderzoeken.
4. Dit onderzoek is hoofdzakelijk gebaseerd op 23 diepte-interviews met personen die aan het vooropgestelde profiel beantwoordden. Daarnaast vonden ook interviews plaats met arbeidsmarktactoren en met vertegenwoordigers vanuit holebi-verenigingen. Ondanks het aanwenden van verschillende kanalen, bleek het toch bijzonder moeilijk om respondenten voor deze studie te vinden. Gezien de vaststellingen en conclusies die door de studie worden getrokken, kunnen deze ervaren moeilijkheden eveneens als symptomatisch gezien worden voor de specifieke situatie van holebi's die handenarbeid of een technische functie uitoefenen.
5. De ondervraagde personen waren tussen 19 en 58 jaar (gemiddelde leeftijd was 36 jaar). Deze respondenten waren overwegend mannen (18 op 23), Franstalig (17 op 23), en inwoners van Brussel (12/23). De meeste respondenten (op twee uitzonderingen na) hebben een diploma van (lager of hoger) technisch of beroepssecundair onderwijs. De meerderheid van de respondenten (14 op 23) waren samenwonend (getrouwd of niet), de anderen omschreven zichzelf als alleenstaand. Alle respondenten waren (of waren vroeger) actief als handenarbeiders of actief binnen een technische of arbeidersfunctie, soms onder het statuut van bediende, van arbeider of van tijdelijke werknemer/uitzendkracht: machinebestuurder, politieman, bakker, magazijnbediende, magazijnmeester, militair, arbeider chemische sector, schoonmaker (openbare weg en kantoren), hulpverpleegkundige, bouwvakker, kamermeisje, keukenhulp, kelner, slager, bewakingsagent, buschauffeur, penitentiaire agent.

## Resultaten

6. Daar waar de meerderheid van de respondenten openlijk hun homoseksualiteit in hun privé-leven (familie en vrienden) verkondigd hebben, heeft slechts een minderheid hun seksuele geaardheid ook volledig (6 op 23) of gedeeltelijk (5 op 23) onthuld op de werkplek.
7. Geen enkele van de respondenten stelde zijn/haar job of sector van tewerkstelling gekozen te hebben in functie van zijn/haar seksuele geaardheid.
8. Een personen geeft aan geen enkel probleem m.b.t. hun geaardheid te ondervinden op de werkplek en binnen hun relatie met collega's en de directie. Het betreft specifiek mannen die ouder zijn dan 40 jaar, die publiekelijk en professioneel hun seksuele oriëntatie uiten, en die een stabiele relatie en een stabiel beroepsleven hebben. Bepaalde personen die met dit profiel overeenstemmen, zeggen echter toch een permanent evenwicht te moeten bewaken tussen een 'low profile'-opstelling (niet provoceren, louter tevreden zijn dat men aanvaard wordt) en een zekere waakzaamheid (op de hoogte zijn van commentaren die binnen de organisatie circuleren, op elk moment verwachten om op een zinspeling op hun seksuele oriëntatie te moeten reageren). Bovendien blijkt dat het openlijk uiten van zijn/haar homoseksualiteit op de werkplek niet kan verhinderen dat discriminatie en ernstige incidenten in verband met homoseksualiteit toch voorkomen.
9. Het van de respondenten ontwikkelen permanent strategieën, ofwel om te vermijden hun homoseksualiteit te moeten onthullen, ofwel om de risico's te verzachten die verbonden zouden kunnen zijn aan het uiten van hun homoseksualiteit. De vermijdingsstrategieën zijn van verschillende aard: stilzwijgen over hun privé-leven, vervormen van de werkelijkheid, 'machogedrag' (voor de mannen) en vermijden van het aangaan van persoonlijke relaties binnen de onderneming. De 'verzachtende' strategieën komen eveneens neer op het vertonen van machogedrag (voor de mannen), op constante inspanningen om homoseksuele stereotypes te ontcrachten of op het zelf maken van grappen (heteroseksuele of homoseksuele) van seksuele aard. Wat het vertonen van overdreven mannelijk gedrag (machogedrag) betreft, merken we op dat de respondenten er vooral op toezien dat hun mannelijkheid (waarin zij zich al dan niet herkennen) niet ter discussie gesteld kan worden binnen beroepen waar deze wordt gevaloriseerd en waar een geforceerde onthulling van hun seksuele oriëntatie aldus tot gevolg kan hebben dat ze het onderwerp van een bijzondere behandeling zouden kunnen worden (bijvoorbeeld, dat ze hun vakbekwaamheid in vraag gesteld zien worden omwille van hun seksuele oriëntatie).
10. De respondenten zeggen over het algemeen goede relaties met hun collega's te hebben (relaties worden beschreven als neutraal), dit geldt ook voor diegenen die hun seksuele geaardheid geuit hebben. De respondenten die hun seksuele geaardheid op de werkplek onthuld hebben, zeggen echter zeer vaak door dezelfde collega's toch geconfronteerd te worden met uitdrukkelijke grappen over hun seksualiteit en homoseksualiteit. Deze grappen verwijzen zeer vaak naar een veronderstelde 'hyper-seksualiteit' van homoseksuelen. Zij leggen eveneens soms een verband tussen bepaalde ziektes (seksueel overdraagbare besmettingen, HIV/AIDS) en homoseksualiteit. Enkele vrouwelijke respondenten (die binnen een overwegend mannelijke milieu aan de slag waren) zeggen een relatieve welwillendheid van hun collega's op te merken, zolang hun partner niet 'te' aantrekkelijk is (beantwoordt aan bepaalde 'aantrekkelijkheids'normen die door deze mannelijke collega's worden bepaald). Indien bij het kennismaken met de partner deze door de mannelijke collega's aantrekkelijk wordt gevonden, leidt dit tot vijandelijkheden en heftige commentaren.

11. De respondenten die hun coming out hebben gedaan t.a.v. hun leidinggevend, voelen een zekere neutrale houding met betrekking tot deze informatie. Enkele respondenten ervaren wel een zekere preventieve, beschermende houding van hun directe leidinggevende en zien positieve interventies van de leiding ten opzichte van eerder kwaadwillige collega's.
12. Drie gevallen van discriminatie bij aanwerving werden vermeld. In een eerste geval, werd door het uitzendkantoor aan de respondent aangeraden om 'zijn homoseksualiteit niet ter sprake te brengen bij het onderhoud met de onderneming'. In een tweede geval, werd de interim-job na één dag beëindigd nadat de respondent zijn seksuele geaardheid aan een collega had onthuld.
13. Twee respondenten (een man en een vrouw) hebben vermoedens van discriminatie bij promotiebeslissingen (zonder echter over 'hard bewijsmateriaal' te beschikken). In de twee gevallen werd het karakter van de respondenten aangevoerd om een weigering van promotie te rechtvaardigen. In het geval van de man, werd het 'hebben van een te zacht karakter' als argument aangevoerd. In het geval van de vrouw, werd net 'een te sterk karakter' als argument gebruikt.
14. Eén vrouw werd een extra-professioneel voordeel geweigerd waarvan haar partner had kunnen genieten (aangezien zij en haar partner aan de vereiste criteria beantwoordden, nl. deel uitmaken van hetzelfde huishouden). De reden die voor deze weigering werd aangehaald was dat de vrouw voor wie het voordeel werd aangevraagd, niet de partner kon zijn (criterium om van het voordeel te kunnen genieten) maar wel de zus van de respondente (waarvoor het voordeel niet geldt).
15. Zes van de drieëntwintig respondenten (twee vrouwen en vier mannen) werden geconfronteerd met pestgedrag tijdens hun professioneel traject. Het pesten kreeg voornamelijk als volgt vorm: seksistische opmerkingen van collega's, verspreiden van geruchten over ongewenst seksueel gedrag, het in vraag stellen van de vakbekwaamheid van de betrokkenen, schriftelijke en mondelinge beledigingen, ongelijke behandelingen, in vraag stellen van persoonlijke en professionele elementen, homofobe opmerkingen en zinspelingen.
16. Tegenover deze situaties van discriminatie en pesterijen, hebben de betrokken respondenten zich aanvankelijk verdedigd, voornamelijk door in discussie te gaan met de personen die aan de basis ervan lagen. Indien dit zonder succes bleek, viel iedereen terug op bepaalde interne (hogere leidinggevend met inbegrip van directie, vertrouwenspersonen, interne controle-instanties) en/of externe niveaus (vakbondsdelegatie, arbeidsinspectie, CGKR, advocaat). Sommige van deze klachten<sup>1</sup> hebben positieve gevolgen gehad, zoals het bezoek van de arbeidsinspectie, genomen sancties ten aanzien van de discriminerende of pestende personen, verkrijgen van het extra-professioneel voordeel, tussenkomst van de directie, opening van interne onderzoeken, psychologische en sociale begeleiding binnen de organisatie. Andere klachten zijn zonder gevolg gebleven of hadden niet de verwachte gevolgen. In twee van de zes gevallen, hebben de betrokken respondenten verzocht om een interne overplaatsing naar een andere dienst. Twee van de respondenten (één man en één vrouw) die met pestgedrag werden geconfronteerd, hebben geleden of lijden nog steeds aan depressies die medische en psychologische begeleiding vragen.
17. Een meerderheid van de respondenten zegt nooit of enkel toevallig in contact te komen met holebi-verenigingen. Zij voelen er zich niet echt op hun plaats, gezien hun specifiek profiel (laag studieniveau, arbeidersfunctie).
18. Dit verkennend onderzoek heeft eveneens geprobeerd om te beoordelen in welke mate het institutionele milieu van de groep bestudeerde personen (holebi-verenigingen, arbeidsmarktactoren) zich bewust was van de moeilijkheden die holebi's konden ondervinden binnen arbeiders- of technische functies. Het onderzoek heeft zich eveneens gebogen over de acties

---

<sup>1</sup> Sommige zijn nog steeds lopend

die deze instellingen eventueel voerden om een antwoord op deze potentiële moeilijkheden te formuleren.

19. Gedurende de voorbije jaren werden verschillende initiatieven in verband met de thematiek 'homoseksualiteit en werk' door bepaalde holebi-verenigingen genomen (in 2008, publicatie van een brochure *Uit de Kast werkt beter* door de Vlaamse HOLEBI-federatie Cavaria; de overhandiging sinds 2007 van de Rainbow Award, de organisatie van een LGBT Equality Survey door Cavaria in samenwerking met groepen LGBT binnen verschillende private ondernemingen en de *Belgian Business Association*).
20. De holebi-verenigingen die in het kader van deze studie werden bevraagd, zeggen zich niet bewust te zijn van specifieke problemen die deze sociaal-economische groep zou tegenkomen. Ook zijn ze zich niet bewust van de mogelijke ondervertegenwoordiging van deze groep binnen de verenigingen. Parallellen worden gezien met twee andere groepen, vrouwen en migranten, waarvan de moeilijke integratie of de geringe zichtbaarheid binnen de verenigingen eveneens zijn vastgesteld, en betreurd worden.
21. Van vakbondskant werd één actie rond het thema 'homoseksualiteit en werk' opgestart, met name een campagne die in 2007 door FGFB Huy-Waremme-Liège in samenwerking met de holebi-vereniging 'LaLucarne.org' is begonnen.
22. De diensten binnen de vakbonden, die belast zijn met het thema diversiteit, zeggen niet formeel op de hoogte te zijn van gevallen van discriminatie in verband met seksuele oriëntatie bij arbeiders/arbeidsters. De ondervraagde uitzendkantoren zeggen tot hiertoe geen klacht van uitzendkrachten geregistreerd te hebben, die zich gediscrimineerd zouden voelen bij de uitoefening van hun arbeiders- of handenarbeidfunctie omwille van hun homoseksualiteit. Dit echter zonder uit te sluiten dat uitzendkrachten zich op informele wijze tot een uitzendconsulent richten omwille van drempels die ze tegenkomen in verband met hun seksuele geaardheid.

## Deel 2- Conclusies en aanbevelingen

23. Dit onderzoek vertrok van een vaststelling en een hypothese. In de literatuur over discriminatie tegenover holebi's stelt men vaak een ondervertegenwoordiging van laaggeschoolden vast en/of ziet men een gebrek aan focus op de mogelijke specifieke discriminaties die holebi's die handenarbeid of een technische functie uitoefenen, kunnen tegenkomen. Op basis van deze vaststelling formuleerden we de hypothese dat holebi-arbeiders/sters op de werkvloer kwetsbaarder zouden kunnen zijn of zich kwetsbaarder zouden kunnen voelen, dit in vergelijking met andere socio-professionele categorieën. Het is interessant om deze hypothese precies in een land zoals België te toetsen wegens het bestaan van de complexe juridische systemen betreffende discriminatie en waar op juridisch vlak veel vooruitgang geboekt is in termen van discriminatiebescherming.
1. Wegens het gebrek aan kennis over het thema, werd gekozen voor een verkennend kwalitatief onderzoek aan de hand van diepte interviews met holebi's die handenarbeid of een technische functie uitoefenen.
  2. Hoewel we voorzichtig moeten blijven wat de draagwijdte van de getrokken conclusies uit deze eerste verkennende studie op basis van een beperkt aantal diepte-interviews kan zijn, blijkt dat de hypothese grotendeels wordt bevestigd. Men stelt inderdaad in deze sociale groep situaties op de werkvloer vast die niet – of in beperkte mate – terug te vinden zijn in andere studies over homoseksualiteit op de werkvloer.
    - a. De eerste vaststelling betreft een vorm van psychologische conditionering, gecreëerd door de situaties die holebi-arbeiders tegenkomen op de werkvloer. Uit datgene wat de respondenten vertellen over hun dagelijkse ervaringen op de werkvloer, kunnen we duidelijk een vorm van angstgevoelens en een anticiperend gevoel detecteren. Deze gevoelens vertalen zich door een vorm van permanente alertheid en een continu aftasten van de professionele omgeving. Deze vaststelling betreft alle types van respondenten inclusief diegenen die open over hun privé-leven praten en diegenen die nooit een discriminerende situatie tegengekomen zijn of ervaren hebben. Deze respondenten ontwikkelen dan bepaalde 'waakzaamheids'strategieën om met situaties om te kunnen gaan waarbij hun seksuele geaardheid toch direct of indirect onderwerp van discriminatie zou zijn. Discriminatie wordt hier bedoeld als iedere situatie waar holebi-arbeiders omwille van hun seksuele geaardheid, specifiek of anders behandeld worden. Deze situaties worden daarom door de respondenten niet altijd als negatief ervaren (sommigen zeggen zelfs er begrip voor te kunnen opbrengen) maar hun repetitief en soms slecht bedoelde of agressieve karakter veroorzaakt een vermoeidheid en dus een onwelbevinden op het werk, soms zelfs nog erger (depressie, fobie, etc.). Deze aanpassingsstrategieën vertolken de aanwezigheid van subtiele en minder gemakkelijk detecteerbare vormen van homofobie waartegen het eveneens moeilijker is om te handelen.
    - b. De respondenten worden vaak geconfronteerd met zinspelingen, opmerkingen, grapjes rond hun seksuele geaardheid. In een algemene context maken grapjes deel uit van relaties

- tussen collega's en kunnen deze bijdragen aan een aangename werksfeer. We deden twee vaststellingen. Een eerste vaststelling was dat de respondenten soms zelf dit soort type grapjes gebruikten om mogelijke bedenkingen rond hun seksuele geaardheid te voorkomen of te verzachten. Er wordt ook vastgesteld dat de inhoud van deze grapjes bijna altijd verwijzen naar stereotypes over holebi's: 'vrouwelijke' mannen, 'mannelijke' vrouwen, vrouwen en mannen die niet aan zogenaamde 'heteroseksuele normen' beantwoorden, hyperseksualiteit, een losbandig privéleven, besmettelijke (dus gevaarlijke) ziektes, etc. Zonder het bestaan van deze grapjes te diaboliseren stelt men toch vast dat hun frequentie en hun stereotype inhoud niet bijdragen tot het welzijn op de werkvloer en dit zowel voor de mensen die hun seksuele geaardheid geuit hebben als voor diegenen die er niet openlijk voor uitkomen.
- c. In functies waar fysieke kracht een professionele meerwaarde kan zijn en in een collectieve professionele cultuur waar 'mannelijke kenmerken' gevaloriseerd worden, stelt men vast dat mannen een zekere druk kunnen ervaren tot het stellen van 'macho-gedrag'. Om met die druk om te gaan en om de onthulling van hun seksuele geaardheid te voorkomen of te vermijden dat die te hard op de voorgrond komt, ontwikkelen mannelijke respondenten bepaalde strategieën. Deze strategieën vertalen zich in een bepaald doelgericht gedrag dat ervoor zorgt dat hun mannelijke kwaliteiten niet in vraag kunnen gesteld worden (o.a. door meer te doen dan men moet), voor sommigen ook om zichzelf te verzekeren dat ze deze mannelijke kwaliteiten hebben en dus dit soort functies kunnen uitoefenen. De door de holebi-arbeiders ervaren noodzaak om dergelijke strategieën te moeten ontwikkelen, is geen blijk van welzijn en van een integratiegevoel op de werkvloer.
  - d. De sociale groep die binnen deze studie aan bod kwam, is niet de enige groep die op de werkvloer geconfronteerd wordt met discriminatie en pestgedrag met betrekking tot hun seksuele geaardheid. De discriminatoire en pestsituaties die door de respondenten verteld werden, geven echter blijk van een expliciet karakter en soms van een bijzonder sterk symbolisch of mondeling geweld dat minder in andere studies naar boven kwam. Meer diepgaand en complementair onderzoek moet nog worden uitgevoerd om dit verder te preciseren maar het is reeds een verontrustende vaststelling in de zin dat hierbij het bestaan van een 'toegelaten en gedecomplexeerde homofobie' in sommige werkomgevingen zou vastgesteld worden.
24. Deze verschillende vaststellingen zijn bovendien des te meer veelzeggend aangezien dit onderzoek mogelijkerwijze ook niet de diversiteit van profielen die binnen deze socio-professionele groep bestaan, opgevangen heeft. Men is misschien zelf naast een 'zwijgende (en misschien meerderheids-) groep' gegaan die de door de respondenten beschreven situatie als nog erger ervaren wegens een niet (of moeilijker) gedragen seksuele geaardheid en/of andere kenmerken (vrouwen, allochtonen, precaire arbeidsvoorwaarden, etc.) die aanleiding kunnen vormen voor discriminatie.
25. De institutionele omgeving (namelijk de zogenaamde arbeidsmarktactoren en de holebi-verenigingen) van deze socioprofessionele groep schijnt zich niet altijd bewust te zijn van de

mogelijke specifieke problemen die deze groep op de werkvloer zou kunnen ervaren door hun individuele kenmerken.

## Aanbevelingen

Onze aanbevelingen richten zich in het bijzonder naar de onderzoekswereld, de arbeidsmarktactoren en de holebi-verenigingen. Het onderzoeksteam van deze studie is uiteraard bereid om verder mee te werken aan de vertaling van deze aanbevelingen naar de praktijk.

### Ten aanzien van de onderzoekswereld

26. Onderzoek uitvoeren dat toelaat om beter te omkaderen hoe normen en waarden die de minst begunstigde sociale klassen uitsluiten, zich op structurele wijze herhalen. Men zou aldus de wijze waarop deze mechanismen zich herhalen, moeten identificeren en de gevolgen moeten analyseren die dit heeft op een sociale groep (arbeiders/holebi's) die zich hiertegen minder kan verdedigen.
27. **Onderzoek uitvoeren vanuit een organisationeel en maatschappelijk perspectief naar de stigmatiserende en discriminatiemechanismen die in werkgerelateerde omgevingen aanwezig zijn.** Teneinde meer precies te weten waar acties best ondernomen zullen moeten worden en om de aard en toepassing van deze acties te bepalen, zou het relevant zijn dit onderzoek vanuit het standpunt van het individu aan te vullen met onderzoek vanuit een meer organisatorisch en maatschappelijk perspectief. Concrete mogelijkheden voor actie zullen verder uitgewerkt kunnen worden door de mechanismen van stigmatisering en discriminatie te identificeren die bestaan binnen ondernemingen en andere organisaties, bij werkgevers- en werknemersorganisaties, binnen overheidsdiensten bevoegd voor werkgelegenheid en werkloosheid.

### Ten aanzien van arbeidsmarktactoren

28. **Een reflectie en dialoog initiëren over de dominante waarden en normen binnen de bedrijven en organisaties.** De arbeidsmarktactoren (werknemers- en werkgeversorganisaties, ondernemingsraden, comités van veiligheid en gezondheid op de werkplek, werknemers, werkgevers,...) zouden een nuttige reflectie en dialoog kunnen voeren betreffende de dominante waarden en normen binnen de werkvloer. Deze reflectie zou kunnen leiden tot een identificatie van de stereotypes en vooroordelen die (al dan niet op impliciete wijze) de positie van de werknemers die niet of maar deels aan de dominante kenmerken beantwoorden, verminderen, sanctioneren of verzwakken.
29. **Het systematisch rekening houden met de specifieke situatie van holebi's in de charters en diversiteitplannen en binnen de mandaten van de diensten die rond discriminatie werken.**
30. **Opvolgen, maar vooral intensifiëren van acties betreffende de thematiek 'homoseksualiteit en werk', rekening houdend met alle mogelijke professionele functies.**
31. **De woordenschat aanpassen in alle relevante documenten: arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglement, etc.** Het gebruik van termen als 'partner' in plaats van echtgenoot/echtgenote bijvoorbeeld is een stap binnen de strijd tegen sommige vormen van hetero-normativiteit.

32. **Vorming ontwikkelen over hoe verschillend discriminatievormen zich manifesteren en hoe deze ervaren worden.** Deze vormingsessies zouden zich kunnen richten tot de diegenen die in eerste lijn staan (namelijk HRM diensten, vakbondsdelegatie, vertrouwenspersonen). Dergelijke bewustmaking is van groot belang, wetende dat om discriminatie goed te kunnen inschatten, men zich moet toelaten om discriminatie te voelen. En in dat opzicht zal de socioprofessionele groep van onze studie (o.a. gekenmerkt door een lage frequentie van 'coming out' op de werkvloer) misschien niet de groep zijn die zich het meest begrepen gaat voelen. Reacties en antwoorden die de arbeiders zouden kunnen krijgen van hun eerste hulplijn, zijn dus cruciaal. Ook op niveau van uitzendorganisaties zouden dergelijke vormingen en verdere sensibilisering moeten aangemoedigd worden. Deze vormingen zouden ook moeten leiden tot een meer proactieve opstelling van deze eerstelijns actoren, namelijk expliciet ingrijpen wanneer tekenen of feiten van homofobie of niet-inclusief gedrag of situaties (homofobe opmerkingen of grapjes, aparte behandeling, gebrek aan uitnodigingen voor sociale gebeurtenissen, etc.) zich stellen.

### **Ten aanzien van de holebi-verenigingen**

33. **Reflectie rond 'klasse, gender, origine'.** Een belangrijke vaststelling was de lage visibiliteit of aanwezigheid van de socioprofessionele groep van arbeiders binnen de holebi-verenigingen. Ook stelt deze groep van arbeiders niet altijd zijn plaats te kunnen vinden binnen de holebi-verenigingen. Deze vaststelling zou zich kunnen vertalen in een vorm van klassediscriminatie, discriminatie die bepaalde minderheden binnen de holebi's (vrouwen, allochtonen) ervaren in sommige holebi-verenigingen. Op basis van dit onderzoek denken we dat het nuttig zou kunnen zijn dat de 'holebi wereld', en in het bijzonder de verenigingen, een reflectie (en zelfs een introspectie) rond het thema 'klasse, gender en origine' initiëren. Deze reflectie zou kunnen leiden tot een vraagstelling rond de mate van inclusie van sommige groepen. Zelfs indien de discussie ten aanzien van elke subgroep afzonderlijk gevoerd kan worden (subgroep van socio-economisch minder begunstigden, subgroep van migranten, subgroep van vrouwen, ...), is het belangrijk dat het globale kader van de discussie het globale kader van 'klasse, gender, origine' is in die zin dat de discussie zich stelt voor groepen die al dan niet bewust, als zijnde verschillend en dus lager aanzien worden. Bijzondere aandacht dient besteed te worden aan de wijze waarop deze reflectie vorm krijgt, nl. geen reflectie over de groepen in kwestie maar wel samen met de groepen in kwestie. In tegenstelling tot wat men vaststelt voor sommige groepen (zoals vrouwen, allochtonen), zullen dergelijke initiatieven niet per se zelf genomen worden door vertegenwoordigers van de laaggeschoolde holebis en/of holebis die handenarbeid of technische functie uitoefenen. Immers, om dergelijke collectieve actie te ondernemen, moeten diegenen die aan de basis ervan liggen, een zekere gezamenlijk identiteit voelen. Deze collectieve identiteit is immers niet (meer) aanwezig binnen deze sociale groep. Om te verzekeren dat deze reflectie niet een aantal uitsluitingsmechanismen overneemt of versterkt, kunnen een aantal zeer concrete afspraken gemaakt worden: waar men samenzit, uren van ontmoeting, taalgebruik, keuze van de facilitator, discussiemethode, inspraakmodel, etc.
34. **Mandaten en acties van de verenigingen intensifiëren met betrekking tot het dagelijkse privé- en professioneel leven van de holebi's.** Dergelijke acties zijn al door een aantal verenigingen



ondernomen maar er is nog werk aan de winkel! Het gevoel van de holebi-verenigingen, dat gelijkheid op juridisch vlak (bijna) bereikt is, zou niet moeten leiden tot een onderschatting van de (nog) steeds aanwezige homofobie, en dit in het bijzonder binnen de sociale groepen en klassen die niet hun plaats vinden in de verenigingen. Deze acties zouden monitoren over en bewaken van dagelijkse discriminatie-ervaringen, het voeren van preventie en proactieve interventies, het bieden van eerstelijns hulp, onthaal en begeleidingswerk kunnen intensifiëren.

35. **Opvolgen maar vooral intensifiëren van acties betreffende het thema 'homoseksualiteit en werk', rekening houdend met alle mogelijke socioprofessionele categorieën.**
36. **Verdere sensibilisering voorzien in scholen en in het bijzonder in de technische en professionele scholen.**