

DISCRIMINATIE VAN HOLEBI'S OP DE WERKVLOER

Een onderzoek in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding uitgevoerd door Prof. John VINCKE (Vakgroep Sociologie – Universiteit Gent)

BESLUIT – mei 2008

In 2003 is het verbod op discriminatie omwille van seksuele oriëntatie opgenomen in de antidiscriminatiewet. Belgen zijn met andere woorden legaal beschermd tegen discriminatie met betrekking tot hun seksuele oriëntatie. Echter, betekent dit dat dit soort discriminatie volledig verdwenen is op de werkvloer in België? Dit onderzoek, genaamd Zzzip@work, uitgevoerd door de Vakgroep Sociologie en in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, poogt de Belgische situatie omtrent holebi-discriminatie in kaart te brengen.

Dit rapport bestaat uit twee delen. In het eerste deel werd de eigen data van homoseksuele werknemers in België onder de loep genomen (Zzzip@work). Na de algemene gegevens, werd er voornamelijk ingegaan op ervaring van homofobie op de werkvloer en de gevolgen hiervan. Telkens werd er gekeken of er significante verschillen terug te vinden waren naar taalgebied, geslacht, leeftijd, opleiding en bedrijfsgrootte. In het tweede deel wordt onze eigen data vergeleken met het 'SILC' algemene bevolkingsonderzoek (Study on Income and Living Conditions, 2005, Eurostat, data voor België). Voor Zzzip@work hebben we dezelfde schalen en vragen gebruikt, waardoor beide onderzoeken perfect te matchen zijn. Wel hebben we ons hier beperkt tot de hoger opgeleide werknemers.

Zzzip@work werd online afgenomen en bereikte 2.497 respondenten, waarvan 1.814 Nederlandstalige en 683 Franstalige holebi's met een gemiddelde leeftijd van 35.5 jaar. 62% van de steekproef zijn mannen, 74% hebben minstens een hoger diploma van het korte type. Met betrekking tot de huidige werksituatie vinden we dat 3 op 4 respondenten werknemer is. Meer vrouwen dan mannen werken deeltijds en er zijn meer mannen die werken als zelfstandige vergeleken met vrouwen. Qua beroep zijn het vooral de mannen die een leidinggevende functie uitoefenen. Vrouwen zijn meer terug te vinden in de publieke sector (overheidsdiensten), mannen in de privé sector.

Vooraleer in te gaan op discriminatie op basis van seksuele oriëntatie, ging Zzzip@work na hoe gevoelig de respondenten waren voor dit thema. Uit de enquête bleek dat voor drie vierde van de respondenten seksuele oriëntatie absoluut geen issue is om hun jobkeuze op te baseren, maar 30% houdt er in meer of mindere mate wel rekening mee in de keuze van zijn/haar werkplek, vooral Franstalige respondenten. Hoger opgeleide respondenten kiezen sneller een bedrijf in een homovriendelijke omgeving (bvb een grote stad) dan lager opgeleide holebi's. Meer respondenten uit kleinere bedrijven hebben er al eens aan gedacht om een eigen bedrijf op te richten om zo homofobie te vermijden.

Op de werkplek, zijn het vooral post-universitaire, vrouwen en Franstalige respondenten die moeite hebben om openlijk over hun seksuele oriëntatie te praten. Deze subgroepen zullen hun geaardheid ook bewust verborgen houden. Openheid blijkt het gemakkelijkste te zijn tegenover collega's en de directe baas. Coming out op het werk bleek vooral voor mannen en Franstalige respondenten positieve gevolgen te hebben. Hoger geschoolden zagen vaker geen verandering volgend op hun openheid. Degenen die zelfs een achteruitgang rapporteerden, ervoeren dit vooral onder de vorm van onbehaaglijk gevoel bij de dagelijkse interacties met collega's en leidinggevenden.

Negatieve gebeurtenissen op de werkvloer werden zowel algemeen als met betrekking tot seksuele oriëntatie bevraagd. Algemeen merken we vooral negatieve ervaringen op bij oudere respondenten. Deze hebben significant meer dan jongere werknemers ervaring met ontslag, het missen van interne promotie, opzijgezet worden wegens organisatorische noden, lagere verloning voor gelijk werk krijgen, gereclasseerd, gereaffecteerd of gemuteerd worden, en gedwongen ontslag moeten nemen. Mannen hebben meer ervaring met het niet weerhouden worden bij tewerkstellingsselectie en het missen van interne promotie. Nederlandstaligen rapporteren tenslotte, meer dan Franstalige respondenten, ontslag en opzijgezet worden omwille van organisatorische noden. Met betrekking tot seksuele oriëntatie, zien we dat toch 12% van de respondenten promotiekansen hebben gemist omwille van hun homoseksualiteit. Mannen scoren op elke vorm van discriminatie hoger. Dit soort discriminatie wordt meer gerapporteerd in middelgrote en grote bedrijven.

Discriminatie gebeurt echter op nog andere manieren. In Zzzip@work wordt een onderscheid gemaakt tussen impliciete en expliciete discriminatie. Impliciete of verdoken homofobie, voornamelijk onder de vorm van geruchten, zinspelingen en spot, worden door meer dan 65% van de respondenten gerapporteerd. Collega's, directe bazen en het hoger kader blijken de grootste 'pesters' te zijn, en dit vooral in grote bedrijven. Expliciete homofobie komt minder voor, maar toch rapporteert 12% dit soort homofobie – meer Franstaligen, werknemers van grote bedrijven, lager opgeleiden en +45-jarige holebi's – en dit in de vorm van homofobe grappen en persoonlijke verbale of schriftelijke homofobe beledigingen. Zes procent van de Franstalige respondenten meldt zelfs gevallen van verbale dreigementen en 7.6% van de Nederlandstalige respondenten rapporteert fysiek en seksueel geweld. Ook hier zijn de collega's, directe bazen en het hoger kader de daders.

Ten slotte werd er gepeild naar de gevolgen van zulke ervaren discriminatie (zelf of getuige geweest van). Bijna drie vierde van de respondenten reageren met toegenomen voorzichtigheid bij het aanhalen van het privéleven. Andere veel voorkomende gevolgen zijn angstgevoelens en stress, woede en depressie. Franstalige respondenten vermeldde meer angst, woede en voorzichtigheid, 45-plussers meer depressieve gevoelens. Vrouwen blijken dan weer iets meer tussen te komen wanneer iemand het slachtoffer is van homofobie.

Vaak wordt er gesuggereerd dat holebi's, net zoals vrouwen ("glazen plafond"), te maken kunnen hebben met een "roze plafond". Hiermee wordt bedoeld dat holebi's – als gevolg van hun seksuele oriëntatie, minder arbeidskansen zouden hebben en lagere inkomens zouden hebben. Dit onderzochten we in ons tweede deel, waar we Zzip@work matchten met de SILC-data, een steekproef uit de algemene Belgische bevolking.

Holebi's, zowel vrouwen als mannen, kiezen relatief meer voor jobs in het onderwijs, de overheid, kantoren, intellectuele beroepen en in specifieke gezondheidswetenschappelijke jobs. Dit heeft als gevolg dat holebi's vooral terug te vinden zijn in de publieke sector, waar meer gewerkt wordt met een vast loon. Meer holebi's dan hetero's zitten in een superviserende functie, en hebben bijgevolg een hoger brutoloon. Vrouwen uit SILC kiezen meer voor deeltijds werk dan de vrouwen uit Zzip@work.

Om effectieve inkomensverschillen na te gaan, hebben we een regressie analyse uitgevoerd met heteromannen als referentiegroep. Inkomen wordt positief beïnvloed door factoren als meer werkuren, groter bedrijf, supervisie uitoefening en hogere anciënniteit. Homo's en biseksuele mannen hebben een hoger brutoloon dan heteromannen; lesbiennes en biseksuele vrouwen verdienen evenveel dan mannen uit SILC. Een verklaring van dit inkomensverschil mag echter niet gezocht worden in seksuele oriëntatie, maar eerder in factoren die hier nog niet in rekening gebracht zijn, zoals opleidingsniveau en de keuze van sector en de daar geldende lonen. Mochten we over deze data beschikken, verwachten we zelfs dat onder controle van job contextuele factoren, het verschil tussen holebi's en de algemene bevolking, helemaal zal verdwijnen.

Aan de hand van deze bevindingen kunnen we een aantal beleidsaanbevelingen formuleren:

- Zichtbaarheid van holebi's moet op alle niveau's gestimuleerd worden. Coming out is vaak moeilijk wanneer men hoog opgeleid is of een hoge functie inneemt (lees: wanneer men veel te verliezen heeft). Ook vrouwen en Franstaligen hebben het moeilijker zich te outen. Bedrijfsleiders, diensthoofden, directies,... moeten het initiatief nemen in het promoten van een inclusief beleid. Zichtbaarheid kan bewerkstelligd worden door folders, affiches, en communicatieboodschappen te verspreiden die holebi's (en andere (minderheids)groepen) aanmoedigen om in een bepaald bedrijf of sector te gaan werken.
- De behoeften van holebi-werknemers kunnen verschillen van werkomgeving tot werkomgeving. Een top down aanpak (zie vorig punt) moet gecombineerd worden met input van informatie van de werknemers zelf ('bottom up'). Holebi-werknemers moeten betrokken worden bij de holebi-vriendelijke maatregelen die zouden genomen worden.

- Een pro-actieve aanpak van discriminatie: holebiwerknemers zijn niet enkel zelf verantwoordelijk voor de aangifte van discriminatie. In de werkomgeving moeten flexibele aangifteprocedures voorhanden zijn die de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de werknemers respecteren.
- Een organisatiebeleid moet gepromoot worden via training, publiciteit en het verspreiden van informatie. Holebiseksualiteit wordt vaak gezien als een gevoelig thema dat tot de privé-sfeer en niet tot de werksfeer behoort. Daardoor wordt holebiseksualiteit vaak vergeten als een onderdeel van diversiteitscampagnes.
- Holebi-werkgroepen en -netwerken kunnen een meerwaarde zijn binnen een werkomgeving. Ze zenden het signaal uit dat holebi's een plaats hebben in de werkomgeving en dat zichtbaarheid wordt aangemoedigd. Bovendien kunnen ze ondersteuning bieden aan holebi's die problemen ervaren op het werk met betrekking tot hun seksuele voorkeur.

Voorts resten een aantal onbeantwoorde vragen die verder geëxploreerd moeten worden:

- 12% van de respondenten heeft promotiekansen gemist. Het is onduidelijk welke invloed dit heeft op de loopbaan van holebi's en in welke mate werknemer en werkgever hier gedeelde verantwoordelijkheid dragen. Het in kaart brengen van discriminatiemanagement door werkgevers en holebi-werknemers is noodzakelijk.
- Collega's en oversten in grote bedrijven blijken vaak aan de basis te liggen van verdoken en expliciete homofobie. Een kwalitatieve analyse van bedrijfsculturen kan mogelijk de factoren blootleggen die constituerend zijn voor een homofob klimaat in dergelijk segment van de arbeidsmarkt.
- Franstaligen, +45-jarige holebi's en lager opgeleiden worden meer blootgesteld aan expliciete homofobie. Voor het Franstalig landsgedeelte dienen politici initiatief te nemen om te sensibiliseren rond dit thema. Bovendien moet in kaart gebracht worden waarom deze vorm van homofobie er door holebi's vaak ervaren wordt en waarom holebi's er moeilijk open kunnen zijn over hun seksuele voorkeur. Bij holebi's ouder dan 45 jaar kan stigmamanagement een rol spelen (zie ook Godemont, Dewaele & Breda, 2004). Kwalitatief onderzoek kan de ervaringen van personen uit deze leeftijdsgroep in kaart brengen. Daarnaast is er weinig geweten over de beleving en aanvaarding van holebi-seksualiteit in beroepsectoren die bevolkt worden door lager opgeleiden. Ook hier dient zich de noodzaak tot verdere exploratie aan.

* De vragenlijst gebruikt voor deze datacollectie, werd opgesteld naar het voorbeeld van de vragenlijst ontwikkeld door dr. Christian Falcoz in het kader van de studie Falcoz C., 2008, Homophobie dans l'entreprise, Paris, La Documentation Française, collection "Etudes et Recherches - HALDE", 192 pages