

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)

SAMENVATTING VAN DE RESULTATEN – mei 2008

1. De totale onderzoeksgroep bestond uit 2.497 respondenten waarvan 1.814 Nederlandstaligen en 683 Franstaligen. Er waren ongeveer 62% mannen en 28% vrouwen. De groep bestaat vooral uit hoger opgeleiden. Bijna 30% heeft een diploma hoger onderwijs van het korte type en nog eens bijna 30% heeft een diploma hoger onderwijs van het lange type. Het gros van de respondenten is ongehuwd en nooit gehuwd geweest. Dit is meer zo voor mannen dan voor vrouwen. Bij deze laatste vinden we vooral meer gehuwden en samenwonenden. Bij de Franstalige respondenten vinden we meer ongehuwden. Nederlandstalige respondenten blijken meer gehuwd of samenwonend te zijn vergeleken met de Franstalige respondenten.
2. Ongeveer 92% is in beide taalgroepen veel meer of volledig homoseksueel/lesbisch. Zoals te verwachten identificeren vrouwen zich minder als exclusief homoseksueel vergeleken met mannen. Dit komt ook tot uiting in het verkiezen van partnerrelaties, seksuele fantasieën en contacten.
3. Het merendeel (ongeveer drie op vier) heeft een voltijdse job als werknemer. Er is wel een verschil naar geslacht :meer vrouwen dan mannen werken deeltijds. Tevens zijn er meer mannen zelfstandig vergeleken met vrouwen. Er zijn geen noemenswaardige verschillen naar taalgroep. Respondenten ouder dan 45 jaar hebben ook iets minder een voltijdse job.
4. Met betrekking tot het beroepsstatuut zijn er een aantal verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen hebben meer een leidinggevend beroep en zijn ook minder in het onderwijs vertegenwoordigd. Vrouwen zijn ook meer tewerkgesteld als kantoorpersoneel.
5. De sectoren waarin mannen en vrouwen tewerkgesteld zijn verschillen ook. Vrouwen zijn meer tewerk gesteld in het onderwijs en in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.
6. Meer mannen dan vrouwen werken in de privé sector. Meer vrouwen dan mannen zijn als contractueel tewerkgesteld bij de overheid.
7. De meeste respondenten zijn tewerkgesteld in bedrijven of vestigingen van bedrijven met meer dan 50 werknemers. Er zijn geen noemenswaardige verschillen naar geslacht of taal.

8. Zowel mannen als vrouwen waren gemiddeld 22,2 jaar oud toen ze hun beroepsloopbaan begonnen. De gemiddelde duur ervan bedraagt voor mannen 13,7 jaar en voor vrouwen 11,4.
9. Uit de cijfers blijkt dat de seksuele oriëntatie wel degelijk een impact heeft op de vormgeving van de beroepsloopbaan. Voor bijna 30% van de respondenten beïnvloedt hun seksuele oriëntatie de jobkeuze, voor 28% de bedrijfskeuze, voor bijna 34% de beroepssector, voor 31% de geografische locatie van de job, voor 8% de overweging om met een eigen bedrijf te starten. Er zijn geen verschillen naar geslacht te vermelden. Wel valt op dat Franstalige respondenten meer bevestigend antwoorden voor het kiezen voor een minder homofobe geografische locatie. Tevens vermelden ze meer overwogen te hebben een eigen bedrijf op te richten.
10. Respondenten met een postuniversitaire scholing kiezen meer voor een job die holebi vriendelijk lijkt vergeleken met respondenten met hoger secundair beroepsonderwijs en hoger onderwijs van korte type. Ze verschillen niet van de andere opleidingscategorieën.
11. Werknemers uit kleine bedrijven hebben meer overwogen een eigen bedrijf op te richten om te ontsnappen aan homofobie.
12. Nederlandstalige respondenten vermelden iets meer ontslagen te zijn. Dit geldt ook voor oudere werknemers.
13. Mannen rapporteren meer niet weerhouden te zijn bij selectieprocedures vergeleken met vrouwen.
14. Dit geldt ook voor buiten spel gezet worden bij promotie. Oudere werknemers rapporteren dit ook meer.
15. Opzijgezet worden ten gevolge de noden van de organisatie wordt meer door Nederlandstalige dan Franstalige respondenten vermeld en door oudere werknemers.
16. Een lagere verloning ontvangen voor een gelijke job en mits gelijke kwalificaties wordt meer vermeld door oudere werknemers. Idem voor gereclasseerd, gereaffecteerd of gemuteerd worden, en gedwongen worden ontslag te nemen.
17. Met betrekking tot het opleidingsniveau stellen we vast dat openlijk spreken over de seksuele oriëntatie problematischer wordt bij respondenten met postuniversitaire vorming en bij vrouwen. Met betrekking tot bedrijfsgrootte tekenen er zich geen tendensen af.
18. Op alle items met betrekking tot openheid en ervaring van homofobie scoren Franstaligen significant slechter dan Nederlandstaligen.

19. Bij functioneringsgesprekken komt seksuele oriëntatie minder naar voor bij hoog geschoolden vergeleken met laag geschoolden. Met uitzondering voor contacten met klanten of gebruikers komt in alle bevroegde omstandigheden seksuele oriëntatie meer aan bod in grotere bedrijven.
20. Er is duidelijk een verschil naar openheid binnen het bedrijf bij Nederlandstalige respondenten vergeleken met Franstalige. Tevens zijn mannen meer open vergeleken met vrouwen. Er is geen verschil in openheid naargelang de grootte van het bedrijf. We stellen ook vast dat hoger opgeleiden minder open zijn vergeleken met lager opgeleiden. De respondenten met postuniversitair diploma scoren ook hier weer het hoogst. Men spreekt over zijn/haar seksuele oriëntatie vooral met collega's en directe overste
21. Ongeveer 60% rapporteert enige verbetering na de periode van outing. Vrouwen rapporteren minder verbetering vergeleken met mannen. Franstaligen rapporteren meer verbetering dan Nederlandstaligen. De grootte van het bedrijf oefent geen invloed uit op de gevolgen van het open spreken over de seksuele oriëntatie. Hoger geschoolden rapporteren vaker geen verandering volgend op hun openheid.
22. Bij verslechtering van het arbeidsklimaat na outing wordt er vooral een gevoel van onbehagen met collega's en met de leidinggevenden vermeld.
23. Meer dan één op twee verzwijgt de seksuele oriëntatie tijdens de integratiefase binnen het bedrijf. Dit lijkt vooral voor te komen in grote bedrijven. Het komt ook meer voor bij Franstalige respondenten en bij vrouwen. Vooral het gebruik van neutrale bewoordingen om over het privé leven spreken alsook het vermijden van persoonlijke vragen valt op.
24. Iets minder dan één op vier ervaart impliciete homofobie. Bij 5% komt indirecte homofobie relatief vaak voor. Er is geen verschil naar taalgroep noch naar geslacht. Tevens lijkt impliciete homofobie meer voor te komen in grote bedrijven. Impliciete homofobie lijkt op min of meer gelijkaardige wijze voor te komen in beide taalgroepen. Geruchten, zinspelingen en spot komen zeer frequent voor. De homofobe reacties kwamen vooral van collega's, direct leidinggevende en het hoger kader.
25. Expliciete of directe homofobie komt veel minder voor dan impliciete of indirecte. Ongeveer 12% ervaart dit. Franstalige respondenten zijn duidelijk meer het slachtoffer geweest. Tevens komt het meer voor in grote bedrijven (+ 50 werknemers). Tevens wordt deze vorm meer vermeld door respondenten met enkel lager secundair onderwijs en werknemers ouder dan 45.
26. Alhoewel het merendeel van expliciete homofobie verbaal is, vindt er ook een klein aantal bedreigingen en fysiek geweld plaats. In Franstalig België lijkt dit vooral eerder verbaal te zijn. In Vlaanderen rapporteert men meer

bedreiging en fysieke agressie. Ook hier blijken de collega's , de direct leidinggevende en het hoger kader verantwoordelijk te zijn.

27. 17% in Vlaanderen en 33,5% in Franstalig België was getuige van homofobe reacties of handelingen. Franstalige respondenten rapporteren dit duidelijk meer. Tevens komt dit meer voor in bedrijven met meer dan 50 werknemers. Ook 45 plussers zijn meer getuige geweest.
28. Ongeveer 20% van degenen die homofobie ervaren hebben, rapporteert depressieve gevoelens als reactie op de ervaren homofobie. Gemiddeld 50% rapporteert woede en stress. Vooral 45 plussers rapporteren meer depressie als gevolg van homofobie. Franstalige respondenten vermelden ook meer angst, woede en voorzichtigheid. Tevens vermelden vrouwen meer tussen te komen wanneer iemand slachtoffer is van homofobie.
29. Het buiten spel gezet worden bij promotie is de meest gerapporteerde vorm van discriminatie (12%). Mannen scoren op elke vorm van discriminatie hoger dan vrouwen. Nederlandstaligen verklaren net iets meer dan Franstaligen om geen toestemming te krijgen op vorming en tevens een lager salaris te krijgen. Respondenten in bedrijven met minder dan 10 werknemers rapporteren deze discriminatievormen het minst. Vooral 45 plussers rapporteren promotiekansen gemist te hebben.
30. Wanneer we de onderzoeksgroep holebi's vergelijken met een controle groep getrokken uit de algemene bevolking (Study on Income and Living Conditions, Eurostat, Belgische data, 2005) stellen we vast dat mannen in sterkere mate tewerk gesteld zijn bij de overheid, het onderwijs en binnen kantoren. Tevens zijn er beduidend meer specialisten in intellectuele beroepen en specialisten in gezondheidswetenschappen. Met uitzondering voor kantoorbediende geldt dit ook voor vrouwen. Het lijkt dat holebi's kiezen voor sectoren die sterk gereguleerd zijn en stabiliteit bieden. Tevens werken holebi's gemiddeld meer in bedrijven met meer dan 50 werknemers.
31. Uit ons analyse model waarbij we controleren voor de effecten van aantal uren gewerkt, anciënniteit, grootte van het bedrijf en het hebben van supervisie blijkt dat we geen loondiscriminatie kunnen vaststellen. Dit geldt zowel voor homomannen en homovrouwen. Deze laatste werken meer uren per week vergeleken met heterovrouwen. Het gemiddeld aantal uur gewerkt in eerste en eventueel bijkomende jobs, is zowel voor homomannen en heteromannen gelijk.

* 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