

DIVERSITEIT

Jezelf kunnen zijn komt je levenskwaliteit ten goede

ULB peilt naar situatie van holebi- en transgenderwerknemers



DENIS BOUWEN

Homo- en lesbiennestellen kunnen sinds 2003 in het huwelijk treden in België. Kinderen adopteren is in principe ook mogelijk voor holebi's. En op de jongste 'Antwerp Pride' namen zelfs holebi-politieagenten in hun uniform deel aan de feestelijke mars. Kortom, de kijk op holebi's is behoorlijk geëvolueerd in de afgelopen 15 tot 20 jaar. Toch kan het altijd beter. Ook op de werkvloer, zoals nieuw onderzoek van de Universit  Libre de Bruxelles (ULB) aantoot.

Onderzoeker Jan Van der Linden en professor Caroline Closon zijn verbonden aan het onderzoekscentrum voor arbeids- en consumptiepsychologie van de ULB. Zij voerden begin dit jaar een enquête uit om na te gaan in welke mate holebi's en transgenders nog discriminatie ondervinden op de werkvloer. Niet meer van deze tijd, zeg je? Toch wel. Herinner je hoe een homoseksuele leraar in de zomer een baan weigerde in een Brusselse basisschool. De reden: de directie had hem gevraagd om te zwijgen over zijn geaardheid. Het voorval deed heel wat inkt vloeien in kranten en op sociale media. En ook de politiek mengde zich in het debat. De onderzoekers van de ULB konden zich baseren op 722 compleet ingevulde vragenlijsten. Het merendeel van de antwoorden kwam van werknemers en werkzoekenden in België (68,4 procent). Maar er waren ook antwoorden uit Frankrijk (13,4 procent), andere Europese landen (13,4 procent) en zelfs de VS (4,8 procent). Bijna de helft van de respondenten bestond uit homomannen. De andere respondenten waren lesbische vrouwen, biseksuelen of transgenders. "In de psychologie onderzoeken we graag hoe mensen tegenover een zogezegde norm reageren", zegt arbeidspycholoog Jan Van der Linden. "Stereotypes kunnen leiden tot discriminatie. Toen we onze enquête uitwerkten, gingen we ervan uit dat er op de werkplek nog altijd heel wat discriminatie voorkomt op grond van seksuele geaardheid en van geslacht. Als je ziet hoe er vorig jaar in Frankrijk verhit werd gedebatteerd over *le mariage pour tous*, beseft je dat holebi's nog lang niet algemeen zijn aanvaard. Ook al is er zeker vooruitgang geboekt."

Coming-out

Uit de antwoorden op de enquête blijkt dat 66,8 procent van de holebi's en transgenders

Twee mannen die samenleven, het is maatschappelijk al veel meer aanvaard dan 15 of 20 jaar geleden. Maar alle discriminatie is zeker nog niet weg. Ook niet op de werkvloer.

zijn coming-out heeft gemaakt bij familie en vrienden. In het beroepsleven zijn de rechtstreekse collega's in 46 procent van de gevallen op de hoogte. Van een coming-out bij de leidinggevende van de werknemer is in slechts 37 procent van de gevallen sprake. "Holebi's doen vaker hun coming-out dan transgenders", constateert Van der Linden. "Wie open is over zijn seksuele geaardheid of gender-identiteit, voelt zich minder angstig, heeft een beter zelfbeeld en is meer tevreden over het werk en het leven in het algemeen."

Bij de holebi's zegt bijna 54 procent al met homofobe uitspraken of gedragingen te zijn geconfronteerd in de werksituatie. Van de transgender-werknemers verklaart 62 procent al te hebben moeten afrekenen met 'transfobie'.

Uitgesloten

Worden holebi-werknemers soms uitgesloten van 'sociale activiteiten'? Eén op vijf zegt dat dit effectief voorkomt. Bij de transgenders gaat het om meer dan één derde die soms hiervan wordt uitgesloten. Bijna acht procent van de holebi's zegt ooit te zijn ontslagen of een contractverlenging te hebben gemist als gevolg van de seksuele oriëntatie. Bij de transgenders liggen de scores op die punten een stuk hoger.

"De algemene mentaliteit is veranderd maar alle discriminatie is zeker niet verdwenen", stelt Van der Linden. "Transgender-werknemers ervaren nog meer uitsluiting en stigmatisering dan holebi's. Werkgevers doen doorgaans weinig of niets om discriminatie te bestrijden. Soms hebben ze wat aandacht voor homomannen. De andere groepen worden verwaarloosd."

ONS RECHT: *Waarom gebeurt de coming-out vaker privé dan op het werk?*

VAN DER LINDEN: "Vrienden en kennissen kan je zelf kiezen. Maar je collega's kies je niet. Als de reactie op een coming-out tegenvalt op het werk, moet je wel voort met die collega's. Verder is er op het werk ook minder ruimte om te praten over je privéleven dan buiten de werksfeer."

Authenticiteit

ONS RECHT: *Wat motiveert werknemers om op het werk te vertellen dat ze 'anders' zijn?*

VAN DER LINDEN: "Diegenen die de stap zetten, willen ten volle zichzelf kunnen zijn op het werk. Het is voor hen een kwestie van authenticiteit. Ze zien de coming-out ook als een daad die hun leven minder ingewikkeld kan maken omdat ze dan geen verhalen meer moeten ophangen over hun privéleven. Altijd alles verzwijgen en rond de pot draaien vergt veel energie van een mens."

ONS RECHT: *Er zijn ook werknemers die er liever over zwijgen?*

VAN DER LINDEN: "Zulke werknemers willen zichzelf beschermen tegen vormen van homo- of transgenderhaat. Soms zijn ze bang voor pesterijen. Of voor het missen van promoties en carrièrekansen. Ze willen ook niet worden uitgesloten op formele of informele momenten in hun bedrijf of organisatie."

ONS RECHT: *Heb je enig idee hoe groot de homopen transfobie op de werkvloer is?*

VAN DER LINDEN: "Daar cijfers op plakken is uiterst moeilijk. Het varieert ook van werkgever tot werkgever en van sector tot sector. Ik kan me inbeelden dat holebi's minder problemen zullen ondervinden in het artistieke milieu dan in de bouw. Maar vergeet niet dat discriminatie vaak niet flagrant is maar onrechtstreeks. Wat onrechtstreeks gebeurt, is moeilijker te bewijzen én lastiger te bestraffen. Het blijkt wel dat transgenders soms met een smoes worden geweerd uit sollicitatieprocedures."

Bij de holebi's zegt bijna 54 procent al met homofobe uitspraken of gedragingen te zijn geconfronteerd in de werksituatie.

ONS RECHT: *De situatie is dus rooskleurig voor holebi's?*

VAN DER LINDEN: "Dat zou ik nu ook niet meteen willen beweren. Transgenders zijn wel extra kwetsbaar omdat ze meer 'normen' in het gedrag brengen: zij kunnen worden gediscrimineerd op basis van hun 'gender' en van hun seksuele geaardheid. Homoseksualiteit is niet langer een taboe voor een groeiend deel van de bevolking maar transgender-zijn wordt nog dikwijls gezien als een medisch of psychiatrisch probleem."

Diversiteit helpt

ONS RECHT: *Waarom zouden werkgevers inspanningen moeten doen om de discriminatie van holebi's en transgenders op de werkvloer tegen te gaan?*

VAN DER LINDEN: "Ons uitgangspunt is dat diversiteit onder het personeel kan helpen

om de doelstellingen van het bedrijf of de organisatie te verwezenlijken. Wie wil innoveren, is gebaat bij een zo divers mogelijk personeelsbestand. Als werkgever moet je ernaar streven om de juiste persoon op de juiste plek te zetten. Bekwaamheden en vaardigheden moeten dus primeren, niet de seksuele geaardheid of gender-identiteit." "Werk neemt ook een heel belangrijke plaats in ons leven in. Als een werknemer zich goed in zijn vel voelt, is hij productiever en verbetert zijn levenskwaliteit."

Vakbonden

ONS RECHT: *Doen de vakbonden genoeg rond dit thema?*

VAN DER LINDEN: "Afgaande op de antwoorden in onze enquête zijn de vakbonden alleszins niet genoeg actief op dit vlak. De betrokken werknemers voelen zich eerder aan hun lot overgelaten. Vakbonden voeren soms wel algemene campagnes tegen discriminatie maar holebi's en transgenders komen daarbij maar beperkt aan bod."

"Ik zou vakbonden de raad geven om werkgevers te sensibiliseren rond de strijd tegen discriminatie van holebi's en transgenders. Vakbonden moeten het positieve effect van diversiteit onderstrepen en kunnen trainingen organiseren. Meer specifieke campagnes zijn zeker te overwegen. En ook vakbondsafgevaardigden moeten inzien dat aandacht voor deze groep werknemers zinvol en nuttig is." ●

De enquête van de ULB staat nog altijd online. Wie er alsnog wil aan deelnemen, kan surfen naar <http://goo.gl/CoqYhN>. Jan Van der Linden en Caroline Closon willen in de komende jaren nog meer onderzoek uitvoeren rond holebi's en transgenders. Wie vragen of suggesties heeft, kan e-mailen naar jan.van.der.linden@ulb.ac.be.

Holebi? Transgender?

Holebi is een samentrekking die verwijst naar homomannen, lesbische vrouwen en biseksuele mensen. Deze term ontstond in de jaren 1990 in Vlaanderen. In de loop der jaren werd het woord ook enigszins populair in Nederland.

Transgender is een koepelterm voor travestie, transgenderisme en transsexualiteit en alle andere vormen van gendervariantie. De term verwijst bewust niet naar een probleem of een stoornis.