



Marian van der Klein  
Suzanne Tan  
Ilse de Groot  
Jan Willem Duyvendak

Discriminatie is het woord niet

SAMENVATTING

20 april 2009

## Inhoud

1	Aanleiding en opdracht	3
2	Opzet van het onderzoek	5
3	Resultaten	7
3.1	Literatuuronderzoek	7
3.2	Onderzoek op de werkvloer	7
3.3	Bedrijfscultuur en instrumentarium	8
4	Aanbevelingen	11

## Aanleiding en opdracht

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) wil inzicht krijgen in de factoren die binnen arbeidssituaties bijdragen aan onderscheid op basis van seksuele voorkeur. De bejegening van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op het werk staat daarbij centraal. De Commissie stelt de volgende vraag: 'Welke problemen in de sfeer van bejegening (grapjes, uitsluiting, discriminatie) ervaren homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op de werkvloer en welke verschillen bestaan er tussen deze twee groepen die gerelateerd zijn aan hun geslacht?' Om inzicht in deze problematiek te verkrijgen heeft de Commissie in 2007 onderzoek uitgezet bij het Verwey-Jonker Instituut. Met de in het onderzoek verworven kennis beoogt de CGB te komen tot verbetering van het instrumentarium dat discriminatie van de doelgroep voorkomt of oplost.



## Opzet van het onderzoek

Om de opdracht uit te voeren verrichtte het Verwey-Jonker Instituut vier soorten kwalitatief onderzoek:

- Onderzoek 1 behelst een inventarisatie van de knelpunten en problemen op de werkvloer via experts op het gebied van homoseksualiteit en discriminatie. Hiertoe zijn medewerkers geraadpleegd van organisaties als het COC, Schorer, het Kenniscentrum Lesbisch en Homo-emancipatiebeleid (ondergebracht bij MOVISIE), en de HomLesgroep van ABVAKABO FNV.
- Het tweede traject is een uitgebreide analyse van de beschikbare Nederlandse literatuur (tot en met 2007) over de seksespecifieke aspecten van bejegening en het instrumentarium dat bij eventuele discriminatie is in te zetten.
- In het derde onderzoeksdeel is de bejegening door collega's en leidinggevenden in drie arbeidssectoren onder de loep genomen: openbaar bestuur, de transport- en communicatiesector en de gezondheidszorg. Deze sectoren variëren in gender (zowel wat betreft personeelssamenstelling als qua connotatie). Ook hadden ze uiteenlopende scores op de vraag naar de aanwezigheid van discriminatie van homoseksuelen (m/v) op het werk (de Nationale enquête arbeidsomstandigheden, CBS, 2007).
- We spraken met signaalfunctionarissen (vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, bedrijfsartsen), homoseksuele medewerkers (m/v), leidinggevenden en P&O-managers - werkzaam bij een commercieel bedrijf, een gemeente en een ziekenhuis. De interviews gingen in op de mogelijkheden van werknemers binnen de bedrijven/organisaties om eventuele gevallen van onheuse bejegening aan de orde te stellen.
- Als vierde zijn per sector expertmeetings georganiseerd om de onderzoeksresultaten over de bedrijven/organisaties in een breder verband te plaatsen en om het benodigde instrumentarium per sector te bespreken met P&O-professionals, beleidsmakers en vakbondsvertegenwoordigers.

De weerslag van onderzoek drie en vier is in dit rapport opgenomen als hoofdstuk 3 (de werkvloer). In hoofdstuk 4 en 5 zijn de quickscan instrumentarium en de literatuurstudie opgenomen, evenals de aanbevelingen aan de CGB. De knelpunteninventarisatie - inclusief de analyse van klachten van de CGB zelf - diende als basis voor het totale rapport.



### 3.1 Literatuuronderzoek

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat al meer dan een decennium diverse onderzoekers problemen signaleren in de sfeer van de bejegening en alledaagse omgang op het werk bij homoseksuelen (m/v). Tussen de 7% (m) en de 14% (v) van de homoseksuelen zegt last te hebben op het werk en tussen de 6% en de 14% van alle respondenten (zowel hetero als homo/lesbo) antwoordt 'ja' op de vraag of er 'soms of regelmatig discriminatie naar seksuele geaardheid of voorkeur is in hun werksfeer' (Bakker & Vanwesenbeeck, 2006; CBS, 2007).

Henny Bos en Theo Sandfort signaleerden in 1998 niet alleen dat de werkbeleving van homoseksuele werknemers statistisch gezien negatiever was dan die van heteroseksuele werknemers, maar ook dat lesbische vrouwen op het werk over het algemeen meer problemen ondervonden dan homomannen. Deze conclusie staat op gespannen voet met de bevindingen van Saskia Keuzenkamp et al., bijna tien jaar later. Ook zij concluderen dat de werkomgeving voor homo's en lesbiennes verre van ideaal is, maar zij stellen juist dat homomannen meer problemen ervaren dan lesbovrouwen. In dit onderzoek is gezocht naar mogelijke verklaringen voor deze verschillen in onderzoeksuitkomsten, aangevuld met bevindingen uit empirisch onderzoek op diverse werkvloeren variërend van gender-samenstelling en -connotatie: bij een gemeente, bij een ziekenhuis en bij een transport- en communicatiebedrijf.

### 3.2 Onderzoek op de werkvloer

Op dit moment is homoseksualiteit binnen m/v-gemengde en door mannen gedomineerde werkvloeren weinig zichtbaar: noch als categorie in P&O-beleid, noch op de werkvloer lijkt homoseksualiteit van belang. Op het eerste gezicht lijkt hiermee de kous af; er is geen probleem en er is dus geen aanleiding voor beleid. Bij nader inzien blijkt er echter juist sprake te zijn van bejegeningproblemen op de werkvloer, daar waar de zichtbaarheid van homoseksualiteit het geringst is. In de vrouwensectoren - in ons onderzoek vertegenwoordigd door de GGD bij de gemeente en het ziekenhuis - mogen/kunnen homoseksuelen (m/v) veel zichtbaarder zijn. Daar is veel beter bekend wie homoseksueel is (Hermanussen & Serail, 2005) en komt minder vaak onheuse bejegening voor. Flagranter discriminatie zoals intimidatie, fysiek geweld, discriminatie bij salariering of secundaire

arbeidsvoorwaarden komt doorgaans zelden voor. Als er onverhoopt sprake van is, wordt er - na melding - serieus werk van gemaakt. De meest voorkomende bejegeningproblemen die homoseksuelen (m/v) op het werk ervaren en signaleren, blijken vooral verband te houden met opmerkingen en zogenaamde grapjes die een alledaags onbehagen tot gevolg hebben: incidentele of regelmatig voorkomende opmerkingen, aanduidingen en verwijzingen die voor heteroseksuelen niet per se veel betekenen, maar voor homoseksuelen (m/v) kwetsend kunnen zijn. De opmerkingen en grapjes kunnen direct of indirect van aard zijn, kunnen gericht zijn op een speciaal persoon of meer in het algemeen worden gemaakt. Bewust, maar vaker onbewust maken collega's en leidinggevenden onderscheid naar seksuele voorkeur. Een onderscheid dat soms leidt tot alledaags onbehagen bij de betrokken homoseksuele werknemers. In ons onderzoek blijken mensen dan een poging te doen de opmerkingen te negeren, de sfeer te verdragen, ter plekke een grote mond op te zetten of een andere werkring te zoeken. De alledaagse praktijk van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op de werkvloer heeft veel te maken met de maatschappelijke acceptatie van homoseksualiteit en hoeft niet speciaal werkgebonden zijn. In een heteronormatieve omgeving wordt er bijvoorbeeld niet verwacht dat men homoseksueel is. Zolang de betrokkene zich daar niet over uitspreekt wordt dus verondersteld dat hij/zij een (vaste) heteropartner heeft. Dat kan lastig zijn in de dagelijkse omgang op de werkvloer waar spreken over privé-zaken steeds gebruikelijker wordt.

### 3.3 Bedrijfscultuur en instrumentarium

Ook ons onderzoek bevestigt dat het werkklimaat in Nederland over het algemeen niet homopositief is. Het onderzochte ziekenhuis - een vrouwenwerkvloer - vormt een uitzondering op deze regel. Daar voelen de meeste werknemers zich goed. Dat komt niet alleen omdat de werksfeer prettig is, maar ook omdat er een scala van mogelijkheden is om meer en minder vervelende ervaringen (en discriminatie) aan de orde te stellen. Van dat instrumentarium wordt gebruik gemaakt. Werkgevers en P&O-afdelingen constateren nu nog te vaak dat er geen probleem is (niet in verband met homoseksualiteit op de werkvloer, noch in verband met andere diversiteit) zonder daar een deugdelijke basis voor te hebben. Bedrijven zelf verzamelen (bijna) geen gegevens over de omvang van bejegeningproblematiek van homoseksuelen. De vanzelfsprekendheid waarmee men verwacht dat homomannen en lesbovrouwen, als zij last hebben van onheuse bejegening of homonegativiteit op de werkvloer, dat zullen rapporteren aan leidinggevenden en vertrouwenspersonen, wijst op een zekere naïviteit en gebrek aan kennis van zaken. Het instrumentarium dat op de werkvloer in het leven is geroepen om bejegeningproblematiek op te lossen kan op vele plaatsen veel beter ontwikkeld worden. Er bestaat een gevarieerd instrumentarium dat behulpzaam zou kunnen zijn bij het signaleren van discriminatie en alledaags onbehagen: van klachtencommissies tot vertrouwenspersonen, van bedrijfsmaatschappelijk werkers tot bedrijfsartsen, van functioneringsgesprekken met leidinggevenden tot medewerkersbetrokkenheids- en -motivatieonderzoeken. Het probleem met dit instrumentarium is echter dat het meestal niet goed werkt om bejegeningproblemen van homoseksuelen (m/v) te signaleren (en/of op te lossen). De verklaringen daarvoor zijn divers.

- Ten eerste bereikt een groot deel van dit instrumentarium maar een beperkt deel van het personeel bij bedrijven en instellingen. Op een aantal werkvloeren is er überhaupt te weinig ruimte om zaken die verband houden met bejegening (ervaringen, observaties, problemen, discriminatie, maar ook werkplezier) aan de orde te stellen.



- Ten tweede zijn de instrumenten er niet op gericht klachten van deze groep te inventariseren, noch worden signaalfunctionarissen opgeleid om de eventuele problemen van homomannen en lesbovrouwen te herkennen.
- Ten derde stellen de meeste homoseksuelen (m/v) zo weinig vertrouwen in deze beschikbare wegen, dat zij bij bejegeningproblemen op de werkvloer niet snel aan de bel trekken bij de signaalfunctionaris.

Tussen leidinggevenden en signaalfunctionarissen enerzijds en homoseksuele werknemers (m/v) anderzijds lijkt er in de bejegeningproblematiek op de werkvloer een mismatch te zijn. Juist op mannenwerkvloeren waar de werksfeer te wensen overlaat, is het instrumentarium vaak slecht bereikbaar. Bovendien hebben de leidinggevenden - de eersten en soms de enigen die omgangsproblemen op de werkvloer zouden kunnen signaleren - niet altijd de antennes om omgangsproblemen in verband met seksuele voorkeur te herkennen. Bij de gemeente bijvoorbeeld menen veel leidinggevenden dat geen nieuws goed nieuws is, zonder te informeren of er nog nieuws is. Als er iets is dat ons onderzoek duidelijk maakt, dan is het dat 'de werkvloer' niet bestaat. Bejegening is altijd gekoppeld aan bedrijfscultuur en die varieert per bedrijf, maar meer nog per sector. Zogenaamde vrouwensectoren staan positiever tegenover homoseksuelen (m/v) dan sectoren waarin mannen domineren. Mannensectoren hebben de meeste moeite met homomannen en iets minder met lesbovrouwen. Ook de werklocatie blijkt van belang: het verschil tussen de Randstad en de provincie is meer dan eens als relevant naar voren gekomen (in de ziekenhuissector en bij de transport- en communicatiesector), ook als het gaat over liberaliteit en religiositeit. Mannenomgevingen, machocultuur: homonegativiteit als sociale aangelegenheid

Op grond van ons onderzoek weten we het meest over de bejegening van homomannen. Het 'Hé, homo!' als aanspreekvorm - overigens vaak losgezongen van de seksuele voorkeur van de aangesprokene - hebben we vooral bij Stadswerken en bij het transport en communicatiebedrijf gevonden: op mannenwerkvloeren. Opmerkingen als 'ik zou niet durven bukken voor jouw bureau' worden alleen maar daar, in gezelschap van andere mannen gemaakt. Als een homoman met één collega op stap is, blijven deze aanspreekvormen en opmerkingen achterwege. De homonegativiteit op de mannenwerkvloer is dus een sociale aangelegenheid die dient ter bevestiging van de eigen mannelijkheid en de mannelijkheid van de groep. (Homo)mannen die ook maar een klein beetje afwijken van de sociaal verwachte sekserol op de mannenwerkvloer lopen kans 'de pispaal' te worden. Mannen die daar veel van afwijken - bijvoorbeeld "nichten" - hebben het ronduit moeilijk. Uit de literatuur was al bekend dat werkvloeren waar uitsluitend mannen werken het meest homovijandig zijn en dat homomannen op zo'n mannenwerkvloer het best kunnen zwijgen over hun seksuele voorkeur. 'Potteuze' lesbovrouwen hebben hier nog wel een kans op een enigszins prettige werkomgeving: zij worden beschouwd als 'een van de jongens'. Heterovrouwen daarentegen hebben het in deze contexten - net als homomannen - in de regel ook moeilijk met grappen en opmerkingen. Dit lijkt de these te bevestigen dat heteromannen moeite hebben met 'vrouwelijkheid' op werkvloeren die door hen worden gedomineerd, ongeacht of ze deze vrouwelijkheid nu belichaamd zien door homoseksuele mannen of door heteroseksuele vrouwen. In beide gevallen voelen zij zich superieur aan de 'vrouwelijke' groepen, zetten zij de toon en bepalen zij wat 'grappig' is.

### *Lesbovrouwen en bejegening*

Het bleek lastig om nieuw materiaal te verzamelen over de bejegening van lesbovrouwen. We hebben in alle drie de instellingen wel enkele lesbo's gesproken, maar lesbische vrouwen laten zich minder expliciet uit over bejegeningsskwesties dan homomannen. Ze lijken ook minder zichtbaar (als lesbo) in werkorganisaties. Lesbovrouwen zijn ook minder assertief als het gaat om het aan de kaak stellen van bejegeningproblemen. We weten uit de literatuur (op basis van anonieme rapportages) dat lesbische vrouwen last hebben van andersoortige problemen op de werkvloer dan homoseksuele mannen. In *Seksuele gezondheid in Nederland* (2006) zeggen lesbovrouwen meer last te hebben van openlijke afkeuring dan homomannen. Vrouwen hebben iets minder last van schelden, maar juist weer meer last van ontwijken en negeren. Op onbegrip en niet serieus genomen worden scoren lesbovrouwen zelfs 13% tegen homomannen 0%. Bovendien hebben vrouwen veel meer last van seksuele opmerkingen en roddelen (Bakker & Van Wesenbeeck, 178). Volgens Bos en Sandfort hebben/hadden lesbovrouwen bij de lagere overheid en in het ziekenhuiswezen een slechtere relatie met collega's en leidinggevenden, meer werkstress en significant meer ziekteverzuim dan heteromannen, heterovrouwen en homomannen. De bevinding van Bos en Sandfort dat lesbovrouwen in het ziekenhuis minder werkplezier en meer sociale problemen zouden ervaren, lijkt niet (meer?) op te gaan. Ons werkvloeronderzoek kan die conclusie in elk geval niet bevestigen. Dat het ziekenhuis een prettige werkomgeving is voor homomannen staat bij ons eveneens buiten kijf, maar de lesbovrouwen die wij er gesproken hebben voelen zich er ook prettig.

## Aanbevelingen

Zoals bij alle bejegeningsskwesties op de werkvloer zijn werkgevers en werknemers de eerst aangewezen partijen om onheuse bejegening en alledaags onbehegen op de werkvloer te signaleren, te inventariseren, te voorkomen en op te lossen. De Gay Straight Alliantie - die FNV en Company Pride Platform in 2008 sloten - is hierin een goede stap: het doel van de alliantie is om 'de acceptatie van homoseksuelen, lesbiennes, biseksuelen en transgenders op de werkvloer te verbeteren'. Dat neemt niet weg dat (ook) de Commissie Gelijke Behandeling met ons onderzoek in handen gericht stimulerend zou kunnen optreden om het instrumentarium te verbeteren. Allereerst zou de CGB er bij werkgevers- en werknemersorganisaties, en bureaus als het CBS op aan kunnen dringen om beter en meer gegevens te verzamelen omtrent bejegening en seksuele voorkeur. Gerichtte vragen in de medewerkersbetrokkenheid- en -motivatieonderzoeken zijn noodzakelijk om werkbeleving en werkplezier van diverse groepen werknemers boven tafel te krijgen. Ten tweede zou de CGB instrumentarium dat wel werkt bekender kunnen maken. Daarbij valt te denken aan trainingen voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen, de instelling van een bedrijfsombudsvrouw, of een anonieme meldplaats van bejegeningproblemen op intranet. De publiciteit voor dit instrumentarium zou zich allereerst moeten richten op de sectoren waar onheuse bejegening naar alle waarschijnlijkheid het vaakst voorkomt.