

# Face the facts:

Onderzoek naar homoseksualiteit  
en arbeid in Nederland



Kennis en advies voor  
maatschappelijke ontwikkeling

# **Face the facts:**

**Onderzoek naar homoseksualiteit  
en arbeid in Nederland**

**Auteur(s)**

Peter Dankmeijer

**Datum**

Utrecht, juli 2011 (tweede druk)

© MOVISIE



## **MOVISIE Kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling**

MOVISIE is hét landelijke kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling. We bieden toepasbare kennis, adviezen en oplossingen bij de aanpak van sociale vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, zorg en sociale veiligheid. In ons werk staan vijf actuele thema's centraal: huiselijk & seksueel geweld, kwetsbare groepen, leefbaarheid, mantelzorg en vrijwillige inzet.

We investeren in de kracht en de onderlinge verbinding van burgers. We doen dit door maatschappelijke organisaties, overheden, maatschappelijk betrokken bedrijven en burgerinitiatieven te ondersteunen, te adviseren én met hen samen te werken. Lokaal of landelijk, toegesneden op het vraagstuk en de organisatie. Zo kunnen deze organisaties en hun professionals hun werk voor de samenleving zo goed mogelijk doen.

Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl).

## **COLOFON**

Auteur(s): Peter Dankmeijer  
Projectnummer: P8405  
Datum: juli 2011 (tweede druk)  
© MOVISIE  
Bestellen: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

## Inhoudsopgave

1	Samenvatting.....	5
2	Kedde & Berlo (2011) <i>Vrijheid en zichtbaarheid (transgenders).....</i>	8
3	Keuzenkamp et al (2010) <i>Steeds gewoner, nooit gewoon.....</i>	9
4	Vennix (2010) <i>Transgenders en werk.....</i>	10
5	Poll Gay Krant (2008).....	13
6	McDevit-Pugh (2008) <i>GLBT Corporate Networks in the Netherlands: an Exploration.....</i>	14
7	Adolfsen & Keuzenkamp (2006) <i>Uniform uit de kast.....</i>	16
8	De Haas et al (2006) <i>Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006.....</i>	17
9	Hekma (2006) <i>De smeerolie van de horeca.....</i>	19
10	Tabarki, F. (2006) <i>Bank en verzekeringswezen.....</i>	20
11	Vennix (2006) <i>Presentatie voorlopige resultaten genderdystrofie en werk.....</i>	22
12	De Graaf et al (2003) <i>Beter voor de klas, beter voor de school.....</i>	23
13	Joling, Bos, Sandfort (2003) <i>Discriminatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op het werk: een onderzoek naar de relatie tussen homodiscriminatie, coping en gezondheid.....</i>	27
14	Plug & Berkhout (2002) <i>Het verdiende loon van homo's.....</i>	28
15	Stoppelenburg, Feenstra (1999) <i>De positie van homoseksuelen bij defensie.....</i>	31
16	Bos & Sandfort (1999) <i>De prijs die ik betaal.....</i>	33
17	Bos & Sandfort (1998) <i>Seksuele voorkeur en werk.....</i>	35
18	Van den Meerendonk (1995) <i>Zó onzichtbaar. Homoseksualiteit in de industrie.....</i>	36
19	Ketting en Soesbeek (1992) <i>Homoseksualiteit en Krijgsmacht.....</i>	37
20	Dercksen (1992) <i>Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit.....</i>	39
21	Tielman, Kersten, Van der Ploeg (1990) <i>Homoseksualiteit in het onderwijs.....</i>	40
22	Van Odijk (1988) <i>Tolerantie tot een bepaalde grens: homoseksuele vrouwen en mannen bij de gemeente.....</i>	44
23	Literatuur homoseksualiteit en arbeid.....	45

## 1 Samenvatting

### **Homodiscriminatie verschilt per bedrijf en per persoon**

De meeste onderzoeken naar homoseksualiteit en arbeid zijn alweer een decennium of langer geleden gedaan en daardoor wellicht deels achterhaald. Het is onmogelijk eenduidige cijfermatige indicatoren van discriminatie op de werkvloer te geven omdat de discriminatie in verschillende sectoren en voor mannen en vrouwen anders uitpakt.

Per persoon loopt de discriminatie ook uiteen; dit is onder meer afhankelijk van de mate van openheid en de eigen weerbaarheid. Een grotere weerbaarheid kan leiden tot persoonlijke preventie van traditioneel homovijandig gedrag (afwijzing) en van moderne homonegativiteit (sociale afstand/druk tot onzichtbaarheid). Wel zijn er bepaalde lijnen en richtingen herkenbaar in de diverse onderzoeken.

### **Openheid**

De mate van coming-out is lastig te meten omdat deze vaak per situatie en naar soort collega's en chefs (of klanten, leerlingen) verschilt. In de meeste onderzoeken geeft een grote meerderheid van de respondenten 70-95% aan (min of meer) open te zijn en een minderheid van 5-30% niet open te zijn op het werk. In zogenaamde 'convenience samples' (respondenten die geworven zijn uit kringen van vakbondsleden, homomedia of homo/lesbische verenigingen of via een sneeuwbal methode) is het coming-out percentage het hoogst, terwijl in echt representatieve steekproeven het aantal mensen dat zijn of haar homoseksualiteit verbergt rond de 30% ligt, of nog lager als men zich erg bedreigt voelt in bijvoorbeeld een macho-omgeving.

In sterk homonegatieve situaties leidt openheid tot een sterkere reactie en tot meer uitsluiting, minder persoonlijk welzijn en slechter functioneren, terwijl in een homopositieve sfeer openheid juist bijdraagt tot het welzijn van de holebi werknemer.

### **Ongelijke behandeling**

Als grote lijn komt naar voren dat bedrijven die meer werk- of taakgericht en minder persoonsgericht zijn, een negatievere werksfeer hebben met minder aandacht en respect voor diversiteit en voor de eigenheid van werknemers. Deze negatieve sfeer tot vooral tot uiting doordat holebi werknemers het gevoel krijgen dat ze niet zichzelf mogen zijn. Dat uit zich in de vorm van een slechtere verstandhouding met collega's en chefs en leidt geregeld ook tot pesten, geroddel, belachelijk gemaakt worden, nare opmerkingen, grappen over het privéleven en seksuele intimidatie. Formele discriminatie (van werkgever naar werknemer) komt weinig voor of is niet makkelijk aantoonbaar.

### **Negatieve gevolgen**

Een negatieve werksfeer heeft negatieve gevolgen voor werknemers die niet (geheel) voldoen aan de gemiddelde verwachting, zoals de heteronorm.

De gevolgen bestaan dan vooral uit werkstress en emotionele uitputting, depersonalisatie (een afstandelijke houding ten opzichte van je werk), een hoger ziekteverzuim en meer gezondheidsklachten (zoals gebrek aan eetlust, vermoeidheid, hoofdpijn, maagpijn en slaapproblemen).

### **Oorzaken**

De aanwijsbare oorzaken van de klachten zijn gebrek aan sociale steun, geringere ruimte om jezelf te kunnen zijn en niet voldoende worden betrokken bij en geïnformeerd worden over je werk.

Als homoseksuelen niet tevreden zijn met hun eigen homoseksualiteit (egodystonie) heeft dit ook een negatieve werking op hun werkbeleving.

### **Aanbevelingen**

De aanbevelingen uit de meeste onderzoeken zijn vooral om meer aandacht te hebben voor het wel en wee van de werknemers, ruimte te geven aan manieren om jezelf te kunnen zijn ('diversiteitsbeleid') en antidiscriminatiebeleid. Behalve in het onderwijs is nog niet statistisch uitgezocht welke factoren doorslaggevend zijn om daadwerkelijk 'homovriendelijk' te zijn. De vijf beslissende factoren voor homovriendelijke scholen zijn (De Graaf et al, 2003):

1. Onderlinge sociale steun door onderwijspersoneel;
2. Een open houding van het personeel ten opzichte van elkaar in het algemeen en vooral rond diversiteit en het bestrijden van discriminatie;
3. Expliciete voorlichting over diversiteit en discriminatie; vooral gericht op man/vrouw rollen en homoseksualiteit;
4. Het hebben van een klachtenprocedure en -commissie;
5. Het hebben van een vertrouwenspersoon die niet alleen openstaat voor klachten van leerlingen over seksuele intimidatie, maar voor iedereen en ook voor klachten over discriminatie en negatief gedrag in bredere zin.

### **Verschillen tussen sectoren**

Lager opgeleiden zijn statistisch minder tolerant dan hoger opgeleiden. In bedrijfstakken met veel lager opgeleiden is de werksfeer dan ook vaker intolerant in het algemeen en ook rond homoseksualiteit in het bijzonder.

Ook zijn mannen statistisch minder tolerant dan vrouwen. Onderzoek wijst erop dat bedrijven waar overwegend mannen werken en vooral als die een hiërarchische structuur (krijgsmacht, politie) hebben of/en een sterkere machosfeer hebben (vmbo-onderwijs, industrie), minder open staan voor diversiteit en openheid over de persoonlijke levenssfeer. Dit werkt negatief uit voor minderheden, waaronder voor homoseksuelen.

### **Verschillen tussen mannen en vrouwen**

Een andere grote lijn is dat lesbische vrouwen minder lijken te verdienen, vaak meer ontevreden zijn met hun werk, minder vaak uitkomen voor hun homoseksualiteit en meer gezondheidsklachten hebben. Dit kan variëren per bedrijfstak, per bedrijf en mede afhankelijk zijn van openheid. Openlijke homomannen worden in sommige sectoren, met name als er een machocultuur heerst, slechter behandeld dan vrouwen.

### **Transgenders**

In de afgelopen drie jaar is een nieuwe serie onderzoeken verschenen over transgenders. Daaruit blijkt allereerst dat men eigenlijk niet makkelijk over de situatie van "transgenders" in het algemeen kan spreken. Paul Vennix maakt onderscheid tussen MV's (als man geboren transgenders) en VM's (als vrouw geboren transgenders). Daarnaast zijn er non-ops (transgenders die zich nooit voor een geslachtsaanpassing hebben aangemeld), pre-ops (transgenders die nog geen geslachtsaanpassing hebben ondergaan, maar zich daarvoor wel hebben aangemeld) en post-ops (transgenders die een geslachtsaanpassing hebben ondergaan). De situatie voor elk van deze groepen is verschillend. De grote lijn is dat MV's vaak meer last hebben van discriminatie dan VM's. Daarnaast is het risico op discriminatie groter als transgenders meer zichtbaar afwijken van de seksnorm. Transgenders die in de transitiefase zitten, hebben daar last van, maar ook transgenders die na de transitie nog tekenen van het oude geslacht vertonen.

Voor beleid van bedrijven maakt het echter niet zoveel uit. Sociale steun van collega's en vooral van de leidinggevende zijn, net als voor homo's en lesbiennes, van doorslaggevend belang. Daarnaast blijkt

ook dat het hebben van een goede klachtenprocedure een teken is dat het bedrijf zorgvuldig omgaat met discriminatie.

### **Veranderingen**

Het kan zijn dat er in de afgelopen 10 jaar belangrijke positieve veranderingen zijn opgetreden op de werkvloer. Dit blijkt het meest duidelijk uit onderzoek in de krijgsmacht. Daarbij moeten worden aangetekend dat de krijgsmacht een zeer uitgebreid en strak aangestuurd homo- en ander emancipatiebeleid heeft gevoerd in deze periode. Het is dus niet helemaal duidelijk of veranderingen ontstaan door een meer algemene maatschappelijke bewustwording of door een krachtig beleid. Het opkomen van homo/lesbische/transgender netwerken in bedrijven en het Company Pride Platform is ook een relatief recente ontwikkeling. Het kleinschalige onderzoek van McDevit-Pugh geeft aan dat hier veel kansen liggen, maar ook nog veel werk aan de winkel is.

## **2 Kedde & Berlo (2011) *Vrijheid en zichtbaarheid (transgenders)***

In 2011 deden Harald Kedde en Willy van Berlo van Rutgers WPF een klein verkennend onderzoek naar de beleving van veiligheid door transgenders. Zij voerden 4 focusgroeps gesprekken met elk 6 tot 8 transgenders. Een van de hoofdstukken uit het rapport gaat over werk.

### **Soorten problemen**

Transgenders ervaren diverse problemen op hun werkplek. Angst om over je transgenderachtergrond te vertellen en coming out problemen, onbegrip van collega's en leidinggevenden, intimidatie en pesterijen, het ontbreken van adequate begeleiding tijdens de transitieperiode en (dreigend) ontslag zijn de meest genoemde problemen. Ook tijdens sollicitaties ondervinden transgenders problemen: werkgevers weten niet hoe ze ermee om moeten gaan, weten zich geen houding geven, of voorzien onterecht problemen. Bij transgenders zorgt die angst voor problemen er op haar beurt weer voor dat ze hun transgenderachtergrond verzwijgen. Verder is tijdens de focusgroepen meerdere keren genoemd dat transgenders regelmatig onder hun niveau werken.

### **Onbekendheid bij werkgevers/ontbreken van adequate begeleiding**

Transgenders staan er regelmatig helemaal alleen voor wat betreft hun coming out of start van de real life periode. Werkgevers zijn vaak niet toegerust om transgenders op een goede manier te ondersteunen, meestal omdat ze nog nooit te maken hebben gehad met een werknemer die transgender is.

### **Angst om klanten te verliezen**

Managers en leidinggevenden kunnen zich zeer terughoudend opstellen als het gaat om het contact tussen klanten en transgenders. Het gebeurt regelmatig dat klanten pas op de hoogte worden gebracht over de transgenderachtergrond van de werknemer als er toestemming is om te starten met de behandeling. Reden hiervoor is de gedachte dat de persoon in kwestie zich mogelijk nog bedenkt, en dat terwijl voor de persoon zelf de keuze al lang is gemaakt. Indien dit ook als zodanig naar de werknemers wordt gecommuniceerd, is dit kwetsend en getuigt het van weinig begrip. In een ander geval vertelde een deelnemer dat het klantencontact zonder opgaaf van reden was stopgezet. Toen de persoon in kwestie tekst en uitleg ging halen werd de beslissing weer teruggedraaid, maar er werd ontkend dat de transgenderachtergrond hierbij een rol speelde.



### **3 Keuzenkamp et al (2010) *Steeds gewoner, nooit gewoon***

In het rapport '*Steeds gewoner, nooit gewoon*' dat de stand van zaken op het terrein van acceptatie van homoseksualiteit beschrijft, staat geen specifiek hoofdstuk over arbeid. Wel staan hier en daar in het rapport enkele cijfers. Hier een overzicht van deze passages.

#### **Jongeren met kleine bijbaan meer uitgesloten**

In het Same Sex Feelings onderzoek zijn jongeren die zichzelf soms wel en soms niet als homo identificeren, geënquêteerd.

Een op de vier same sex attracted jongeren tussen 16 en 26 is volledig gesloten naar medescholieren, medestudenten of collega's. Voor collega's geldt dit voor 39% van de meisjes en 34% van de jongens. De jongeren met een bijbaan van onder de 12 uur zijn vaker (40%) volledig gesloten dan jongeren met een baan van meer dan 12 uur (25%).

#### **Meer discriminatie van nichterige jongens**

Van de homojongeren heeft 70% betaald werk (46% is een bijbaan). 8% ervaart bij slechts een deel van de collega's acceptatie. Dit geldt meer voor homoseksuele jongens en biseksuele jongens. Naarmate ze meer sekseconform zijn, hoe meer ze geaccepteerd worden. Een op de tien jongeren beoordeelt hun werkplek als negatief.

## 4 Vennix (2010) *Transgenders en werk*

In deze studie is de arbeidssituatie van werkende transgenders uit Nederland en Vlaanderen in kaart gebracht. Ook werkloze transgenders hebben aan het onderzoek deelgenomen. Hierdoor geeft deze studie inzicht in de problemen die zij vanwege hun transgenderachtergrond ervaren bij het vinden van werk. De deelnemers aan het onderzoek zijn vooral via de websites van transgenderorganisaties in Nederland en Vlaanderen benaderd. Op internet was hiervoor een uitgebreide vragenlijst uitgezet die door 386 transgenders volledig is ingevuld. Door deze werving zijn de deelnemers niet representatief.

### **Verschillende soorten transgenders: verschillende situaties**

In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen MV's (als man geboren transgenders) en VM's (als vrouw geboren transgenders). Daarnaast zijn non-ops (transgenders die zich nooit voor een geslachtsaanpassing hebben aangemeld), pre-ops (transgenders die nog geen geslachtsaanpassing hebben ondergaan, maar zich daarvoor wel hebben aangemeld) en post-ops (transgenders die een geslachtsaanpassing hebben ondergaan) onderscheiden.

Feiten:

- MV non-ops zijn het laatste jaar gemiddeld 14 werkdagen ziek/arbeidsongeschikt, pre-ops 34 dagen en post-ops 36 dagen.
- Een belangrijk deel van de post-ops heeft echter in het jaar voorafgaande aan de enquête een geslachtsaanpassing ondervonden. Daarnaast hebben veel pre-ops in het jaar voorafgaande aan de enquête besloten de geslachtsaanpassing aan te gaan, mogelijk als gevolg van psychische problemen die het werk (deels) belemmerden.
- De besluitvorming ervoor te gaan, kan weer leiden tot relatieproblemen, problemen met de kinderen, zorgen over de onafwendbare coming out, et cetera.

### **Werkloos**

Werkloze MV's (maar waarschijnlijk ook VM's) worden vaak bij sollicitaties afgewezen vanwege hun transgenderachtergrond en vinden het vaak moeilijk een baan te vinden waar ze als transgender worden geaccepteerd. De hulp van (re-)integratiebureaus en (re-)integratieafdelingen van bepaalde instellingen is vaak te weinig afgestemd op de persoonlijke situatie van werkloze transgenders. De transgenderachtergrond is niet alleen voor werkloze, maar ook voor werkende transgenders een carrièrebarrière. Op het werk onvoldoende zichzelf kunnen zijn, discriminatie en gebrek aan acceptatie door collega's spelen daarbij een belangrijke rol. Transgenders zijn hierdoor in hogere functies ondervertegenwoordigd.

Feiten:

- In dit onderzoek heeft van de MV's 82% van de non-ops, 72% van de pre-ops en 64% van de post-ops werk. En van de VM's heeft werk: 50% van de non-ops, 62% van de pre-ops en 85% van de post-ops.
- Werkloos waren: MV non-ops 8%, MV pre-ops 13%, MV postops 20% en VM non-ops 21%, MV pre-ops 28%, MV postops 9%.
- Drie op de vijf werkloze transgenders geeft aan moeite te hebben om aan werk te komen, deels door psychische problemen vanwege hun transgenderachtergrond, deels door discriminatie (45%) (pag. 25). Ontslag waarbij de transgenderachtergrond een rol speelt komt regelmatig voor.
- Transgenders nemen soms zelf ontslag in de hoop dat ze op een andere werkplek misschien met een nieuw geslacht en een schone lei kunnen beginnen.

## Openheid

Transgenders durven op het werk meestal niet uit de kast te komen. Dit geldt het sterkst voor non-ops. Vaak weten ze niet of het management hun coming out zal ondersteunen. Ze zijn vaak bang dan door collega's te worden gepest.

Indien gekozen is voor geslachtsaanpassing (pre-ops), is openheid op den duur echter onvermijdelijk. Ook dan schuift een deel van de pre-ops de coming out nog voor zich uit tot dit niet meer mogelijk is. Pre-ops, die voor hun gewenste geslachtsaanpassing uitkomen, worden echter meestal door het management gesteund. Over het geheel genomen wordt ook hun geslachtsaanpassing door de meeste collega's geaccepteerd.

Feiten:

- Slechts 5 (13%) van de werkloze transgenders vermeldt in de sollicitatiebrief dat ze transgender zijn. Slechts één van hen is voor een gesprek uitgenodigd.
- 33% van de werkende MV post-ops waren open bij de sollicitatie, tegen 5% van de werkende non-ops en 11% van de pre-ops.
- 30% van de werkende VM post-ops waren open bij de sollicitatie, tegen geen van de werkende non-ops en 1 van de 12 pre-ops.
- Bij de MV non-ops komt bijna niemand voor de transgenderachtergrond uit: 63% naar niemand, 19% naar een enkeling.
- Ook bij de VM is dit ook het geval: bij 40% komt er bij niemand voor uit, 12% naar een enkeling. Ook hier is dit vooral het geval bij non-ops.
- VM's vinden dit vaak geen probleem, maar MV over het algemeen wel.
- Openheid wordt vaak 'afgedwongen' door de verplichting van de "real life" periode (de periode waarin de pre-op zich als voorbereiding op de operatie in het dagelijks leven moet gaan gedragen als het toekomstige geslacht).
- Men is eerder open als men een transgender collega heeft, niet bang is voor reacties van collega's en carrièrerisico's, als men een vrouwelijke leidinggevende heeft (vooral voor MV pre-ops) en steun ervaart van de leidinggevende.
- De openheid naar klanten, cliënten en leerlingen is aanzienlijk minder; afhankelijk van of men non-op, pre-op of post-op is variërend van 56% tot 96% open naar niemand of naar slechts een enkeling, met non-ops als koplopers in geslotenheid.
- Driekwart (76%) van de arboartsen (Nederland) en arbeidskundige geneesheren (België) is op de hoogte van de transgenderachtergrond van MV post-ops (n = 45). Bij MV pre-ops (n = 69) geldt dit voor ruim de helft (57%) en voor MV non-ops (n = 188) voor slechts een op zeven (15%). Men licht de artsen vooral in bij de start van de "real life" periode.

## Sfeer op het werk

Transgenders (non-ops, pre-ops en post-ops) worden desondanks in vergelijking met de resultaten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 veel vaker dan anderen geconfronteerd met hinderlijk gedrag van collega's. MV's hebben daar nog meer last van dan VM's. Genderoverschrijdende expressie van mannen (make-up, vrouwenkleding, meisjesnaam, e.d.) wordt op het werk vrijwel nooit geaccepteerd. Ook van vrouwen wordt echter vaak verwacht dat zij zich conformeren aan de geldende genderrol. De attitude van mannelijke collega's ten aanzien van transgenders is negatiever dan die van vrouwelijke collega's. VM pre-ops worden hierdoor minder gemakkelijk op het werk als man tot de mannengemeenschap toegelaten. MV-transseksuelen worden gemakkelijker door vrouwen 'opgenomen'.

Veel transgenders passen niet in het hokje 'man' of 'vrouw'. Het genderdichotome denken en beleid op het werk (en in onze cultuur) leidt vaak tot psychische problemen doordat men onvoldoende zichzelf

kan zijn. MV's komen door een 'mannelijke' beroepskeuze vaak in een mannelijke werkomgeving terecht, waarin zij zich onvoldoende thuis voelen. Ook dit leidt tot psychische problemen.

Feiten:

- Eén op de zeven transseksuelen door wordt de meeste mannelijke collega's afgewezen tijdens de transitie.
- Eén op de MV's en een op de 14 VM's ervaren de houding van de direct leidinggevende als negatief.
- In de gezondheids- en welzijnszorg is de participatie en terugkoppeling hoger dan bij vervoer en transport.
- Bijna een op vijf (19%) MV's en ongeveer een op zeven (15%) VM's schrijft vervelende ervaringen toe aan hun transgenderachtergrond. Dit loopt op tot 71% bij subgroep van openlijke MV's. Van de respondenten die aangeven door collega's niet vervelend te zijn behandeld geeft 40% toch aan dat collega's over hen roddelen, 19% dat er flauwe grappen over hen zijn gemaakt en 15% dat ze door collega's werden uitgesloten.
- Een kwart van de openlijke MV's heeft wel een directe discriminatie meegemaakt. Eén op de tien is wel eens bedreigd met ontslag, een promotie geweigerd of van de taak ontheven. Hetzelfde lijkt op te gaan voor VM's, maar daar zijn niet genoeg cijfers over.
- Soms doen zich problemen voor rond de toiletkeuze. Dit leidde in twee gevallen tot gedwongen ontslag. Vrouwen hebben vaak geen problemen met MV's die het damestoilet gebruiken. Voor VM's kan het lastig zijn dat er op herentoiletten geen afvalbak voor maandverband is.
- Tussen de 15 en 32% van de MV's heeft last van dat men met een jongensnaam wordt aangesproken. Dit is overigens vaak meer een verspreking dan discriminatie.

### **Mogelijke maatregelen**

1. Diversiteitmanagement draagt bij transgenders in belangrijke mate bij aan een positieve werkbeleving en een goede verstandhouding met collega's en leidinggevenden.
  - Het heeft meer te maken met ervaren sociale steun en een diversiteitscultuur van collega's en vooral van de directie/leidinggevende.
  - De mate waarin op het werk specifieke genderrolpatronen gelden heeft relatief weinig invloed.
  - De aanwezigheid van een klachtencommissie heeft een indirecte positieve bijdrage: organisaties met een relatief sterke diversiteitscultuur hebben vaker een klachtencommissie.
2. In beleidsplannen moet de man-vrouw dichotomie worden doorbroken (niet alleen in de wetgeving en de afschaffing van de seksregistratie, maar ook door gedeeltelijke geslachtsaanpassing conform de internationale richtlijnen in Nederland te honoreren).
3. De beeldvorming over transgenders dient door middel van onderwijs en voorlichting (vooral aandacht voor genderdiversiteit) te worden verbeterd.
4. Transgenders moeten als doelgroep expliciet worden opgenomen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Beleid gericht op antidiscriminatie zal zich dan pas (ook) op transgenders richten.
5. Daarnaast is het noodzakelijk dat in het diversiteitmanagement en CAO's uitdrukkelijk aandacht wordt besteed aan transgenders.
6. UWV werkbedrijf en re-integratiebureaus dienen (mede door kennis van zaken) laagdrempelig te worden voor transgenders.

## 5 Poll Gay Krant (2008)

Op de Gay Krant website werd in het najaar van 2008 een poll geplaatst met de vraag: “Ben je uit op het werk of op school?”

### Resultaten

- Ja, helemaal: 74%
- Deels naar sommige collega's of leerlingen: 14%
- Geen idee, ze hebben waarschijnlijk wel een vermoeden: 2%
- Nee, al zou ik dat wel willen: 5%
- Nee, geen behoefte aan: 3%
- Niet van toepassing op mij: 2%

### Onderzoeksopzet

De poll dateert van 21 juli 2008. Er deden 205 respondenten aan mee.

## 6 McDevit-Pugh (2008) *GLBT Corporate Networks in the Netherlands: an Exploration*

### Onderzoeksvraag

Is er vanuit HR perspectief een business case te maken voor bedrijfsnetwerken van homo, lesbische, biseksuele, transgender werknemers? McDevit-Pugh definieert het begrip business case als “een overtuigend argument (met concrete voorbeelden) voor een activiteit of initiatief dat aantoonbaar een aanvullende waarde te hebben voor de winst van het bedrijf”. Netwerken kunnen daaraan bijdragen doordat sterk zijn in informatie-uitwisseling, en daardoor goedkoop klanten en goede werknemers te vinden en te binden. Netwerken creëren sociaal kapitaal door het leggen en versterken van sociale relaties tussen klanten en werknemers en werknemers onderling. Netwerken met lichte maar wijdvertakte externe links zijn het meest innovatief en effectief. Netwerken met sterke bedrijfsinterne links versterken de sociale cohesie en uiteindelijk ook de productie.

### Onderzoeksopzet

Kwalitatief onderzoek met behulp van een enquête en telefonische interviews. Zes homonetwerken in bedrijven die deelnamen aan het Company Pride platform werden benaderd, 27 respondenten uit 6 bedrijven vulden de enquête in (21 als lid van netwerken en 6 vanuit HR), 11 mensen zijn geïnterviewd (waarvan 5 vanuit HR, 3 daarvan namen ook deel aan een netwerk).

### Resultaten

- In Nederland zijn 563 leden van homonetwerken in zes bedrijven.
- Het meest belangrijke doel van de netwerken is het ondersteunen en bevorderen van inclusiviteit.
- De twee daarop volgende doelen zijn ‘sociale steun aan individuen’ en ‘steun aan business’
- De netwerken participeren niet in formele wervingsstrategieën, maar informeel wel, bijvoorbeeld door te communiceren dat het bedrijf een goede omgeving voor homo’s is, voor de jongere generatie loopt dat vaak via internetsearches en contacten.
- Er wordt niet gemonitord of het netwerk werknemers bindt, maar er zijn persoonlijke indicaties dat het netwerk dat wel ondersteunt.
- Sommige netwerken zetten zich in voor de carrière van hun leden, met name door informele coaching en formele training rond leiderschap.
- In sommige netwerken wordt informatie uitgewisseld over marketing, producten, bedrijfsprocessen, maar ook niet-werkgerelateerde thema’s.
- De geïnterviewden vinden dat deelname aan het netwerk hun productiviteit stimuleert (bijvoorbeeld speeddating om makkelijker intern dingen gedaan te krijgen en input naar HRM om in te kunnen spelen op LHBT-zaken).
- De netwerken scoren laag op het ondersteunen van werknemers om hun bedrijf en producten te promoten.
- Het investeren van leden die tijd willen steken in de netwerken kan een probleem zijn.
- HRM-medewerkers vinden de netwerken een ‘veilige plaats’ voor LHBT-werknemers, de werknemers zelf noemen dat liever niet zo, maar zeggen wel dat het tegemoet komt aan een behoefte.

### Analyse van de netwerken

De netwerken dragen op vijf manieren bij aan HRM-strategieën:

1. Ze helpen de juiste werknemers vinden (door informele werving, bijvoorbeeld via Canal Parade);
2. Ze maken optimaal gebruik van hun werknemers (bijvoorbeeld door een proef te doen met een nieuwe LHBT-markt);

3. Ze bouwen sociaal kapitaal (met name transgenders blijven in een bedrijf werken als er een netwerk is);
4. Ze creëren economische en zakelijke bronnen (bijvoorbeeld door efficiency te vergroten en relevante informatie uit te wisselen);
5. Ze bevorderen informatie-uitwisseling buiten het bedrijf (het Company Pride platform is daarbij de belangrijkste tool).

De factoren die homonetwerken ondersteunen:

1. Een open relatie tussen HR en het netwerk;
2. Het op maat op diverse terreinen (professioneel, sociaal, intellectueel, partners in HRM-zaken) inbouwen van het netwerk in het bedrijf.

Wat beter kan:

- HR kan netwerken meer inzetten bij werving.
- Netwerken kunnen meer bruggen bouwen naar andere sociale systemen ten behoeve van het bedrijf.
- Netwerken kunnen meer worden ingezet bij leiderschapsontwikkeling.

### **Conclusies**

- Homonetwerken dragen bij aan de business case van bedrijven door een aanvullende waarde te leveren aan het HRM-beleid; door nieuwe communicatiewegen open te leggen en nieuwe kennis over kansen te vergaren en te delen.
- HRM-vertegenwoordigers begrijpen meestal nog niet wat het potentieel van homonetwerken kan zijn.
- De homonetwerken kunnen nog beter worden ingezet door het bedrijf en zij kunnen hun eigen focus verbeteren.

### **Aanbevelingen**

1. Netwerken kunnen een audit laten uitvoeren op hun activiteiten om na te gaan hoe zij nog beter kunnen bijdragen aan HR strategieën. Het Company Pride Platform kan als leernetwerk fungeren.
2. Netwerken en HRM-beleidsmedewerkers kunnen overleggen hoe zij concreet meer gebruik kunnen maken van het potentieel in de netwerken. Er kan meer aandacht uitgaan naar het bevorderen van creativiteit en het ontwikkelen van nieuwe ideeën.
3. De netwerkcoördinatoren kunnen de netwerken verder uitbouwen op sociaal en professioneel vlak. Er zou een trainingshandleiding kunnen worden ontwikkeld, waarin onder meer netwerkvaardigheden, leiderschap en homospecifieke HR strategieën zijn opgenomen.
4. Netwerken kunnen nagaan of hun activiteiten door vrijwilligers naast hun werk kunnen worden gedaan of dat op sommige terreinen betaalde ondersteuning nodig is. Mogelijk kan zulke ondersteuning worden ingebouwd in bedrijfsdoelen en targets voor specifieke werknemers.
5. De kennisvergaring binnen netwerken is reeds substantieel, maar netwerken kunnen nog meer onderzoeken en benchmarken hoe zij en andere bedrijfsnetwerken hun kennisfunctie in diverse economische en juridische omgevingen kunnen vergroten.
6. Er kan meer onderzoek worden gedaan naar daadwerkelijke kostenbesparingen die toe te schrijven zijn aan activiteiten van homonetwerken.

## 7 Adolfsen & Keuzenkamp (2006) *Uniform uit de kast*

Dit onderzoek heeft betrekking op de krijgsmacht.

### Hoofdconclusies

- Bijna één op de drie personeelsleden bij Defensie geeft aan op het werk in ieder geval soms negatieve opmerkingen over homoseksualiteit te horen.
- Deze opmerkingen worden niet alleen gebezigd door collega's en door informele leiders (gangmakers) binnen de groep, maar ook door leidinggevenden.
- De geïnterviewde homo's en lesbo's zeggen dat Defensie een homovriendelijk werkklimaat heeft.
- Openlijke discriminatie blijkt weinig voor te komen.
- Ervaringen zijn niet uitsluitend positief: beledigingen, vervelende opmerkingen en zogenaamde grapjes komen veel voor.
- Een kwart van de respondenten (allen mannen) kan op hun werk niet open zijn over hun homoseksualiteit.
- De interne mobiliteit noopt bij iedere plaatsing voor de keuze voor coming-out.
- 10% wil liever niet geconfronteerd worden met homoseksuelen (pag. 21).
- 4% vindt het een probleem als hun kind een homo krijgt als docent.
- 12% woont liever naast een hetero dan naast een homo.
- 48% vindt het vervelend als een homo een arm om je heen slaat, tegen 26% die het vervelend vindt dat een hetero een arm om je heen slaat.
- 78% kent iemand die homo is.
- 1% zal het contact verbreken als blijkt dat iemand homo is, 7% weet niet hoe zich dan te gedragen, 7% is bang dat de homo hem/haar seksueel aantrekkelijk zal vinden, 87% blijft met de homo omgaan en zal diens coming-out waarderen.
- 17% zal liever niet naar een homoseksuele hospik gaan (pag. 23).
- 16% zou liever niet gaan stappen met een homoseksuele collega.

### Zichtbaarheid

- 46% vindt het onacceptabel als twee mannen elkaar in het openbaar zoenen en 37% vindt dat onacceptabel als het om twee vrouwen gaat.
- 13% vindt het onacceptabel dat een heteropaar in het openbaar zoent.
- De reactie van de Nederlandse bevolking op zoenende homo's in het openbaar is vrijwel hetzelfde, al was in 2000 de gemiddelde Nederlander iets minder negatief.
- homoseksuelen moeten wel én niet zichtbaar zijn; men waardeert het als homo's open zijn over hun seksuele voorkeur, maar zij moeten zich matigen in wat ze laten zien.

### Aanbevelingen

- Licht jong en nieuw personeel voor over homobeleid.
- Stimuleer leidinggevenden om een positieve rol te spelen door voorlichting en loopbaanbeïnvloeding.

### Onderzoeksopzet

Steekproef onder 4.000 personen met 40% respons, betrouwbare en recente resultaten. Aanvullende interviews met 20 homoseksuele personen.



## **8 De Haas et al (2006) *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006***

Dit onderzoek heeft betrekking op de politie.

### **Beleid**

- Beleidstukken uit korpsen: 6 omgangsvormen, 3 diversiteit, 5 beide.
- Curatief beleid: klachtenbehandeling, vertrouwenspersonen, signalering door leidinggevenden, voorlichting over vertrouwenswerk.
- Preventief beleid: verbeteren machtverhoudingen, veranderen organisatiecultuur, vergroten draagvlak.
- Beleid nu over omgangsvormen, eerder (2000) seksuele intimidatie tegen vrouwen.
- Belemmerende factoren:
  1. Beperkt draagvlak onder leidinggevenden;
  2. Aspecten binnen de cultuur (conservatisme, machocultuur, in zichzelf gekeerd, intolerantie, inflexibiliteit, geen meldingen dus niets aan de hand);
  3. Veranderingen kosten veel tijd;
  4. Negatief imago (van de politie onder allochtonen);
  5. Vrijblijvendheid (beter opnemen in managementrapportages, functionerings- en beoordelingsgesprekken), maar niet teveel van buiten opleggen;
  6. Carrière teveel afhankelijk van één leidinggevende (dus geen klachten durven indienen);
  7. Aangepaste functie-eisen voor leden van minderheidsgroepen (allochtone) werkt averechts.

### **Pesten**

- Geen verschillen gevonden op grond van opleiding, aanstellingsduur, etniciteit, seksuele voorkeur, leeftijd, handicap, sekse.
- Ontbreken sociale steun is belangrijke belemmerende factor in de strijd tegen pesten.
- Steun geven aan slachtoffers van pesten zou niet passen bij de mannelijke rol.

### **Diversiteit en werkbeleving**

- Er is geen verschil tussen de perceptie van de werkbeleving tussen heteroseksuele en homoseksuele werknemers.
- Verschillen tussen autochtone en allochtonen, homo's en hetero's zijn goeddeels verdwenen.
- Voor iedereen is het werk in relatie tot privé minder belangrijk geworden, met name bij homoseksuelen.

### **Openheid**

1. Iets meer dan de helft van de homo- of biseksuele werknemers is open over zijn of haar seksuele voorkeur. Ongeveer 10% niet. Bij de rest hangt het af van de situatie.
2. Homoseksualiteit lijkt bij de politie beter te worden geaccepteerd dan in de krijgsmacht (waar een kwart van de homoseksuelen ervoor uitkomt).

### **Aanbevelingen**

1. Bevorder samenhang beleid.
2. Bevorder planmatig werken.
3. Ondersteun leidinggevenden bij aanpak ongewenst gedrag.
4. Ontwikkel interventies met voldoende intensiteit en bereik.
5. Pas voorlichting aan actuele situatie aan.

6. Pak veelplegers aan.
7. Bevorder cultuurverandering.
8. Bestrijd negatieve beeldvorming.

**Onderzoeksopzet**

4296 respondenten (15% respons, wel representatief).

## 9 Hekma. (2006) *De smeerolie van de horeca*

Onderzoek door interviews met werknemers uit de horeca. Hieronder enkele citaten.

### **Openlijk**

Alle twintig respondenten uit de horeca zijn openlijk homoseksueel of lesbisch. Soms hebben hun collega's hen aangemoedigd kleur te bekennen. Vrijwel altijd reageert de werkomgeving positief op een homoseksuele coming-out en op sommige plaatsen zijn homomannen geliefde werknemers omdat ze zowel dienstbaar als charmant zijn.

### **Geintjes, doe normaal**

Het rooskleurige plaatje van de horeca heeft echter een keerzijde. Want homoseksuelen hebben ook te maken met fysiek ongemak, flauwe grapjes, gescheld en zelfs geweld op hun werk. Nergens is de heteronorm doorbroken. Voor homomannen gaat alle openheid rond seksuele voorkeuren samen met de druk om 'gewoon normaal' te doen en nuchter gedrag achterwege te laten. Ook de lesbische vrouwen hebben de neiging zich wat sekseneutraal op te stellen, zodat ze geen (seksuele) belangstelling van de heteromannen opwekken (pag. 141).

### **Vermaken van klanten**

Het vermaken en plezieren van de klant in de horeca heeft een erotische, soms vrijwel seksuele kant. Hotelklanten vragen om condooms, bestellen escorts of staan in hun blootje achter de deur als de schoonmaakdames de kamer komen opruimen. Kroegen trekken alleenstaande klanten die partners zoeken. En overal in de horeca, vooral achter, maar ook voor de schermen, is de conversatie doordrenkt van seksuele gein en ongein. Omdat homoseksuele mannen met hun seksuele voorkeur worden benoemd, worden zij daarop aangesproken en staan zij voor de keuze hun seksualiteit uit te spelen of te bedekken. Lesbische vrouwen moeten oppassen, omdat zij extra aantrekkelijk zijn voor heteromannen die fantaseren over trio'tjes met twee vrouwen of heilig geloven dat ze zo goed zijn in de seks dat zelfs een lesbische vrouw subiet voor hen zal vallen.

Twee respondenten kunnen uit eigen ervaring gevallen van discriminatie melden die met fysiek geweld gepaard gingen. In beide gevallen waren ze niet zelf het slachtoffer, maar homoseksuele collega's (mannen) (pag. 143).

### **Geen juridische discriminatie**

Afgezien van deze lange lijst problemen, kennen de respondenten geen concrete gevallen van discriminatie in een legale betekenis. De moeilijkheden concentreren zich op onduidelijkheid over het afbakenen van grenzen van wat al dan niet kan en mag (pag.152).

### **Sfeer homovriendelijk**

Vrijwel alle respondenten ervaren de sfeer op hun werk in het algemeen als homovriendelijk. Daarbij speelt een belangrijke rol dat het in de horeca relatief makkelijk is om van het ene naar het andere bedrijf over te stappen, zodat homo's en lesbo's zonder veel probleem op een voor hen prettige arbeidsplaats terecht komen (pag. 159).

### **Onderzoeksopzet**

Interviews met 20 werknemers.

## 10 Tabarki, F. (2006) *Bank en verzekeringswezen*

Onderzoek door interviews met werknemers uit bank- en verzekeringswezen. Hieronder enkele citaten.

### **Hinder**

Een flinke minderheid van de respondenten ondervindt hinder op het werk vanwege hun seksuele voorkeur. Ze geven aan dat hun promotiekansen eronder te lijden hebben en krijgen de indruk dat minder functioneren hun dubbel wordt aangerekend. Omdat er binnen het bank- en verzekeringswezen vaak sprake is van een behoorlijk hiërarchische organisatie, zijn werknemers in vele opzichten afhankelijk van hun baas, niet alleen wat betreft het kans maken op een promotie, maar ook voor een prettige werksfeer.

Een groot deel van de mannelijke respondenten geeft aan dat hun seksuele voorkeur hen extra kwetsbaar maakt als ze kritiek op hun functioneren krijgen: je bent dan niet zo maar iemand die slecht presteert, maar dan is het gelijk “die homo’s hebben hun werk niet gedaan” (pag. 169).

Tijdens de interviews zijn geen concrete voorbeelden gegeven van ‘vrouwelijke’ homo’s of ‘mannelijke’ lesbo’s die wat betreft carrièreperspectieven echt in de problemen kwamen. Een aantal respondenten kon zich echter wel voorstellen dat personen die zo overkomen daarmee wel klem zouden kunnen komen te zitten.

### **Schelden neemt toe**

Bijna alle respondenten geven aan dat het gebruik van het scheldwoord ‘homo’ volgens hen toe lijkt te nemen. Het valt veel homo’s die uit de kast zijn op dat scheldwoorden en insinuaties worden vermeden als ze in de buurt zijn (pag. 172).

### **Coming-out naar collega’s**

Een meerderheid van de respondenten praat uit zichzelf over homoseksualiteit. Er zijn echter grenzen voor de collega’s, en sommige collega’s beginnen zelf niet over gebeurtenissen in het leven van de respondenten (pag. 179).

### **Coming-out naar collega’s naar klanten**

Slechts weinig respondenten zijn in de situatie beland dat hun seksuele voorkeur bij een klant bekend kon worden. Deels komt dit doordat ongeveer de helft van de respondenten niet het type werkzaamheden heeft waarbij veel contact met klanten voorkomt (pag. 181).

### **Geroddel**

Wanneer iemand niet open is over zijn of haar seksuele voorkeur leidt dit tot veel geroddel onder collega’s. Het blijft echter niet bij roddelen. De positie van deze collega’s die in de kast zitten of twifelen over hun seksuele voorkeur kan zelfs in gevaar komen, doordat ze door hun collega’s niet serieus worden genomen. Dat laatste geldt niet in de laatste plaats voor het respect dat openlijke homo’s kunnen opbrengen voor hun *closet*-collega’s (pag. 185).

### **Homo’s tegen relnichten**

Typerend is dat naast hun collega’s de respondenten zelf ook weinig op hebben met de stereotiepe relnicht: die zijn volgens hen wel degelijk onderwerp van discriminatie, en dat hebben ze goed beschouwd aan zichzelf te wijten. Het lijkt dan niet te gaan om de kenmerken zelf van de relnicht (gilletjes slaken, ringbaardje), maar de eigenschappen die daar volgens de respondenten achter schuilgaan: sluwheid, berekening, onbetrouwbaarheid (pag. 189).

### **Onderzoeksopzet**

Interviews met 20 werknemers.

## 11 Vennix (2006) *Presentatie voorlopige resultaten genderdystrofie en werk*

### **Doelgroep**

De deelnemers worden dan wel benoemd als transgenders, niet allen vallen onder dezelfde categorie. Er namen zowel mensen aan deel die een volledige lichamelijke transitie achter de rug hadden, mensen die bezig waren met een gehele of gedeeltelijke transitie, transgenders die zich ooit al hadden aangemeld voor behandeling, als ook mensen die aan travestie doen en niet meteen een verlangen hebben naar welke behandeling dan ook, of waar de travestie zich beperkt tot het privéleven.

### **Wel werk, maar carrièrebarrière**

Opvallend was dat de meeste deelnemers werk hadden. Wat niet betekent dat er geen werkloze transgender mensen zijn, wel dat ze dus wellicht niet echt werden bereikt. Rode draad in de resultaten lijkt het feit dat de meesten vinden dat hun transgenderachtergrond een zogenaamde 'carrièrebarrière' is.

### **Negatieve reacties**

Bovendien zijn velen niet geneigd om hun gender-issues kenbaar te maken. Ze doen dit uit angst voor negatieve reacties. Dit komt wellicht omdat men merkt dat zij die zich wel ge-out hebben (gehele of gedeeltelijke behandeling), aangeven veel negatieve reacties (flauwe grappen, geroddel, plagen, pesten, uitsluiten, ontslag) te ondervinden. Maar liefst drie op de vier geven dit aan.

Ter vergelijking: van de homoseksuele mannen die zich in hun werkomgeving outten, zou 'slechts' één op vier te maken krijgen met negatieve attitudes van collega's. Drie op de vier transgender mensen die negatief gedrag van werkcollega's ondervinden, wijten dit aan hun transgender-zijn.

Er blijkt wel een verschil te zijn tussen de attitudes van mannelijke en vrouwelijke collega's tegenover transgender mensen. De meesten ervaren hun vrouwelijke collega's als stukken begrijpend en positiever dan hun mannelijke collega's.

### **Vlaanderen negatiever situatie**

Er lijkt zelfs een verschil tussen ervaringen in Nederland en Vlaanderen. Zo lijkt uit een interpretatie van de gegevens dat de reeds genoemde aspecten in Vlaanderen, nog meer spelen dan in Nederland. Zo zou er in Vlaanderen een nog grotere angst bestaan negatieve attitudes van collega's. Vlaamse transgenders blijken bovendien minder tevreden met hun werktaak, vertonen sneller burn-out symptomen, kunnen op minder sociale steun rekenen en hebben een lager zelfbeeld dan de transgender Noorderburen.

### **Onderzoeksopzet**

Er namen in totaal zo'n 700 mensen deel aan een enquête, waarvan circa 600 transseksuele/transgender vrouwen (vrouwelijke genderidentiteit) en circa 100 mannen (mannelijke genderidentiteit). Van de 700 deelnemers waren er circa 150 afkomstig uit Vlaanderen. Deze samenvatting is gebaseerd op een presentatie van de voorlopige resultaten van het onderzoek genderdystrofie en werk op de conferentie genderdysforie en werk, 13 mei 2006. Paul Vennix gaf aan dat de resultaten van het onderzoek vooral als indicatief dienen worden gezien, veeleer dan conclusief.

## 12 De Graaf et al (2003) *Beter voor de klas, beter voor de school*

Dit onderzoek heeft betrekking op het onderwijs.

### Hoofdconclusies

- Alle onderwijssoorten: geen verschil werkbeleving homo- en heteroseksuele docenten.
- Wel veel meer gevallen van intimidatie.
- Niveau van seksuele intimidatie was onder homo- en lesbische docenten 2 tot 7 maal zo hoog als onder heteroseksuele collega's.
- Dat zien we niet terug in de meldingen: homoseksuele docenten melden intimidatie pas als het echt uit de hand loopt.
- Zowel homo-, lesbische als heteroseksuele docenten voelen zich een stuk prettiger voelen op scholen met een 'diversiteitsbeleid'.

Toelichting: de onderzoeksresultaten leken over de volle breedte genomen, vooronderstellend dat discriminatie in het onderwijs gelijkmatig voorkomt, te logenstraffen. Als we naar alle onderwijssoorten tegelijkertijd kijken, is er niet echt een verschil tussen homo- en heteroseksuele docenten. Maar als we wat nauwkeuriger kijken, zien we dat homo- en lesbische docenten weliswaar hetzelfde niveau van tevredenheid met het werk rapporteerden als hun heteroseksuele collega's, maar tegelijkertijd veel meer gevallen van intimidatie meemaakten. Ongeveer een kwart van de homoseksuele respondenten noemde negatieve ervaringen die te maken hadden met hun seksuele voorkeur. De meest voorkomende voorvallen waren irriterend gedrag door leerlingen, beledigende grappen over hun privéleven en uiterlijk, roddel en seksuele intimidatie. Het niveau van seksuele intimidatie was onder homo- en lesbische docenten 2 tot 7 maal zo hoog als onder hun heteroseksuele collega's. Dit zien we overigens niet terug in de meldingen bij schoolleidingen of bij vertrouwensinspecteurs: homoseksuele docenten melden vormen van intimidatie pas als het echt uit de hand loopt.

### Openheid

### *Niet openlijk*

Steekproef uit bestand NIPO

(niet georganiseerd personeel)

33% mannen

17% vrouwen

Steekproef uit bestand AOb

14% mannen

13% vrouwen

Niet openlijk zijn wordt door respondenten zelf vaak verklaard met "vanwege privé redenen", maar correleert statistische gezien ook met een negatief werkklimaat.

### Negatieve ervaringen rond seksuele voorkeur

Mannen: 21%

Vrouwen: 27%

### Irritant gedrag

### *Homoseksuelen*

### *Heteroseksuelen*

Irriterend gedrag door leerlingen

(schaal 1-4/nooit-eens per week)

1,34

1,23

### Seksuele intimidatie

Beschuldigd van seksuele intimidatie

7%

<1%

Ongevraagde seksuele aandacht

12%

1%

Ongevraagde poging tot relatie, ondanks ontmoediging

6%

1%

Soorten van vervelend gedrag	Mannen		Vrouwen	
	Homo	Hetero	Lesbisch	Hetero
Roddelen	77%	51%	83%	53%
Irritante aandacht voor privéleven	52%	18%	22%	3%
Beledigende grappen over privéleven	44%	8%	22%	3%
Ongevraagde opmerkingen over uiterlijk	52%	25%	52%	25%

De situatie was het meest ernstig in het VMBO. Daar blijken niet alleen de leerlingen, maar ook collega's beledigend gedrag te vertonen. Vooral in situaties waar homoseksuele docenten minder sociale steun rapporteerden, hadden zij meer last van gezondheidsklachten zoals slapeloosheid, vermoeidheid, buikpijn, trillende handen en hoofdpijn. Ook meldden de docenten dan meer gebruik van slaappillen en tranquillizers.

### Cijfers over het VMBO

	Homo	Hetero
Overweegt een andere baan te zoeken	46%	37%

De situatie in het VMBO is ook meer breed onveilig:  
 Circa de helft van alle docenten krijgt negatieve opmerkingen van leerlingen.  
 Circa 25% van alle docenten wordt openlijk bedreigd door leerlingen.

### Gezondheidsklachten

	Homo	Hetero
Gezondheidsklachten (schaal 1-4/nooit-eens per week)	2,7	2,1
Gebruik van slaappillen en tranquillizers (schaal 1-4/nooit-eens per week)	1,46	1,31

### Diversiteitsbeleid helpt

Zowel homo-, lesbische als heteroseksuele docenten voelen zich een stuk prettiger voelden op scholen met een 'diversiteitsbeleid'; significante factoren daarin zijn:

- Onderlinge sociale steun door onderwijspersoneel;
- Een open houding van het personeel ten opzichte van elkaar in het algemeen en vooral rond diversiteit en het bestrijden van discriminatie;
- Expliciete voorlichting over diversiteit en discriminatie: vooral gericht op man/vrouw rollen en homoseksualiteit;
- Het hebben van een klachtenprocedure en –commissie;
- Het hebben van een vertrouwenspersoon die niet alleen openstaat voor klachten van leerlingen over seksuele intimidatie, maar voor iedereen en ook voor klachten over discriminatie en negatief gedrag in bredere zin;
- Duidelijke gedragsregels en een goede handhaving daarvan.

### Onderzoeksopzet

Enquête, representatieve steekproef uit bestanden NIPO en AOb, aangevuld met leden AOb homogroep.

2035 respondenten totaal:		928 mannen, 1107 vrouwen
Heteroseksueel:	1645;	699 mannen, 948 vrouwen
Homoseksueel:	378;	229 mannen, 159 vrouwen



## Extra analyse: verschillen tussen homoseksueel en lesbisch onderwijspersoneel

### Openheid

- Vrouwen lijken meer openlijk te zijn dan mannen (33% tegen 17% mannen).
- Voor lesbische vrouwen maakt de kwaliteit van de omgangsvormen, de aandacht voor diversiteit en het aanwezig zijn van lessen over discriminatie weinig uit voor hun openheid; voor homomannen daarentegen wel. Een groter aantal allochtone leerlingen heeft ook invloed op de openheid: hoe meer allochtone leerlingen, hoe minder openheid. Dit geldt sterker voor homomannen dan voor lesbische vrouwen. Een groter aantal homo- of lesbische leerlingen heeft een positieve invloed op de openheid van homo- en lesbisch onderwijspersoneel. Ook dit geldt sterker voor mannen dan voor vrouwen.
- De belangrijkste factoren bij lesbische vrouwen om niet open te zijn, zijn: het niet hebben van een relatie, maar vooral ingeschatte negatieve attitudes van leerlingen (scoort zeer hoog) en ingeschatte negatieve attitudes onder collega's (scoort ook redelijk hoog). Dit geldt overigens ook voor homomannen.
- Voor lesbische vrouwen hangt de openheid niet samen met sociale steun en openheid onder collega's.

### Homonegativiteit

- Lesbische docenten hebben vaker conflicten met collega's.
- Lesbisch onderwijspersoneel wordt vaker geconfronteerd met hinderlijk gedrag door leerlingen. Zij hebben meer last van seksuele intimidatie dan heterocollega's. Dit verschil is significant in het primair onderwijs en in ROC's.
- Over lesbische vrouwen wordt meer geroddeld en worden vaker flauwe grappen gemaakt. Bij homomannen gaan de grappen vaak over hun lichaam of motoriek, bij vrouwen niet.
- Lesbisch onderwijspersoneel heeft relatief vaak last van ongewenste seksuele aandacht, beschuldigingen van seksueel ongewenste intimiteiten en pogingen tot het aangaan van een intieme relatie. Dit speelt vooral in het primair onderwijs.
- Binnen ROC's voelt lesbisch onderwijspersoneel zich wat minder opgewassen tegen het werk. Vrouwen (in het algemeen) hebben gemiddeld minder last van depersonalisatie.
- Als men vraagt of men het ermee eens is dat men een afscheidszoen kan geven op het schoolplein, zijn de meningen zeer uiteenlopend. Evenveel mensen vinden van niet als wel. De lesbische vrouwen neigen iets meer dan mannen naar uitersten.
 

Lesbische vrouwen:	30% niet	29% enigszins	17-35% tamelijk/sterk
Homomannen:	26% niet	24% enigszins	20-29% tamelijk/sterk
- Met de stelling dat lesbische seksualiteit op school *geen* probleem is, is bijna 60% van de vrouwen en mannen het eens. Maar daarnaast is het percentage lesbische vrouwen dat het hiermee oneens is, ruim 6 keer zo groot als het aantal homomannen.
 

Lesbische vrouwen:	13% niet mee eens	56% tamelijk/sterk mee eens
Homomannen:	2% niet mee eens	58% tamelijk/sterk mee eens
- Lesbische vrouwen schrijven vervelende ervaringen veel vaker toe aan hun vrouw zijn dan aan hun lesbische voorkeur (10x zoveel).
- De aard van homonegativiteit zit hem vooral in roddelen, seksueel lastig vallen, spotten met het privéleven en ongewenste intimiteiten. Lesbische vrouwen rapporteren minder buitensluiting door collega's dan homomannen. Mannen hebben ook meer last van collega's, naast van lastige leerlingen.
- Van de homomannen is 12% het overkomen dat ze een baan werd geweigerd op grond van hun seksuele voorkeur, bij de lesbische vrouwen 4%.

- Lesbische vrouwen denken minder dan homomannen dat hun autoriteit in de klas wordt ondermijnd door hun seksuele voorkeur (17% tegen 26%).
- Bisexuelen hebben vaker negatieve ervaringen.
- Voor homomannen is expliciete voorlichting van groter belang dan voor vrouwen, voor lesbische vrouwen is de aanwezigheid van een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon belangrijker.

#### Werkbeleving

- Over het algemeen zit er nauwelijks een relatie tussen de structuurkenmerken van een school en de werkbeleving. Wel is het zo dat een vrouwelijke directeur een belangrijke positieve invloed heeft op de werkbeleving van lesbisch personeel: ze voelen zich dan beter geïnformeerd, kunnen beter met de leiding praten, voelen zich meer betrokken en ervaren meer sociale steun.
- Er is voor lesbische vrouwen geen relatie tussen de openheid naar collega's en de werkbeleving (in tegenstelling tot de beleving van homomannen).
- Negatieve ervaringen met leerlingen gaan lesbische vrouwen vaak samen met een minder positieve relatie met collega's en de leiding.

#### Gezondheid

- Bij lesbische vrouwen gaat ouder worden samen met het minder goed ervaren van de gezondheid.
- Leidinggevende lesbische vrouwen hebben minder dan gemiddeld last van uitputting dan lesbische docenten.
- Als er meer allochtone collega's op school zijn, is er een hoger ziekteverzuim onder lesbisch personeel.
- Als ze meer open zijn, hebben lesbische vrouwen een betere gezondheid.
- Bij homomannen leidt meer openheid niet zozeer tot een betere gezondheid maar wel tot minder depersonalisatie.

### 13 Joling, Bos, Sandfort (2003) *Discriminatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op het werk: een onderzoek naar de relatie tussen homodiscriminatie, coping en gezondheid*

#### Hoofdconclusies

- Werknemers die op het werk homodiscriminatie ervaren, hebben meer gezondheidsklachten en een lagere zelfwaardering.
- Dit effect wordt gemedieerd door stressklachten.
- Opwaartse sociale vergelijking heeft een negatief effect.
- Openheid over seksuele voorkeur hangt alleen positief samen met welbevinden wanneer er sprake is van weinig waargenomen discriminatie.

#### Resultaten algemeen

- 17% had in de afgelopen zes maanden in meer of mindere mate met homodiscriminatie te maken.
- Met een lagere opleiding meer homodiscriminatie ervaren.
- In dit onderzoek vooral hoger opgeleiden bereikt, dus onderrapportage discriminatie.

#### Vergelijking

- Homoseksuelen die zich vergelijken met mensen die het *beter* hebben, hadden meer stressklachten als ze zich gediscrimineerd voelden.
- Homoseksuelen die zich vergelijken met mensen die het *slechter* hebben, voelden zich echter niet sterker in bedreigende situaties. Homo's in dit onderzoek geloven dat ze zelf controle over de probleemsituatie hebben en kiezen liever voor actieve oplossingen dan voor vergelijking van zichzelf met anderen.

#### Openheid

- Volgens de inhibitietheorie willen mensen emotionele gebeurtenissen en belangrijke aspecten van zichzelf met anderen delen: dat is gunstig is voor het zelfbeeld en de gezondheid en juist ongezond als het niet kan. Aanhoudende stress is een extra belasting voor het zenuwstelsel die op de lange termijn psychosomatische klachten en psychische problemen tot gevolg heeft.
- Openheid zou dus een gunstig effect moeten hebben op het welbevinden van homoseksuele werknemers. Dit klopt.
- Echter, wanneer een homoseksuele werknemer zich gediscrimineerd voelt, valt het gunstige effect van openheid weg: in een homo-onvriendelijke werkomgeving kan openheid in sommige gevallen tot meer discriminatie leiden met negatieve gevolgen voor het welbevinden.

#### Onderzoeksopzet

Enquête onder 314 homomannen en lesbische vrouwen met een baan, geworven in januari 2002 onder leden van de COC-afdelingen in Rotterdam, Zwolle en Leeuwarden.

## 14 Plug & Berkhout (2002) *Het verdiende loon van homo's*

Dit onderzoek heeft betrekking op jonge hoger opgeleiden, 20 maanden op de arbeidsmarkt.

### Economische theorie

Kunnen loonsverschillen ook optreden door andere redenen dan discriminatie?

Een verschil in voorkeur kan een rol spelen als homo's andere soort beroepen of functies kiezen.

Hierover is weinig onderzocht. Gary Becker stelt in *Treatise on the family* dat vrouwen door een aangeboren comparatief voordeel zich meer zullen specialiseren op het huishouden en de verzorging van kinderen. Analoog daaraan zouden homomannen zonder kinderen minder uren werken en lesbische vrouwen juist meer. Homomannen doen dan minder werkervaring op en gaan daardoor minder verdienen en lesbische vrouwen juist meer.

Directe discriminatie op loon is nauwelijks aan te tonen omdat men dan moet beschikken over individuele gegevens over productiviteit, seksuele voorkeur en loon.

Indirect kan discriminatie via 3 manieren het loon beïnvloeden via de productiviteit van de homoseksuele werknemer:

1. minder kans in sollicitaties, dus minder werk, minder ervaring, lagere productiviteit
2. discriminatie op de werkvloer, minder samenwerking, lagere productiviteit
3. minder toegang tot goed betaalde hoog productieve functies (glazen plafond)

### Resultaten

- Homoseksuele mannen komen minder vaak terecht in technische, financiële en ict beroepen, en vaker in zorgverlenende beroepen, personeel en organisatie en administratieve functies.
- Homomannen kiezen minder vaak voor technische studies en vaker een opleiding in de gezondheidszorg of een sociaal culturele opleiding. Ook onder vertegenwoordiging in recht, talen en kunst.
- Lesbiennes komen vaker in managementfuncties.
- Ze kiezen minder voor economie en techniek en vaker voor een sociaal culturele opleiding

Beroepsgroepen	Heteromannen	Homomannen	Heterovrouwen	Lesbische vrouwen
Management, directie	4	6	2	5
Financiële beroepen	15	10	7	8
Verkoop en communicatie	10	11	14	14
Technici	14	7	3	2
ICT/programmeurs	15	9	3	3
Onderwijzers	13	15	21	19
Medici/hulpverleners	3	9	9	7
P&O/Administratie	4	11	14	12
Overheidsambtenaren	6	6	9	8
Overigen	14	15	17	23

Studiekeuze	Heteromannen	Homomannen	Heterovrouwen	Lesbische vrouwen
Recht	8	12	11	10
Economie	33	25	23	17
Sociaal cultureel	9	16	24	31
Natuur	9	5	2	3
Techniek	29	16	6	3
Landbouw	5	5	3	5
Onderwijs	3	5	12	10
Gezondheidszorg	4	10	11	14
Talen en kunst	3	6	8	7
Observaties	4632	209	4641	145

Plug & Berkhout concluderen dat de verschillen in studiekeuze leiden tot loonverschillen op basis van individuele keuzes en niet op discriminatie.

Alleen voltijders (32 uur of meer) werden betrokken in de verdere analyse:

- Homomannen verdienen 2,5% minder netto dan heteromannen.
- Lesbische vrouwen verdienen 4% meer dan heterovrouwen.
- Heterovrouwen verdienen 3,4% minder dan heteromannen.

Plug & Berkhout concluderen dat er geen sprake is van discriminatie omdat in dat geval homomannen en lesbische vrouwen gelijk op zouden moeten gaan wat loonsverschil betreft. Dat homomannen minder verdienen schrijven zij toe aan "onverklaarde verschillen in productiviteit".

Verschillen zijn klein:

- Respondenten werken nog maar kort.
- Homoseksualiteit is niet waarneembaar, coming-out is onbekende factor.
- Meting tijdens krappe arbeidsmarkt, dan wordt minder gediscrimineerd.

Mannen en vrouwen:

- Alleen significant loonverschil tussen heteromannen en vrouwen, niet tussen homo/hetero of homo/lesbo.
- Er is geen "consequente" discriminatie op geslacht omdat lesbische vrouwen niet significant minder verdienen dan heteromannen.

### Conclusie

Er wordt op de arbeidsmarkt van pas afgestudeerde hoger opgeleiden niet gediscrimineerd op seksuele geaardheid of op geslacht.

### **Onderzoeksopzet**

De lonen werden geanalyseerd van jonge hoger opgeleiden (HBO en WO) die circa 20 maanden actief zijn op de arbeidsmarkt. De resultaten zijn gebaseerd op Elseviërs monitor van hoger opgeleiden, *Studie en werk* (sinds 1997 jaarlijks). Meting onder 0957 respondenten, 354 homoseksuelen in 1998 en 1999.

### **Reactie Bas van den Meerendonk en Shirley Oomens op website van ESB**

Volgens Van den Meerendonk en Oomens trekken Plug en Berkhout conclusies die niet gerechtvaardigd worden door de cijfers uit dit onderzoek, noch corresponderen de resultaten met ander onderzoek.

### **Onverklaarde verschillen in productiviteit**

1. Plug en Berkhout schrijven loonverschillen toe aan verschillen in productiviteit, maar onderbouwen dit niet en die conclusie wordt ook niet ondersteund door dit onderzoek.

### **“Consequente discriminatie”redenering klopt niet**

2. De redenering homomannen en lesbische vrouwen gelijk zouden moeten worden achtergesteld berust wellicht op de veronderstelling dat homodiscriminatie berust op een morele veroordeling die gelijkelijk geldt voor mannen en vrouwen (“consequente discriminatie”). Volgens Van den Meerendonk en Oomens zijn er naast morele veroordeling nog andere vormen van discriminatie, zoals intolerantie, gebrek aan contact en stereotypering. Uit ander onderzoek blijkt dat deze vormen van discriminatie seksespecifieke effecten hebben. Het is dus best mogelijk dat heterovrouwen, lesbische vrouwen, heteromannen en homomannen op uiteenlopende manieren worden bevoordeeld of achtergesteld.  
Plug & Berkhout stellen echter dat er alleen sprake is van echte discriminatie als deze gelijkelijk opgaat voor mannen en vrouwen (“consequente discriminatie”). Dit is een volgens Van den Meerendonk en Oomens een redeneringsfout.

## 15 Stoppelenburg, Feenstra (1999) *De positie van homoseksuelen bij defensie*

Dit onderzoek heeft betrekking op de krijgsmacht. Onder worden eerst percentages van de mannen, dan van de vrouwen benoemd.

### Sociale afstand

- 22%-2% vindt het vervelend om een hut met een homo/lesbische collega te delen.
- 14%-10% gaat liever bij een heteroseksuele arts op het spreekuur.
- 3%-2% vindt homo/lesbische collega niet geschikt voor de krijgsmacht.
- 1%-2% zou zich drukken als hij/zij met een homo/lesbische collega moet samenwerken.
- 2%-0% vindt het vervelend als een homo/lesbische collega een gesprek aanknoopt.

### Sociale steun

- 36%-33% zegt een homo/lesbische collega die in de problemen komt te zullen steunen, zolang zij er zelf geen negatieve gevolgen door zullen ervaren.
- 7%-2% vindt het vervelend voor de homo/lesbische collega maar doet niets.
- 1%-0% vindt het de eigen schuld van de homo/lesbische collega.
- Hoge percentages zijn bereid iets te doen voor homo-emancipatie.

### Zichtbaarheid

- 73%-71% van het militair personeel kent een of meer homo/lesbische militairen.
- Van 59% van de mannen en 75% van de vrouwen hebben collega's de partner ontmoet.
- Van de 71 homomannen en 13 lesbische vrouwen verbergt één man zijn homoseksualiteit.

### Ervaren discriminatie

Na het bekend worden van de seksuele voorkeur heeft:

- 43% van de mannen het gevoel in hun loopbaan te worden belemmerd.
- 42% van de mannen en 25% van de vrouwen krijgt wel eens negatieve opmerkingen
- 38% van de mannen en 8% van de vrouwen heeft het gevoel zich meer te moeten bewijzen.
- 35% van de mannen en 8% van de vrouwen krijgt bevooroordeelde reacties.
- 34% van de mannen en 8% van de vrouwen ervaart een grotere sociale afstand.
- 10% van de mannen en 8% van de vrouwen vindt dat ze qua arbeidsvoorwaarden worden benadeeld.
- 7% ervaart problemen in de privésfeer door collega's.
- 24% is wel eens slachtoffer geweest van verbale of fysieke agressie vanwege hun seksuele voorkeur.

### Waargenomen discriminatie

- 12% van de hetero's heeft wel eens onheuse bejegening gezien rond homoseksualiteit (tegen 36% van de homo's).
- 48% van de hetero's vindt dat de leidinggevende niet heeft ingegrepen, tegen 83% van de homo's.
- 66% van zowel de hetero's als de homo's vindt dat er een grotere acceptatie van homoseksuelen is in de krijgsmacht dan enkele jaren geleden.
- 30% van zowel de hetero's als de homo's denken dat homoseksuelen bij een andere werkgever beter af zouden zijn.

**Onderzoeksopzet**

Enquête onder 970 respondenten van KM, KL, Klu en KMAR militairen en burgerpersoneel (respons 69%) en 69 leden van de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht.



## 16 Bos & Sandfort (1999) *De prijs die ik betaal*

Dit onderzoek heeft betrekking op leden van de Abvakabo homogroep.

### Openheid

- Vrijwel iedereen zegt open te zijn naar collega's op het werk.
- Men is minder open als en eigen homoseksualiteit negatief beleeft, als men op het werk minder zichzelf kan zijn, als men ervaart dat de werkomgeving negatief staat ten opzichte van homoseksualiteit.
- Openheid heeft niets te maken met opleiding, leeftijd, soort aanstelling of functie.
- De meeste respondenten vertelden hun seksuele voorkeur aan collega's vlak nadat ze aan de slag gingen, 23% van de mannen en 17% van de vrouwen deden dat pas na de proefperiode of enkele jaren later; 35/25% (mannen/vrouwen) bij sollicitatie, 42/58% nadat men er pas werkte, 7/6% na proefperiode, 16/11% na enkele jaren.
- Significante factoren voor openheid: betrokkenheid bij collega's, sociale steun onder collega's, tevredenheid over omgang, op de hoogte van elkaar persoonlijke leefstijl, jezelf kunnen zijn op het werk, acceptatie persoonlijke leefstijl, tolerante sfeer t.o.v. homoseksualiteit. Voor vrouwen ook: dat de chef op de hoogte is. Voor mannen ook: kennen, openheid en omgang met homoseksuele collega's, minder egodystone beleving van homoseksualiteit, als hetero's er minder vanuit gaan dat iedereen heteroseksueel is (pag. 26).
- Uit focusgroepen blijkt dat een kleinere meer vertrouwde organisatie en minder machocultuur bijdragen aan een veilige sfeer (pag. 29).

### Negatieve ervaringen

- 59% mannen en 42% van de vrouwen heeft negatieve ervaringen op het werk naar aanleiding van hun homoseksualiteit; schelden: 13% mannen, 17% vrouwen; buitensluiten: 22% mannen, 17% vrouwen; belachelijk maken: 33% mannen, 31% vrouwen; roddelen: 71% mannen, 80% vrouwen; vernederend naropen: 12% mannen, 10% vrouwen; spotten over privéleven: 23% mannen, 31% vrouwen; voortdurende kritiek op privéleven: 21% mannen, 21% vrouwen; voorstellen worden afgewezen: 36% mannen, 31% vrouwen; moeilijk maken bij ziekteverzuim: 18% mannen, 10% vrouwen.
- 16% mannen en 13% vrouwen minstens 1x per week gepest (vaak oorzaak homoseksualiteit).
- Vrouwen ook vaak gepest wegens vrouw-zijn of opleiding .
- 71% mannen en 53% vrouwen negatieve ervaringen rond homoseksualiteit in vorige baan.
- Bijna kwart van respondenten ervoer belemmering doorgroei in organisatie (tegenwerking carrière, weigering promotie) in vorige baan.
- 14% mannen en 13% vrouwen heeft ooit vanwege homoseksualiteit andere baan gezocht.
- 11% mannen en 7% vrouwen is ooit geweigerd voor een baan vanwege hun homoseksualiteit.

### Gevolgen

Het hebben van negatieve ervaringen en gesloten zijn over seksuele voorkeur heeft voor homoseksuele mannen negatieve gevolgen. Zij ervaren dan meer werkstress en zijn minder tevreden over hun werksituatie. Onder deze respondenten heeft dat geen gevolgen voor het psychosomatisch functioneren of ziekteverzuim.

**Onderzoeksopzet**

Beperkt onderzoek onder 105 homomannen en 69 lesbische vrouwen en focusgroepsgesprekken met 11 mannen en 11 vrouwen. Leden van Abvakabo FNV homogroep.

## 17 Bos & Sandfort (1998) *Seksuele voorkeur en werk*

Dit onderzoek heeft betrekking op de lagere overheden en de ziekenhuissector.

### Werksituatie

- Homoseksuelen (en vooral lesbische vrouwen) in lagere overheden ervaren een slechtere verstandhouding met hun collega's en hun chefs.
- Bij lagere overheid praten homoseksuelen (m/v) minder over werkproblemen met collega's en chefs.
- Lesbische vrouwen in de ziekenhuissector melden vaker conflicten.
- Lesbische vrouwen ervaren weinig steun in alledaagse situaties en in problematische situaties.
- homoseksuelen (m/v) voelen zich minder veilig bij collega's, hebben minder het idee dat ze een stomiteit kunnen begaan, zeggen minder waardering voor het werk te ervaren, hebben minder het idee erbij te horen en voelen zich vaker in de steek gelaten.
- homoseksuelen zeggen vaker dat heteroseksuele collega's moeite hebben met de manier waarop zij hun leven inrichten.
- Lesbische vrouwen ondervinden meer problemen met zichzelf zijn op het werk en vertellen minder over persoonlijke zaken.

### Zelfwaardering

- homoseksuelen zijn meer ontevreden over hun werk, vooral lesbische vrouwen in ziekenhuiswezen.
- Homomannen bij de lagere overheid zien zichzelf als minder waardevol, staan negatiever ten opzichte van zichzelf, hebben minder zelfvertrouwen, schamen zich meer.

### Gezondheid

- homoseksuelen hebben meer last van werkstress en emotionele uitputting.
- Lesbische vrouwen in de lagere overheid hebben vaker last van depersonalisatie.
- homoseksuelen rapporteren een hoger ziekteverzuim: 17,9 dagen ziekteverlof in het laatste jaar tegen 13,7 dagen door heteroseksuelen.
- Meer melding van gezondheidsklachten: gebrek aan eetlust, vermoeidheid, hoofdpijn, maagpijn, slaapproblemen.
- 83% van de homo's heeft voldoende nachtrust tegen 86% van de hetero's.
- Met name voor vrouwen in de lagere overheden zijn gezondheidsklachten toe te schrijven aan de werksituatie .

### Oorzaken

GEEN relatie met persoonlijke kenmerken zoals leeftijd of opleiding of met objectieve organisatiekenmerken.

WEL relatie met cultuurkenmerken organisaties: negatiever bij werkgericht en niet persoonsgericht.

Oorzaken van klachten: gebrek aan sociale steun, geringere ruimte om jezelf te kunnen zijn, niet voldoende worden geïnformeerd

### Onderzoeksopzet

Representatief onderzoek in lagere overheden en ziekenhuiswezen. Onderzoeksgroep: 4570 respondenten, 46% lagere overheid, 54% ziekenhuissector.

7% homo/bi, 4 en 7% homo/bi of lesbisch/bi bij lagere overheid en 9 en 8% homo/bi of lesbisch/bi in ziekenhuiswezen.

## 18 Van den Meerendonk (1995) *Zó onzichtbaar. Homoseksualiteit in de industrie*

Dit onderzoek heeft betrekking op de industrie.

### Openheid

- Van 6% is op het bedrijf bij geen enkele collega bekend dat zij homo zijn; 4 procent weet het niet.
- 66% zegt nooit moeite te doen om hun homoseksualiteit te verbergen in contacten met collega's, 22% in sommige contacten, 10% in veel tot alle contacten.
- 24% zegt zich niet te kunnen uiten zoals zij willen (p. 40), 68% wil wel vertellen over homoseksuele aspecten van het eigen leven.

### Discriminatie

- 14% van de werknemers in de industrie meldt te zijn gediscrimineerd rond homoseksualiteit bij in-, door-, en uitstroom.
- 4% is ooit niet aangenomen wegens homoseksualiteit.
- 10% gediscrimineerd bij doorstroom binnen het bedrijf.
- 6% ontslagen wegens hun homoseksualiteit.
- 10% is bedreigd met geweld.
- 12% is vanwege hun homoseksualiteit en de reacties van de (werk)omgeving daarop tijdelijk arbeidsongeschikt of ziek geweest.

### Negatieve sfeer

- 30% kent een of meer collega's die negatief staan tegenover homoseksuelen.
- 19% homomannen vindt zijn eigen werkkring discriminerend ten opzichte van homoseksuele mannen
- 61% lesbische vrouwen vindt haar werkkring discriminerend naar vrouwen, 22% naar lesbische vrouwen en 39% naar homoseksuele mannen.
- 66% denkt dat het voor hen minder mogelijk is om door hun homoseksuele/lesbische partner van het werk te worden afgehaald.
- Negatief gedrag neemt vaak af als men openlijk is, maar in een enkel geval juist toe.
- De negatieve houding leidt in 12% tot ziekteverzuim.
- 42% heeft last van seksuele intimidatie rond hun homo-zijn.
- 14% heeft te maken met andere niet verbale vormen van seksuele intimidatie rond hun homo-zijn.
- 13% van de mannen meldt ongewenste lichamelijke aanrakingen.

### Hulp (pag. 38)

- 14% heeft ooit een klacht over homodiscriminatie aan de orde gesteld.
- Bij problemen rond homoseksualiteit gaat men meestal naar de personeelsfunctionaris (12%), maatschappelijk werk/st/er (6%), bedrijfsarts (8%) of de vakbond (4%).
- De problemen worden vaak niet bevredigend opgelost: personeelsfunctionaris (50%; =3 respondenten), maatschappelijk werk/st/er (100%; =3 respondenten), bedrijfsarts (75%; =3 respondenten) of de vakbond (50%; =1 respondent).

### Onderzoeksopzet

Enquête onder 32 mannen en 18 vrouwen na werving via FNV en homomedia. Interviews met 12 lesbische vrouwen en 15 homomannen. Niet representatief en inmiddels verouderd.

## 19 Ketting en Soesbeek (1992) *Homoseksualiteit en Krijgsmacht*

Dit onderzoek heeft betrekking op de krijgsmacht. Onder worden eerst percentages van de mannen, dan van de vrouwen benoemd.

### Vrouwen en mannen

Er lijken relatief weinig homomannen en relatief veel lesbische vrouwen binnen de krijgsmacht te werken.

### Sociale afstand

- 65% van de mannen en 27% van de vrouwen scoort hoog op de schaal 'sociale afstand'.
- 54%-22% vindt het vervelend om een hut met een homo/lesbische collega te delen.
- 49%-18% vindt het vervelend om homo/lesbische collega's in de eenheid te hebben.
- 48%-24% gaat liever bij een heteroseksuele arts op het spreekuur.
- 36%-25% vindt homo/lesbische collega niet geschikt voor belangrijke posities in de krijgsmacht.
- 29%-3% vindt homo/lesbische collega überhaupt niet geschikt voor de krijgsmacht.
- 25%-3% zou zich drukken als hij/zij met een homo/lesbische collega moet samenwerken.
- 15%-3% zou roddelen over een homo/lesbische commandant.
- 14%-2% zou zich voor een homo/lesbische commandant minder inspannen dan voor een heteroseksuele.

### Sociale steun

- 22%-28% zegt een homo/lesbische collega die in de problemen komt te zullen steunen, ook als dit negatieve gevolgen voor henzelf heeft.
- 40%-55% zegt een homo/lesbische collega die in de problemen komt te zullen steunen, als zij er zelf geen negatieve gevolgen zullen ervaren.
- 30%-7% vindt het vervelend voor de homo/lesbische collega maar doet niets.
- 8%-0% vindt het de eigen schuld van de homo/lesbische collega.
- 13% van de militairen zal het bij verbaal geweld naar homo/lesbische collega's voor hen opnemen.
- 8% zal dat doen in het geval van militaire plagerijen.
- 12% zal dat doen in het geval van lichamelijk geweld.
- 26%-59% van de kaderleden scoort hoog op een schaal die bereidheid tot homo-emancipatie meet, 44%-26% gemiddeld.
- 76%-84% is bereid homoseksuelen door te verwijzen.
- 61%-76% wil meldingen van discriminatie stimuleren.
- 51%-67% vindt dat hij/zij zelf met homoproblemen kan omgaan.
- 56%-83% wil opgepast taalgebruik en discriminerend gedrag actief tegengaan.
- 40%-62% is bereid duidelijk te maken van homo-emancipatie belangrijk is.
- 51%-30% verwacht resultaat van een homobeleid.
- 43%-29% verwacht resultaat van lik op stuk beleid.
- 25% wil meer aandacht voor homoseksualiteit in de opleidingen.
- 11% ziet het nut van extra vaardigheidstrainingen.
- 12% ziet het nut van bijscholing.

### Discriminatie

- 14%-9% van het totale ervaringen met verbaal geweld relateert met aan homoseksualiteit.
- 48%-2% heeft homospecifieke militaire plagerijen meegemaakt, dit is 6%-9% van het totale aantal plagerijen.

- 7%-14% van het totale ervaringen met lichamelijk geweld relateert met aan homoseksualiteit.
- In meer dan 80% van de gevallen verwijzen de kaderleden naar 'onaangepast gedrag' van het slachtoffer als antecedent genoemd.
- 29% van het verbale geweld, 18% van de plagerijen en 22% van het lichamelijk geweld werd toegeschreven aan 'onmannelijk' gedrag van het slachtoffer.

### **Onderzoeksopzet**

Enquête onder 1287 respondenten uit de luchtmacht, marine en landmacht en 64 interviews (48 homomannen, 11 lesbische vrouwen 5 heteroseksuele vrouwen).

## 20 Dercksen (1992) *Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit*

Dit onderzoek heeft betrekking op vertrouwenspersonen.

### Houding

#### Stellingen

Homoseksuelen die te koop lopen met hun homoseksualiteit vragen om problemen:

	<i>Artsen</i>	<i>BMW</i>	<i>Vertrouwenspersonen</i>
Eens	41,2	26	14,3
Neutraal	32	26,8	19
Oneens	26,8	47,2	66,8

Vrouwen die lesbisch zijn hebben in hun jeugd waarschijnlijk traumatische ervaringen gehad met mannen:

	<i>Artsen</i>	<i>BMW</i>	<i>Vertrouwenspersonen</i>
Eens	3	2,1	0
Neutraal	19,1	13,1	4,7
Oneens	77,8	84,8	95,4

### Bedrijfscultuur

- 75% bedrijfsmaatschappelijk werkers (BMW) en 50% artsen en vertrouwenspersonen signaleert negatieve situaties: grappen, roddels, pesten, negatieve houding chefs, ongewenste intimiteiten.
- A4tje met homomoppen circuleert: 19% van bedrijfsartsen, 7% BMW en 9% vertrouwenspersonen zou niets ondernemen.
- Als er geroddeld wordt over twee ongetrouwde vriendinnen: zou 20% van bedrijfsartsen, en 10% van de BMW en vertrouwenspersonen niets ondernemen.

### Waargenomen problemen van homoseksuelen

- 44% heeft homoseksuele cliënten gehad (samen 320 voorbeelden uit 1988-1990): 68% homomannen, 21,5% lesbische vrouwen, 10,5% gemengd.
- Redenen: ziekteverzuim, lichamelijke klachten.
- Aard: conflicten collega's, identiteitsproblematiek, relatieproblemen, aids, coming-out, huwelijk en homoseksualiteit, sollicitatie en promotie.

### Oplossingen

- 23% doen iets aan de arbeidssituatie.
- 35% overplaatsing, omscholing, ontslag of afkeuring.
- 20% werken aan weerbaarheid ('ego building' in BMW jargon).
- 12% verwijzing naar psychische hulpverlening (RIAGG of COC).
- 10% doet niets.

### Onderzoeksopzet

Op basis van mailing naar 1000 bedrijfsartsen, 810 bedrijfsmaatschappelijk werkers en 120 vertrouwenspersonen zijn 529 bruikbare responses gekomen. Er zijn 17 vertrouwenspersonen geïnterviewd.

## 21 Tielman, Kersten, Van der Ploeg (1990) *Homoseksualiteit in het onderwijs*

### Openheid

Waarschijnlijk zijn door de wervingsmethode vooral vakbondsleden, COC-leden en andere meer openlijke docenten geworven.

Het aantal collega's dat weet of de docenten homo/lesbisch is (42):

	<i>PO (primair onderwijs)</i>		<i>VO (voortgezet onderwijs)</i>	
	<i>man</i>	<i>vrouw</i>	<i>man</i>	<i>vrouw</i>
• Geen	7%	10%	5%	3%
• Eén	4%	2%	2%	3%
• Enkelen	4%	19%	11%	20%
• Ongeveer de helft	1%	0%	7%	12%
• De meesten	17%	17%	34%	35%
• Iedereen	67%	52%	41%	26%

Vrouwen nemen vaker één of enkele collega's in vertrouwen. De middencategorie komt weinig voor; wellicht dat het nieuws zich snel verspreid als men één collega in vertrouwen neemt.

Het aantal leerlingen dat weet of de docenten homo/lesbisch is (42):

	<i>PO</i>		<i>VO</i>	
	<i>man</i>	<i>vrouw</i>	<i>man</i>	<i>vrouw</i>
• Geen	37%	59%	7%	10%
• Eén	0%	0%	1%	2%
• Enkelen	31%	23%	24%	31%
• Ongeveer de helft	5%	5%	13%	21%
• De meesten	15%	0%	57%	27%
• Iedereen	2%	13%	8%	10%

Vrouwen zijn minder openlijk in het PO.

### Ingeschatte gevolgen van openheid

- Schoolleiders: 91% kent geen homoseksuele/lesbische docenten op school.
- 60% van de homo/lesbische docenten is tevreden over zijn/haar huidige mate van openheid naar collega's, 3% is ontevreden. Van de ontevreden docenten is de homoseksualiteit slechts bij enkelen bekend.
- 49% van de homo/lesbische docenten is tevreden over zijn/haar huidige mate van openheid naar leerlingen, 43% is neutraal en 8% is ontevreden. Van 50% van de ontevreden docenten is de homoseksualiteit bij geen enkele leerling bekend.

### Open zijn maakt kwetsbaar

Docenten: openlijk homoseksueel zijn kan tegen je worden gebruikt in conflictsituaties

- in primair onderwijs: 27% homomannen, 31% lesbische vrouwen
- in voortgezet onderwijs: 39% homomannen, 48% lesbische vrouwen

Docenten: openlijk homoseksueel zijn op school maakte je meer kwetsbaar

- in primair onderwijs: 44% homomannen, 52% lesbische vrouwen
- in voortgezet onderwijs: 37% homomannen, 46% lesbische vrouwen



Schoolleiders: idem

- RK: 60%
- PC: 66%
- Openbaar: 48%
- Algemeen bijzonder: 50%

Schoolleiders: idem maar voor leerlingen

- RK: 80%
- PC: 63%
- Openbaar: 82%
- Algemeen bijzonder: 79%

### ***Open zijn leidt tot problemen functioneren***

Docenten: openlijk homoseksueel kan problemen opleveren bij het functioneren

- in primair onderwijs 30% homomannen, 45% lesbische vrouwen
- in voortgezet onderwijs 22% homomannen, 25% lesbische vrouwen

Schoolleiders: idem

- RK: 61%
- PC: 66%
- Openbaar: 52%
- Algemeen bijzonder: 52%

Schoolleiders: idem maar voor leerlingen

- RK: 67%
- PC: 60%
- Openbaar: 73%
- Algemeen bijzonder: 64%

### ***Open zijn kan gezagsrol ondermijnen***

Docenten: openlijk homoseksueel kan je gezagsrol ondermijnen

- in primair onderwijs 28% homomannen, 24% lesbische vrouwen
- in voortgezet onderwijs 31% homomannen, 46% lesbische vrouwen

Schoolleiders: idem

- RK: 50%
- PC: 48%
- Openbaar: 35%
- Algemeen bijzonder: 46%

### ***Open zijn kan je carrière belemmeren***

Docenten: openlijk homoseksueel kan je carrière belemmeren

- in primair onderwijs 49% homomannen, 50% lesbische vrouwen
- in voortgezet onderwijs 45% homomannen, 48% lesbische vrouwen

Schoolleiders: idem

- RK: 61%
- PC: 62%

- Openbaar: 40%
- Algemeen bijzonder: 50%

### Afkeurende houding

Docenten: “veel *collega's* hebben een afkeurende houding”

- in primair onderwijs 4% homomannen, 14% lesbische vrouwen
- in voortgezet onderwijs 9% homomannen, 29% lesbische vrouwen

Docenten: “veel *leerlingen* hebben een afkeurende houding”

- in primair onderwijs 26% homomannen, 36% lesbische vrouwen
- in voortgezet onderwijs 36% homomannen, 39% lesbische vrouwen

Schoolleiders: “veel *collega's* hebben een afkeurende houding”

- RK: 21%
- PC: 18%
- Openbaar: 3%
- Algemeen bijzonder: 16%

Schoolleiders: “veel *leerlingen* hebben een afkeurende houding”

- RK: 34%
- PC: 24%
- Openbaar: 23%
- Algemeen bijzonder: 38%

Schoolleiders: “veel *ouders* hebben een afkeurende houding”

- RK: 43%
- PC: 48%
- Openbaar: 34%
- Algemeen bijzonder: 46%

### Aanstelling

- 10% van de homo/lesbische docenten zegt wel eens afgewezen te zijn bij een sollicitatie wegens homoseksualiteit.

Schoolleiders: confessionele scholen hebben het recht om homoseksuele docenten bij sollicitaties te weigeren

- RK: 31%
- PC: 55%
- Openbaar: 13%
- Algemeen bijzonder: 32%

Docenten: ik wil van school veranderen: (40)

- PO: mannen 30%, vrouwen 23%
- VO: mannen 18%, vrouwen 23%

Docenten: ik wil het onderwijs verlaten: (40)

- PO: mannen 37%, vrouwen 31%
- VO: mannen 33%, vrouwen 29%

### **Seksuele vorming**

- 70% van de scholen in het VO geeft aan dat er seksuele vorming is.
- 70% van de homodocenten en 56% van de lesbische docenten zegt dat de school systematisch of af en toe aandacht besteed aan homoseksualiteit, tegen 76% van de schoolleiders.

### **Gezondheid**

- 11-19% van de homo/lesbische docenten piekert vaak of vrij vaak over de eigen homoseksualiteit.

### **Onderzoeksopzet**

Enquête onder 295 leerkrachten (171 VO, 124 PO), waarvan 187 homomannen en 108 lesbische vrouwen en 327 schoolleiders (20% VO, 80% PO), waarvan 286 mannen en 41 vrouwen, 3% homoseksueel (41% respons). Weigerredenen van schoolleiders waren: geen tijd (56%), geen interesse. Het is onduidelijk in hoeverre de homo/lesbische respondenten representatief zijn. De onderzoeksgroep wijkt af van CBS-gegevens: ondervertegenwoordiging van vrouwen en oververtegenwoordiging van mannen in het PO en oververtegenwoordiging van vrouwen in het VO. De groep schoolleiders is grotendeels representatief.

## **22 Van Odiijk (1988) *Tolerantie tot een bepaalde grens: homoseksuele vrouwen en mannen bij de gemeente***

### **Sollicitaties**

- Vijf (8%) van de sollicitanten noemde homo zijn zelf in het sollicitatiegesprek.
- Acht (11%) sollicitanten gaf aan dat ze vragen over homoseksualiteit onjuist of afwijkend zouden beantwoorden, 42% zou de vragen gerust beantwoorden (pag. 17).

### **Discriminatie**

- 20% van de respondenten vindt de omgeving zeer tot aanzienlijk discriminerend, 33% helemaal niet (pag. 19).
- 28% ervaart een belemmering in de uitingsmogelijkheden.
- 22% ervaart belemmeringen in de omgang met collega's.
- 85% wil over het eigen leven kunnen praten op het werk; 42% vindt de mogelijkheden daarvoor beperkter dan die van heterocollega's (pag. 20).
- 60% vindt dat je op/bij je werk een afscheidskus moet kunnen geven aan je partner.
- 37% schat in dat een homokus niet of nauwelijks kan, tegen 4% door hetero's (pag. 26).
- 20% vindt de houding van de chef gematigd tot zeer negatief (pag. 20).
- 43% kent in de werkomgeving een of meer collega's die een afkeurende houding hebben naar homoseksuelen (pag. 20).
- 25% ervaart andersoortige intolerantie.
- De vakantiespreiding werkt ten voordelen van getrouwde stellen met kinderen en ten nadele van alleenstaanden of paren zonder kinderen (pag. 35).
- 40% van de lesbische vrouwen werkt minder dan 36 uur per week, 16% van de homomannen
- Lesbische vrouwen zijn gemiddeld jonger, hebben minder ervaring, hebben later gesolliciteerd en zijn minder leidinggevend. Maar ze hebben hetzelfde opleidingsniveau als anderen (pag. 36).
- 33% van de vrouwen en 26% van de mannen ervaart ongewenste seksueel getinte opmerkingen.
- 44% van de lesbische vrouwen is ooit geconfronteerd met ongewenste seksuele aanrakingen (pag. 25); 2 schrijven dat toe aan hun lesbisch-zijn.

### **Werkklimaat**

- Een discriminerend werkklimaat naar homoseksuelen gaat vaak samen met een discriminerend klimaat naar etnisch-culturele minderheden (pag. 21).
- De kenmerken van een discriminerende omgeving zijn (pag. 21): concurrentie tussen collega's, een negatieve houding van de chef, een mannenomgeving.

### **Openheid**

- Bij 91% van de respondenten is de chef op de hoogte van hun homo-zijn (pag. 26).
- 96% zegt dat de collega's op de hoogte zijn (pag. 27).
- Van hen kent 26% collega's met een negatieve houding.
- 72% van de lesbische vrouwen is ooit geconfronteerd met ongewenste seksuele opmerkingen, tegen 42% van de homomannen (pag. 25).

### **Onderzoeksopzet**

Beperkt onderzoek onder 106 homo- en lesbische respondenten, meting is hun mening, geen vergelijking met meningen heteroseksuelen. Verouderd.

## 23 Literatuur homoseksualiteit en arbeid

### Samengevatte literatuur

Adolfsen; A., Keuzenkamp, S. (2006). *Uniform uit de kast. Homoseksualiteit binnen de krijgsmacht*. SCP, Den Haag.

Bonfrère, L. (1992). *Homoseksualiteit en bedrijfscultuur: Een onderzoek naar de bestrijding van discriminatie op grond van homoseksualiteit in bedrijven*. Den Haag: VUGA.

Bos, H. & Sandfort, Th. (1998). *Seksuele voorkeur en werk: Een vergelijking tussen homo- en heteroseksuele personen*. Zoetermeer: Abvakabo. HOMODOK (bos-h/san).

Bos, H. & Sandfort, Th. (1999). *De prijs die ik betaal: homoseksuele mannen en vrouwen over hun werksituatie*. Utrecht: NISSO en Interfacultaire Werkgroep Homostudies.

Dam, Y. van; Engelen, M. (2004). *Evaluatie van de Arbowet inzake ongewenste omgangsvormen. Eindrapport*. Zoetermeer: Research voor Beleid BV.

Dercksen, A. (1992). *Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit in arbeidssituaties*. Den Haag: VUGA.

Haas, S. de; Zaagsma, M.; Höing, M.; Berlo, W. van; Vanwesenbeeck, I. (2006). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.

Hekma, G. (2006). *De smeerolie van de horeca*, in: Keuzenkamp, S.; Bos, D.; Duyvendak, J.W. & Hekma, G. (2006). *Gewoon doen: Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Joling, E.J.; Bos, A.E.R. (2003), *Discriminatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op het werk: een onderzoek naar de relatie tussen homodiscriminatie, coping en gezondheid*. In: ASPO Jaarboek, 2003.

Kedde, H.; Berlo, W. (2011). *Vrijheid en zichtbaarheid. Kwalitatief vooronderzoek naar transgenders en veiligheid*. Utrecht: Rutgers WPF.

Ketting, E. & Soesbeek, K. (red.) (1992). *Homoseksualiteit en Krijgsmacht: Een onderzoek naar geneigdheid en praktijk van discriminatie op grond van seksuele voorkeur binnen de Nederlandse krijgsmacht*. Delft/Utrecht: Eburon/NISSO/IWH.

Keuzenkamp, S. (2010). *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

McDevit-Pugh, L. (2008). *GLBT Corporate Networks in the Netherlands: an Exploration. Dissertation Master of Business Administration*. Henley Management College.

Meerendonk, B. van de (1995). *Zo (on)zichtbaar: Onderzoek naar de positie van homoseksuele werknemers in de industrie*. Amsterdam: Industriebond FNV.

Meerendonk, B. van de; Oomens, S. (2002). *Loonsverschillen wijzen op discriminatie. Reactie op artikel 'Het verdiende loon van homo's'*. Op: website Economisch Statistische Berichten, <http://economie.nl/discussies/pdf/homodiscriminatie-Meerendonkcs.pdf>.

Odiijk, F. van (1988). *Tolerantie tot een bepaalde grens: Homoseksuele vrouwen en mannen bij de gemeente*. Utrecht: Interfacultaire Werkgroep Homostudies.

Plug, E.J.S; Berkhout, P.H.G (2002). *Het verdiende loon van homo's*. In: Economisch Statistische Berichten, jaargang 78, nummer 4341.

Stoppelenburg, P.A. & Feenstra, G.J. (1999). *De positie van homoseksuelen bij defensie: Een vervolgonderzoek naar de positie van homoseksuelen binnen de Defensie-organisatie*. Tilburg: IVA.

Tabarki, F. (2006). *Bank- en verzekeringswezen*, in: Keuzenkamp, S.; Bos, D.; Duyvendak, J.W. & Hekma, G. (2006). *Gewoon doen: Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Tielman, R.; Kersten, A. & Van der Ploeg (1990). *Homoseksualiteit in het onderwijs: de positie en ervaringen van lesbische vrouwen en homoseksuele mannen in het onderwijs*. Utrecht: Interfacultaire Werkgroep Homostudies.

Vennix (2006). *Presentatie voorlopige resultaten genderdystrofie en werk*, op: Conferentie genderdysforie en werk. Roosendaal (NL): 13 mei 2006. Via: website Genderstichting, [http://www.genderstichting.be/nl/files/conferentie\\_genderdysforie\\_en\\_werk\\_roosendaal\\_130506.pdf](http://www.genderstichting.be/nl/files/conferentie_genderdysforie_en_werk_roosendaal_130506.pdf)

Vennix (2010). *Transgenders en werk. Een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep, mei 2010.

#### **Andere interessante Nederlandse literatuur**

Graaf, H.; Sandfort, T. (2000). *De maatschappelijke positie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen*. Utrecht/Delft: Nederlands Instituut voor Sociaal Sexuologisch Onderzoek, Uitgeverij Eburon, 2000.

Bauling, A. & R. Tielman (1985). 'Discriminatie op het werk', in: *De Gay Krant*, maart 1985.

Benistant, S.J.H. & Thuijsman, C.J. (1990). *Beleidsplan homosexualiteit in de Koninklijke Marine*. Koninklijke Marine: afdeling sociaal wetenschappelijk onderzoek.

Bossche, S.N.J. van den (2004), *Intimidatie en geweld op het werk: secundaire analyses Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003*. Hoofddorp:TNO

Bossche, S.N.J. van den; Hupkens, C.K.H.; Ree S.J.M. de & Smulders, P.G.M. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: Methodologie en resultaten*. Hoofddorp: TNO

Dankmeijer, P. (1994). *Vies niet, homo wel: Ervaringen van homo- en lesbische docenten*. Utrecht: Interfacultaire Werkgroep Homostudies.

- Dobbeling, M en P. Koenders (1984). *Het topje van de ijsberg, inventarisatie van tien jaar discriminatie wegens homoseksualiteit*, Utrecht.
- Eisfeld, J.; Schuyf, J.; Stoop, Rob (2006). *Factsheet Transseksueel, Transgender, Travestie, Interseksueel*. [http://www.movisie.nl/Publicaties//2007/776/Factsheet\\_transgender.pdf](http://www.movisie.nl/Publicaties//2007/776/Factsheet_transgender.pdf). Utrecht: MOVISIE.
- Groen, H. (1992). Bedrijfscultuur en homoseksualiteit. In: *Congresverslag Homoseksualiteit en arbeid: Hulpverlening en Beleid in Bedrijven en Instellingen*. Ede: Landelijke Vereniging Maatschappelijk Werkers, 30 oktober 1992.
- Nieuwstraten, A; Vanwesenbeeck, I. & Sandfort, T. (2000). *Inventarisatie en evaluatie van het beleid tegen seksuele intimidatie binnen de politieorganisatie*. Utrecht: NISSO
- Sandfort, T. & Vanwesenbeeck, I. (2000), *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*. Delft: Eburon
- Schuyf, J. (1994). *Arbeid en lesbische vrouwen, inleidend stuk*. Utrecht: Niet gepubliceerd.
- Soethout, J. & Sloep, M. (2000). *Evaluatie Arboret over seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten op het werk*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tielman, R.; Kersten, A. & Ploeg, D. van der (1990). *Homoseksualiteit in het onderwijs: De positie en ervaringen van lesbische vrouwen en homoseksuele mannen in het onderwijs*. Utrecht: Interfacultaire Werkgroep Homostudies.
- TNO Arbeid/ DiManT project (2005). *Diversity at work. DiManT Diversity Management Tools in the workplace*.
- Vennix, P. & Delft, M. van (1993). *'Een kwestie van kijken' bekeken: effectonderzoek van een cursus die discriminatie van vrouwen, homoseksuelen en allochtonen beoogt tegen te gaan bij de Koninklijke Luchtmacht*. Utrecht: NISSO.
- Vries, S. de; Ven, C. van de; M. Nuyens; K. Stark; J. van Schie; G.C. van Sloten (2005). *Diversiteit op de werkvloer, hoe werkt dat? Voorbeelden van diversiteitsbeleid in de praktijk*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van leven.
- Vries, S. de; Ven, C. van de; Winthagen, T. (2007), *Aan de slag met diversiteit. Praktische tips voor HR-beleid*. Hoofddorp: TNO.

### **Interessante buitenlandse literatuur**

- Biaggio, M. (1997). Sexual harassment of lesbians in the workplace. In: *Journal of Lesbian Studies*, 1 (1997) ¾, p.89-98 (literatuuronderzoek, bij HOMODOK)
- Baldacchino, R.; Grech, C.; Calleja, G. (2008). *Inclusion of Transgender Individuals into the Labour Market. A research Study: Summary Report*. Mosta: Malta Gay Rights Movement, July 2008.

Einarsen, S. & Skogstad, A (1996). Bullying at work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5

European Union, For Diversity Against Discrimination Campaign, without date (2008). *What you can do if you have suffered discrimination. Guidance for victims.*

European Union, For Diversity Against Discrimination Campaign, without date (2008). *What can employers do to tackle discrimination and promote diversity. The right steps.*

European Union, For Diversity Against Discrimination Campaign, without date (2008). *Managing diversity – what's in it for business?*

Human Rights Campaign Foundation (2005). *Corporate Equality Index. A Report Card on Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Equality in Corporate America.* Washington: Human Rights Campaign Foundation, 2005.

Lehtonen, J. (ed.) (2002). *Sexual and gender minorities at work.* Stakes, The National Research and development Centre for Welfare and Health, August/September 2002.

Quinn, S.; Hardt, B. (2005). *Going beyond the law: promoting equality in employment.* Brussels: ILGA Europe, April 2005.

Smith, P.K.; Talamelli, L.; Cowie, H.; Naylor, P. & Chauhan, P. (2004). Profiles of non-victims, escaped victims, continuing victims and new victims of school bullying. *British Journal of Educational Psychology*, 74, 565-581.

Stonewall; Skill Boosters (2005). *Sexual Orientation. Respecting lesbian, gay and bisexual people in the workplace. A video-based learning resource.* London: BPP Media Limited.

Stonewall (diverse jaren). Diverse andere guidelines:  
[http://www.stonewall.org.uk/at\\_work/research\\_and\\_guides/4907.asp](http://www.stonewall.org.uk/at_work/research_and_guides/4907.asp)

Thomas, D.A. (2004). *Diversity as Strategy.* In: Harvard Business Review, September 2004 [business case IBM].