

DISCRIMINATIE VAN HOLEBI'S OP DE WERKVLOER

Voorstelling van de resultaten van een onderzoek in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR), uitgevoerd door Prof. John Vincke (Vakgroep Sociologie - Universiteit Gent).

Vrijdag 16 mei 2008, Residence Palace, Wetstraat 155 -1040 Brussel van 10 tot 12u30.

INLEIDING

Dit verslag blijft zo dicht mogelijk bij wat er op de studiedag gezegd en getoond is, maar het is uiteraard een samenvatting. Wie de volledige onderzoeksresultaten wil inkijken kan de documentatiemap vinden in de RoSa bibliotheek, in het Nederlands en het Frans.

De heer E. Delruelle, adjunct-directeur van het CGKR, neemt als eerste het woord.

"Aan de vooravond van de Internationale Dag ter Bestrijding van Homofobie en van de Belgian Lesbian and Gay Pride 2008 vonden we het passend om de resultaten van de door CGKR bestelde studie naar de situatie van holebi's op de werkvloer bekend te maken.

Het is niet mogelijk om het reële aantal holebi's in statistieken te vatten, aangezien dit een 100% coming out veronderstelt. Niettemin is het voor ons Centrum van Gelijke Kansen en Racismebestrijding van groot belang om aan de hand van cijfers te kunnen inschatten hoe groot de reële discriminatie is ten aanzien van holebi's op de werkvloer. Idealiter moet deze studie over een aantal jaar herhaald worden om een positieve of negatieve evolutie te zien. We willen een soort barometer opstellen, wetenschappelijk onderbouwd, op basis van interviews met slachtoffers en met de algemene bevolking over de impact van stereotiepen en vooroordelen tegen holebi's. Het holebi-zijn heeft een invloed op iemands levenstraject, carrière en welbevinden. Stereotiepen wegen op iemands beroepsleven. Die impact blijkt erger voor oudere holebi's. Vlaanderen is opener dan Wallonië.

Gisterenavond keek ik met mijn kinderen, twee tieners van 16 en 13, naar een soap en ik merkte dat het er voor de makers en voor mijn kinderen totaal niet toe deed dat de personages een holebikoppel waren. Die attitude zouden we moeten bereiken in arbeidssituaties. Niet alleen via wetten, maar via sensibiliseringscampagnes en vele acties. Het eindresultaat zou moeten zijn dat de seksuele geaardheid geen enkele relevantie heeft op de werkvloer. Het wordt een werk van lange adem."

Prof. John Vincke neemt het woord om de onderzoeksresultaten voor te stellen.

"Ik bedank het CGKR voor de kans om dit onderzoek te kunnen doen. Ik bedank ook Dr. Alexis Dewaele van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid (UA) die de literatuurstudie leidde en de doctorandi Wim Vandenberghe en Nele Cox voor hun medewerking aan het onderzoek. Sinds 1987 doe ik onderzoek naar mensen met holebi-leefstijl, eerst homo's, daarna ook lesbiennes."

ONDERZOEKSRESULTATEN

"Eerst wil ik de vele cijfers die hierna volgen in een ruimer kader plaatsen. Wanneer je tot een minderheid behoort dan weet je dat, je bent je ervan bewust, want de meerderheid stigmatiseert leden van de minderheid. Dat maakt dat je een *stigmabewustzijn* ontwikkelt, een soort filter die maakt dat je bepaalde gebeurtenissen

als discriminatie ervaart. Wie een hoog stigmabewustzijn heeft is veel alerter voor dergelijke situaties.

Een reactie daarop is *discriminatiemanagement*. Mensen anticiperen op discriminatie, door bijvoorbeeld niet hand in hand op straat te lopen. Daardoor is de totale hoeveelheid gemeten discriminatie kleiner.

Identiteitsmanagement is een begrip dat wij hanteren voor de manier waarop je omgaat met je identiteit, bijv. jezelf al dan niet outen.

Het idee achter de studie is dat geconfronteerd worden met discriminatie op de arbeidsvloer invloed heeft op je inkomen, je prestaties, je ziekteverzuim, je promotiekansen.

Dit onderzoek heeft een tweede luik waarover we het vandaag niet hebben: de invloed van holebi-zijn op de schoolloopbaan. Op 13 à 14 jaar voelen jongeren al intuïtief dat ze holebi zijn. Zij blijken meer last te hebben van de puberteit. Wat is de impact daarvan op hun schoolloopbaan? Hiervoor hebben we een dataset van 800 holebi-jongeren vergeleken met 6000 hetero-jongeren om de verschillen in schoolloopbaan in kaart te brengen. Maar daarover meer een andere keer.

Mijn presentatie bestaat verder uit drie delen:

- beschrijving van de onderzoeksgroep;
- hoe beïnvloedt het holebi-zijn de beroepsloopbaan: onderzoeksresultaten;
- welke impact heeft de seksuele geaardheid op het inkomen van holebi's."

Onze onderzoeksgroep

"De totale onderzoeksgroep bestond uit 2.497 respondenten waarvan 1.814 Nederlandstaligen en 683 Fransaligen. Er waren ongeveer 62% mannen en 38% vrouwen. De groep bestaat vooral uit hoger opgeleiden. Bijna 30% heeft een diploma hoger onderwijs van het lange type. Het gros van de respondenten is ongehuwd en nooit gehuwd geweest. Dit is meer zo voor mannen dan voor vrouwen: bij vrouwen vinden we meer gehuwden en samenwonenden. Bij Nederlandstalige respondenten blijken er meer gehuwd of samenwonend te zijn vergeleken met de Franstalige respondenten.

Ongeveer 92% is in beide taalgroepen veeleer of volledig homoseksueel/lesbisch. Vrouwen identificeren zich minder als exclusief homoseksueel dan mannen. Dit komt ook tot uiting in hun antwoord op de vraag of ze een man of een vrouw verkiezen bij partnerrelaties, seksuele fantasieën en contacten."

De beroepsloopbaan

"Het merendeel (ongeveer drie op vier) heeft een voltijdse job als werknemer. Meer vrouwen dan mannen werken deeltijds. Er zijn meer mannen zelfstandig dan vrouwen. Er zijn geen noemenswaardige verschillen naar taalgroep. Respondenten ouder dan 45 jaar hebben ook iets minder een voltijdse job.

Met betrekking tot het beroepsstatuut zijn er een aantal m/v verschillen. Alle risico's en handicaps die vrouwen hebben op de arbeidsmarkt vind je terug bij de holebi's: mannen hebben meer een leidinggevende job en zijn ook minder vertegenwoordigd in het onderwijs. Vrouwen zijn ook meer tewerkgesteld als kantoorpersoneel.

De sectoren waarin mannen en vrouwen tewerkgesteld zijn verschillen ook. Vrouwen zijn meer tewerkgesteld in de zachte sectoren: onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening.

Meer mannen dan vrouwen werken in de privésector. Meer vrouwen dan mannen zijn als contractueel tewerkgesteld bij de overheid en zijn dus niet vastbenoemd.

De meeste respondenten zijn tewerkgesteld in bedrijven of vestigingen van bedrijven met meer dan 50 werknemers. Er zijn geen noemenswaardige verschillen naar geslacht of taal. Zowel mannen als vrouwen waren gemiddeld 22,2 jaar oud toen ze hun beroepsloopbaan begonnen. De gemiddelde duur ervan bedraagt voor mannen 13,7 jaar en voor vrouwen 11,4."

Strategische loopbaankeuzes

"Uit de cijfers blijkt dat de seksuele oriëntatie wel degelijk een impact heeft op de vormgeving van de beroepsloopbaan.

Voor bijna 30% van de respondenten beïnvloedt hun seksuele oriëntatie de jobkeuze, voor 28% de bedrijfskeuze, voor bijna 34% de beroepssector, voor 31% de geografische locatie van de job, voor 8% de overweging om met een eigen bedrijf te starten. Er zijn geen verschillen naar geslacht te vermelden. Wel valt op dat Franstalige respondenten meer kiezen voor een minder homofobe geografische locatie. Er is een sterkere heteronormatieve omgeving in Franstalig België. De geografische migratie van platteland naar de stad is frequenter bij Franstalige Belgen. De stad is anoniemer, er zijn grotere bedrijven, er is een milder holebi-klimaat in een grootstad als Brussel dan in Wallonië. Maar omdat België klein is is het verschil ruraal/urbaan niet zo groot als in omliggende landen.

Respondenten met een postuniversitaire scholing kiezen meer voor een job die holebivriendelijk lijkt vergeleken met respondenten met hoger secundair beroepsonderwijs en hoger onderwijs van het korte type. Ze verschillen niet van de andere opleidingscategorieën.

Werknemers uit kleine bedrijven hebben meer overwogen een eigen bedrijf op te richten om te ontsnappen aan homofobie, in Franstalig België meer dan in Vlaanderen .

De bewijslast van discriminatie bij aanwervingen is heel moeilijk. Mannen rapporteren meer niet weerhouden te zijn bij selectieprocedures vergeleken met vrouwen. Dit geldt ook voor buiten spel gezet worden bij promotie. Oudere werknemers rapporteren dit ook meer. Nederlandstalige respondenten vermelden iets meer ontslagen te zijn of opzijgezet te worden ten gevolge van de noden van de organisatie. Dit geldt ook voor oudere werknemers.

Een lager loon voor een gelijke job ondanks gelijke kwalificaties wordt meer vermeld door oudere werknemers. Idem voor gereclasseerd, gereffecteerd of gemuteerd worden, en gedwongen worden ontslag te nemen."

Coming-out

"Op alle items met betrekking tot openheid en ervaring van homofobie scoren Franstaligen significant slechter dan Nederlandstaligen. Er is een duidelijk verschil qua openheid binnen het bedrijf tussen Nederlandstalige respondenten en Franstalige. In Vlaanderen spreekt 62% en in Franstalig België 44% op het werk over hun aard. Tevens zijn mannen meer open dan vrouwen. Er is geen verschil in openheid naargelang van de grootte van het bedrijf.

Met betrekking tot het opleidingsniveau stellen we vast dat openlijk spreken over de seksuele oriëntatie problematischer wordt bij respondenten met postuniversitaire vorming en bij vrouwen. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe minder open men is , hoe meer men te verliezen heeft bij afwijzing. Dit is een voorbeeld van strategisch omgaan met je seksuele oriëntatie.

Bij functioneringsgesprekken komt seksuele oriëntatie minder naar voor bij hooggeschoolden vergeleken met laaggeschoolden.

Wat zijn de gevolgen en de reacties na je coming-out?

Ongeveer 60% rapporteert enige verbetering in de reacties van de omgeving na de periode van outing, maar dit moet nog worden aangevuld met kwalitatief onderzoek in de diepte, we moeten dit resultaat bijkomend uitspitten. Vrouwen rapporteren minder verbetering dan mannen. Franstaligen rapporteren meer verbetering dan Nederlandstaligen. De grootte van het bedrijf heeft geen effect op de gevolgen van het openlijk spreken over de seksuele oriëntatie. Hogergeschoolden rapporteren vaker geen verandering na hun openheid. Bij verslechtering van het arbeidsklimaat na outing wordt er vooral een gevoel van onbehagen met collega's en met de leidinggevenden vermeld."

Wanneer komt men ermee naar buiten?

"Meer dan één op twee verzwijgt de seksuele oriëntatie tijdens de proefperiode en integratiefase in het bedrijf. Men wil geen risico nemen. Dit lijkt vooral in grote bedrijven zo te zijn. Het komt ook meer voor bij Franstalige respondenten en bij vrouwen. Vooral het gebruik van neutrale bewoordingen om over het privéleven te spreken alsook het vermijden van persoonlijke vragen valt op."

Homofobie

"Iets minder dan vier op tien ervaart impliciete homofobie. Met indirecte homofobie bedoelen we roddel, zinspelingen, grapjes en spottende allusies maken, homofobe opmerkingen. Dat gebeurt vooral tijdens informele momenten, zoals de koffiepauze. Bij 5% komt impliciete of indirecte homofobie relatief vaak voor. Er is geen verschil qua taalgroep noch qua geslacht. Tevens lijkt impliciete homofobie meer voor te komen in de anoniemere context van grote bedrijven, in kleine KMO's kent iedereen elkaar. De homofobe reacties kwamen vooral van collega's, direct leidinggevende en het hoger kader. Dat komt tot uiting in een afkerige houding, denigrerend doen over holebi's, een negatief klimaat creëren waarbij mensen zich niet goed voelen.

Expliciete of directe homofobie komt veel minder voor dan impliciete of indirecte. Ongeveer 12% ervaart dit. Franstalige respondenten zijn duidelijk meer het slachtoffer geweest. Tevens komt het meer voor in grote bedrijven van 50 of meer werknemers. Expliciete homofobie wordt meer vermeld door respondenten met enkel lager secundair onderwijs en werknemers ouder dan 45 jaar."

Hoe erg?

"Hoewel het merendeel van de expliciete homofobie verbaal is, vindt er ook een klein aantal bedreigingen en fysiek geweld plaats. In Franstalig België lijkt dit vooral eerder verbaal te zijn. In Vlaanderen rapporteert men meer bedreiging en fysieke agressie. Ook hier blijken de collega's, direct leidinggevende en het hoger kader verantwoordelijk te zijn

In Vlaanderen was 17% en in Franstalig België 33,5% van de respondenten ooit al getuige van homofobe reacties of handelingen. Dit komt ook meer voor in bedrijven met meer dan 50 werknemers. Ook meer 45-plussers zijn vaker getuige geweest.

Ongeveer 20% van de mensen die homofobie ervaren hebben, rapportert depressieve gevoelens en gemiddeld 50% rapporteert woede en stress. Vooral 45-plussers rapporteren meer depressie als gevolg van homofobie. Zij dragen het generatie-effect mee, het kan dat zij het hebben over ervaringen van lang geleden. Franstalige

respondenten vermelden ook meer angst, woede en voorzichtigheid. Tevens zeggen vrouwen meer tussen te komen wanneer iemand slachtoffer is van homofobie."

Vormen van discriminatie

"Het buiten spel gezet worden bij promotie is de meest gerapporteerde vorm van discriminatie (8 à 9%). Mannen scoren op elke vorm van discriminatie hoger dan vrouwen. Nederlandstaligen verklaren net iets meer dan Franstaligen dat ze geen toestemming krijgen voor vorming en dat ze een lager salaris krijgen. Respondenten in bedrijven met minder dan tien werknemers rapporteren deze discriminatievormen het minst. Vooral 45-plussers rapporteren promotiekansen gemist te hebben."

HET INKOMEN VAN HOLEBI'S

"De holebibeweging in de VS heeft lange tijd beweerd dat de holebi's kapitaalkrachtige consumenten zijn, zogeheten "dinkies", Double Income No Kids, die de macht hebben om de producten van discriminerende bedrijven te boycotten. Dat is een goeie zet, maar het is onzin. Het inkomen van holebi's is over het algemeen niet hoger dan de doorsnee. De resultaten hebben meer te maken met hoe men holebi's definieert.

Holebivrouwen verdienen meer dan heterovrouwen, holebimannen leggen de lat minder hoog op professioneel vlak. Lesbiennes zijn minder 'huishoudslaaf', die parttime moet werken om voor de kinderen te zorgen.

Maar een inkomensonderzoek is hoe dan ook een gewaagde opdracht. Geteisterd door de privacy-commissie hadden we alle moeite van de wereld om bij de FOD Economie aan de SILC dataset te komen (Study on Income and Living Conditions, 2005). Het was makkelijker om aan data van België te komen via Eurostat. Maar daar maken ze geen onderscheid tussen HOKT/HOLT diploma (hoger onderwijs van het korte type / hoger onderwijs van het lange type). Dat is een beetje jammer want de Belgische data bevatten zeer genuanceerde gegevens over diploma's.

We hebben enkel gekeken naar de werknemers, niet naar zelfstandigen, omdat hun inkomen afhankelijk is van productkenmerken, minder van persoonskenmerken. We hebben een matchingprocedure uitgevoerd van een groep uit de onderzoeksgroep en een gelijke groep uit de totale Belgische populatie. Die hebben we uitgezuiverd om twee zo homogeen mogelijke groepen te bekomen. Zo hebben we 922 respondenten uit de holebigrp en 954 respondenten uit de SILC dataset genomen."

Wat blijkt?

"Wanneer we de onderzoeksgroep holebi's vergelijken met een controlegroep getrokken uit de algemene bevolking stellen we vast dat holebi's in andere beroepsgroepen zitten. Holebi's kiezen meer voor dienstverlenende jobs, menselijke contacten. Homomannen zijn in sterkere mate tewerkgesteld bij de overheid, het onderwijs en binnen kantoren. Tevens zijn er beduidend meer specialisten in intellectuele beroepen en specialisten in gezondheidswetenschappen. Met uitzondering voor kantoorbediende geldt dit ook voor vrouwen.

Een reden kan zijn dat er daadwerkelijk een psychologisch verschil is tussen homomannen en heteromannen. Wanneer we de mate van masculiniteit of femininiteit meten, zien we dat homo's even masculien zijn als hetero's, maar ze scoren wel hoger op femininiteit in vergelijking met hetero's: empathisch vermogen, ... vandaar hun jobkeuze. Lesbische vrouwen scoren even hoog op masculiniteit en femininiteit als hetero vrouwen.

Het lijkt dat holebi's kiezen voor sectoren die sterk gereguleerd zijn en stabiliteit en veiligheid bieden, door de staat gesubsidieerd worden, waar ze voor hun inkomen minder afhankelijk zijn van de willekeur van de baas. Tevens werken holebi's gemiddeld meer in

bedrijven met meer dan 50 werknemers. Holebi's maken blijkbaar een beredeneerde keuze voor vastliggende lonen en barema's, een extra beveiliging tegen discriminatie."

Wat bepaalt het inkomen?

"Dat is in hoofdzaak:

- het aantal gewerkte uren: homomannen = heteromannen (gemiddeld 41 uur per week); lesbiennes 38,5 uur per week <- > heterovrouwen 32 uur
- anciënniteit: lager bij de homomannen die gemiddeld langer gestudeerd hebben dan heteromannen en dus later beginnen te werken
- brutoloon: SILC-lonen dateren van 2004, holebi-lonen van 2008: daarom hebben we de SILC-lonen geïndexeerd om vergelijkbaar te zijn; is bij lesbische vrouwen veel hoger dan bij heterovrouwen.

In ons analysemodel controleren we de effecten van het aantal gewerkte uren per week, de anciënniteit, de grootte van het bedrijf en supervisie uitoefenen of niet. Hieruit blijkt dat we geen loondiscriminatie kunnen vaststellen. Dit geldt zowel voor holebimannen als vrouwen. Lesbiennes werken gemiddeld meer uren per week dan heterovrouwen. Het gemiddelde aantal uren in eerste en eventueel bijkomende jobs is bij alle mannen gelijk, homo of hetero."

Conclusie

"Is het glas half vol of half leeg? Je kunt niet zeggen dat er geen problemen zijn. We stellen de vraag wat de maatschappelijke implicaties zijn van bovenstaande cijfers. Veel homomannen vluchten in het weekend weg in een cultuur van hedonisme en escapisme."

PANELGESPREK

Hieraan nemen de volgende experts deel:

- Inès de Biolley, Cap - Sciences humaines,
<http://www.capscienceshumaines-ucl.be/>
- Hildegard Van Hove, verantwoordelijke statistiek Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en mannen
<http://www.iefh.fgov.be/>
- Yves Aerts, Holebifederatie
<http://www.holebifederatie.be/>
- Jozef de Witte, directeur Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding
<http://www.diversiteit.be/>
- Fanette Duchesne, FGTB Liège-Huy-Waremme
<http://www.fgtb-liege.be/>
- Michel Duponcelle, Tels Quels
<http://www.tqj.be/>

De moderatie is in handen van VRT journaliste Hanne Decoutere.

De panelleden worden een na een verzocht om een reactie op het onderzoek of om eventueel bijkomende vragen te stellen aan prof. Vincke.

M. Duponcelle:

"Een hele bevolking wordt niet in aanmerking genomen in dit onderzoek, want er zijn massa's holebi's die zich *niet willen* outen en die niet willen of kunnen antwoorden op de internet-enquête. Niet iedereen heeft toegang tot het internet."

Inès de Biolley:

"Waar zitten de biseksuelen in de sample? Waarom is het staal uit Vlaanderen groter dan uit het Franstalige landsgedeelte? Is het middenveld minder gestructureerd? Is er minder contact met het internet? "

Prof. John Vincke:

"Eerste punt:

we meten de geaardheid door te vragen naar iemands voorkeur bij relaties, voor seks en seksuele fantasieën, of dat met een man of een vrouw is. 92% kiest voor een man of een vrouw, rest is bi. Er zijn veel meer mensen seksueel actief met iemand van hetzelfde geslacht maar ze identificeren zich niet als homo. Dit is meer een onderzoek voor seksuologen. Ons soort onderzoek trekt mensen aan die zich identificeren als zijnde homo of lesbiëne (92%)."

"Tweede punt:

wij hebben meer dan 20 jaar traditie in dergelijk onderzoek. Vlaanderen zit meer in het angelsaksische model: je bent pas aan het eindpunt van je identiteits-constructie als je je geout hebt. Dit is een vorm van zacht activisme."

Hildegard van Hove:

"Toen ik mijn licentiaatsthesis maakte over "Coming out bij Vlaamse lesbiennes" (1994) heb ik ook ondervonden hoe moeilijk het is om mensen te bevragen over hun seksuele oriëntatie, maar naarmate dat vrouwen meer in subculturen zitten zijn ze opener. Het onderzoek had de subculturen niet mogen laten links liggen."

"In het onderzoek worden de termen *impliciete* discriminatie en *indirecte* discriminatie door elkaar gehaald." De spreker legt uit wat het verschil is.

"In mijn hoedanigheid van statisticus bij het Instituut heb ik een paar bedenkingen bij het onderzoek van prof. Vincke.

- Ik had graag de cijfers uitgesplitst gezien in vrouwen en mannen waar het impliciete discriminatie betreft.

- Ik had graag geweten hoeveel vrouwen en hoeveel mannen er slachtoffer zijn van pesterijen, verbaal en vooral fysiek geweld. Dat lijkt mij een zeer relevante vraag. Die cijfers wou ik zeker opgesplitst zien voor vrouwen en mannen.

- Ik zou die conclusie "er is geen loonkloof" niet trekken.

- De keuze van de SILC-dataset lijkt mij niet de goede. Ik zou aanraden de Arbeidskrachtentelling te gebruiken die ook door de FOD Economie wordt afgenomen en ook door Eurostat wordt opgenomen. En de Loonstructuur voor de inkomens. U neemt een steekproef uit een steekproef. Ik zou het SILC-materiaal maximaal benut hebben."

Er volgt een technische discussie met prof. Vincke. De moderator stelt voor die naar het eind te verschuiven.

Fanette Duchesne:

"Het is interessant dat loonverschil vooral opduikt wanneer er kinderen zijn: de holebi-adoptie zal ongetwijfeld een invloed hebben.
Ik besef dat de syndicaten rekening moeten houden met de sociale werkelijkheid. Geweld op het werk zal de productiviteit, de concentratie, de prestaties zeker beïnvloeden."

Jozef De Witte:

"Ons Centrum krijgt met zeer veel discriminatiegronden te maken, elke vorm kent zijn eigen problematiek die we nooit mogen verwarren. Wij krijgen op het Centrum weinig klachten van discriminatie op de werkvloer wegens seksuele geaardheid. Omdat wij ons afvroegen hoe dat kwam hebben wij deze studie besteld. Het is ook zo dat een klacht formuleren gelijkstaat aan een feitelijke coming-out."

"De vermijdingsstrategieën bepalen de beroepskeuze, de keuze van de plaats waar men gaat werken, .. waardoor 30% van de mensen de confrontatie uit de weg gaat. Daardoor zit niet noodzakelijk de juiste persoon in de juiste job en betaal je een grote maatschappelijke prijs."

"Er is nog veel werk op de plank voor werkgevers in de privésector én in de overheid, die eerst de hand in eigen boezem moet steken en een degelijk beleid voeren, niet enkel bij aanwerving, ook bij promotie, ontslag, creëren van bedrijfscultuur. Er is een belangrijke rol voor vertrouwenspersonen die extra gevoelig moeten zijn voor die problematiek. Als mensen zichzelf kunnen zijn is dat goed voor iedereen, ook voor de business."

Yves Aerts:

"Mijn algemene reactie op dit rapport is: ik vind die cijfers niet positief. Vier op tien holebi's ervaren discriminatie, en dit nadat 30% vermijdingsstrategieën toepast. Die cijfers zeggen iets over hun welbevinden, het hoge risico op depressie, de woede en angst. Het welzijn van holebi's verhogen is de missie van de Holebifederatie. Het wordt een lang proces van mentaliteitswijziging, door een veelheid van acties. Tot nu toe deden de vakbonden te weinig voor de holebi's terwijl zij mee kunnen zorgen voor een ander bedrijfsklimaat."

"Het rapport is goed omdat het bestaat, het wijst op een probleem, ook al is er een onderschatting van de reële cijfers."

"Sinds 10 jaar is de Vlaamse minister van Gelijke Kansen ook voor holebi's. Dat vinden wij goed. Wij hebben een afficecampagne opgezet (toont de affiche) met als slogan "Uit de kast werkt beter" en een beeld waarmee de lagere productiviteit mooi geïllustreerd wordt. We hebben ook een brochure gemaakt om het middenveld te bereiken."

Hierna volgen enkele vragen, bedenkingen en meningen van het publiek.

Verslag: Brigitte Rys