

Gewoon aan de slag?

Gewoon aan de slag?

De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen

Saskia Keuzenkamp
Ans Oudejans

Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, september 2011

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2011

SCP-publicatie 2011-28

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, UK

Omslagontwerp: Bureau StijlZorg, Utrecht

Foto omslag: Erwin Olaf, Amsterdam

ISBN 978 90 377 0581 2

NUR 740

Voorzover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 vx Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website.

Inhoud

Voorwoord	7
1 Het belang van veiligheid	9
1.1 Een inventariserende studie	9
1.2 Afwijken van de dominante norm en minority stress	11
1.3 Agressie, intimidatie, pesten en discriminatie op het werk	13
1.4 Samenvatting	14
Noot	14
2 Homonegatieve ervaringen en gevoelens van onveiligheid	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Onderzoek naar slachtofferschap en onveiligheid	16
2.3 Negatieve reacties en onveiligheidsbeleving in het algemeen	17
2.4 Negatieve reacties en onveiligheidsbeleving op de werkvloer	19
2.5 Een indicator voor het meten van de veiligheid?	26
Noten	27
3 Effecten van homonegatieve ervaringen en onveiligheid	28
3.1 Uitkomen voor de seksuele voorkeur	28
3.2 De invloed van negatieve reacties uit de omgeving	30
3.3 Onderzoek onder transgenders	33
3.4 Conclusie	34
Noten	35
4 Naar betere informatie over homonegatieve ervaringen	36
4.1 Onderzoek via reguliere landelijke surveys	36
4.2 Verbetering van specifiek onderzoek onder de doelgroep	38
4.3 Aanbeveling	39
Noten	39
5 Samenvatting en conclusies	41
Summary and conclusions	45
Literatuur	49
Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	53

Voorwoord

In Nederland wordt homoseksualiteit breed geaccepteerd. Tegelijkertijd verschijnen er met enige regelmaat berichten in de media over homonegatief geweld: homoseksuele mannen die in elkaar worden geslagen of homoseksuele en lesbische paren die het slachtoffer zijn van pesterijen in hun woonomgeving. Ook op het werk worden lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele vrouwen en mannen en transgenders soms de dupe van discriminatie of andere vormen van negatieve bejegening. Het kabinet beschouwt dergelijke vormen van homonegativiteit als ongewenst en streeft naar het vergroten van de veiligheidsbeleving en het bestrijden van homonegatief gedrag. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (scP) voert op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ocw) periodiek onderzoek uit naar de acceptatie van homoseksualiteit in Nederland. In aanvulling daarop heeft het ministerie het scP verzocht op een rij te zetten wat er op dit moment bekend is over de veiligheidsbeleving van deze seksuele minderheden, in hoeverre er sprake is van homonegatieve ervaringen, vooral op de werkplek, en welke gevolgen daarvan uitgaan. Ook is gevraagd aan te geven hoe de informatievoorziening op dit terrein zou kunnen worden verbeterd. Dit rapport is samen met Ans Oudejans van Bureau Meesters en Oudejans geschreven. Het scP dankt haar hartelijk voor haar bijdrage.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

1 Het belang van veiligheid

1.1 Een inventariserende studie

In Nederland voelen homoseksuele mannen en vrouwen zich niet altijd veilig. Uit onderzoek in 2006 onder leden van het COC en abonnees van het tijdschrift *Expreszo* bleek dat bij 40% van de respondenten het gevoel van onveiligheid de afgelopen jaren was toegenomen. Veelal werd dat veroorzaakt doordat bepaalde groepen in de Nederlandse samenleving zich homovijandig uiteten of doordat de respondenten of bekenden van hen een vervelend incident hebben meegemaakt (Van San en De Boom 2006). Ook recenter onderzoek onder lesbische vrouwen (Bos en Ehrhardt 2010), homoseksuele mannen (Hospers en Keuzenkamp 2010) en homoseksuele jongeren (Van Bergen en Van Lisdonk 2010) leert dat homonegatieve ervaringen bepaald niet ongebruikelijk zijn. Het feit dat homoseksuele mannen en vrouwen afwijken van de maatschappelijk norm maakt niet alleen dat zij soms negatief bejegend worden, maar ook dat zij zich soms minder veilig voelen en daardoor extra stress ervaren.

Dergelijke omstandigheden zijn mogelijk een verklaring voor het feit dat homoseksuelen een lager welbevinden ervaren en meer gezondheidsproblemen hebben dan heteroseksuelen. Zo blijkt uit het grootschalige NEMESIS-onderzoek dat homoseksuele mannen een lagere kwaliteit van leven hebben dan heteroseksuele mannen (Sandfort et al. 2003).¹ Zij hebben bovendien vaker stemmingsstoornissen dan anderen, gemeten over een periode van één jaar. Bij lesbische vrouwen wordt het verschil met stemmingsstoornissen alleen gevonden als zij over een langere periode met heterovrouwen worden vergeleken. Verder hebben lesbische vrouwen vaker een drank- of drugsprobleem dan heteroseksuele mannen en vrouwen (Sandfort et al. 2001). Bovendien bleek dat homoseksuele mannen vaker suïcidaal zijn, waarbij ervaren negatieve bejegening eveneens samenhangt met suïcidaliteit (De Graaf et al. 2006). Tot slot wijst ook recent onderzoek onder homoseksuele jongeren uit dat zij meer kans hebben op depressieve klachten naarmate zij meer te maken hebben met homonegatieve reacties (Van Bergen en Van Lisdonk 2010).

Het vergroten van de veiligheid van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (ook wel samengevat onder de noemer 'seksuele minderheden' of afgekort tot LHBT's) vormt een van de speerpunten van het lesbisch- en homo-emancipatiebeleid van het kabinet-Rutte. 'Gewoon homo kunnen zijn' was het motto van het vorige kabinet, en ook het huidige kabinet hecht eraan dat deze groepen gevrijwaard worden van geweld en hun leven kunnen leiden zoals zij dat willen. Ten behoeve van de beleidsontwikkeling heeft de directie Emancipatie van het ministerie van OCW het SCP gevraagd om de beschikbare kennis op dit terrein te inventariseren en aan te geven wat de mogelijkheden zijn voor verbetering van de informatievoorziening over de veiligheid van seksuele minderheden op de werkplek. Thema's die aandacht moeten krijgen zijn:

- de onveiligheidsbeleving van homo- en biseksuele vrouwen en mannen en transgenders;
- de mate waarin zij geconfronteerd worden met negatieve reacties;
- de gevolgen van onveiligheid en homonegativiteit voor het welbevinden en functioneren.

Daarbij is gevraagd om vooral in te gaan op de situatie en ervaringen op de werkplek. Bovendien is verzocht aan te geven of het mogelijk is een indicator vast te stellen op het terrein van de veiligheid van seksuele minderheden, die in de komende jaren gebruikt zou kunnen worden om na te gaan of de situatie verbetert.

Samengevat worden in dit rapport de volgende onderzoeksvragen beantwoord.

- 1 In hoeverre voelen seksuele minderheden zich (on)veilig vanwege hun seksuele voorkeur of genderidentiteit?
- 2 In welke mate worden zij geconfronteerd met negatieve bejegening vanwege hun seksuele voorkeur of genderidentiteit, met name op de werkplek?
- 3 Is het mogelijk een indicator vast te stellen op het terrein van veiligheid van seksuele minderheden voor het meten van ontwikkelingen op dit terrein?
- 4 Wat zijn de gevolgen van negatieve reacties die seksuele minderheden ervaren voor hun welbevinden en functioneren, met name wat betreft het werk?
- 5 Welke mogelijkheden zijn er om de informatievoorziening op dit terrein te verbeteren?

In dit rapport zullen we de term ‘seksuele minderheden’ gebruiken als we het hebben over de verzameling van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgenders. De meeste gegevens in dit rapport gaan echter alleen over homoseksuele mannen en lesbische vrouwen. Er is slechts één onderzoek met informatie over transgenders, die we in aparte paragrafen zullen bespreken (zie kader 1.1 voor een toelichting op het begrip transgenders).

Dit eerste hoofdstuk betreft de theorievorming over de manier waarop onveiligheid en (homo)negatieve ervaringen van invloed kunnen zijn op het welbevinden en functioneren van seksuele minderheden. Ook gaan we in op algemene inzichten over het effect van negatieve bejegening op het werk.

Kader 1.1 Wat zijn transgenders?

Het begrip ‘transgenders’ is de verzamelnaam voor transseksuelen, transgenderisten en travestieten. De hierna volgende beschrijving is overgenomen van Vennix (2010).

- *Transseksuelen* hebben een genderidentiteit die niet overeenkomt met hun biologische geslacht en vaak hebben zij een sterke aversie tegen de eigen geslachtskenmerken. Volgens Vennix (2010) is in Nederland de kans dat een kind transseksueel is voor jongens naar schatting ten minste 1:3500 en bij meisjes ten minste 1:6700.
-

-
- Bij *transgenderisten* is de genderidentiteit ambivalent: zij voelen zich zowel mannelijk als vrouwelijk, of soms mannelijk en soms vrouwelijk, en zij hebben onvrede met ten minste een deel van hun geslachtskenmerken. Vennix stelt dat 5% van de Nederlanders een ambivalente genderidentiteit heeft; hoeveel van hen ook onvrede hebben met (een deel van) hun geslachtskenmerken is onbekend.
 - Bij *travestieten* is de genderidentiteit wel congruent met hun sekse, maar door kleding te dragen van de andere sekse wijken zij in hun genderexpressie af van hetgeen gebruikelijk is voor hun eigen sekse.

Hoeveel transgenders er in totaal in Nederland zijn, is niet bekend. In de nota *Gewoon homo zijn* (TK 2007/2008) is uitgegaan van een schatting van 30.000 tot 100.000 personen.

1.2 Afwijken van de dominante norm en minority stress

Minority stress kan ontstaan doordat mensen tot een groep behoren die afwijkt van de dominante maatschappelijke norm. Vaak zijn deze groepen getalsmatig in de minderheid of worden aangeduid als minderheid. Denk aan lesbische vrouwen en homoseksuele mannen, etnische minderheden of gehandicapten. De positie van seksuele minderheden is in een aantal opzichten uniek. In tegenstelling tot de meeste andere minderheden zijn ze immers niet altijd als zodanig herkenbaar, wat overigens zowel een voordeel kan zijn (geen kans op homonegatief geweld) als een nadeel (de omgeving veronderstelt dat iemand hetero is). Bovendien groeien ze doorgaans op als kind van heteroseksuele ouders, in een gezin waarin heteroseksualiteit de vanzelfsprekende norm is. Ze verkeren wat dat betreft dus niet in dezelfde positie als hun ouders; dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld mensen met een niet-westerse achtergrond.

Een veel gehanteerd model voor de verklaring van minority stress bij homoseksuelen is ontwikkeld door Meyer (1995, 2003, 2007). Meyer gaat ervan uit dat personen die afwijken van de maatschappelijke norm en die veelal tot een minderheid behoren een grotere kans lopen met vooroordelen of discriminatie geconfronteerd te worden.

De kenmerken van minority stress zijn volgens Meyer:

- minority stress is uniek en komt boven op andere bekende stressoren;
- het is chronisch doordat het gerelateerd is aan stabiele onderliggende sociale en culturele structuren;
- het komt vooral voort uit maatschappelijke structuren, instituties en processen en niet zozeer uit individuele gebeurtenissen en condities.

De stress die homoseksuele vrouwen en mannen ervaren, kan volgens Meyer verschillende oorzaken hebben. In de eerste plaats zijn er algemene stressoren in iemands omgeving die niet alleen door minderheden worden ervaren. Voorbeelden daarvan in de werksituatie zijn te veel werk, onverenigbare en onduidelijke taakopdrachten (Glazer en Beehr 2005; Kahn et al. 1964). Daarover gaat het in dit geval niet. Wat van belang is, is dat het gedrag van homoseksuele vrouwen en mannen afwijkt van de gangbare omgangsvormen en in tegenspraak is met de dominante en stabiele heteronormativiteit van de samenleving. Er wordt in beginsel als vanzelfsprekend aangenomen

dat mensen heteroseksueel zijn. Bovendien wordt heteroseksualiteit hoger gewaardeerd dan homoseksualiteit. Die omstandigheden leiden tot (minority) stress. Het zijn dus niet zozeer individuele gebeurtenissen die dat teweegbrengen, hoewel die uiteraard wel een rol spelen. Het gaat om het feit dat iemand tot een minderheid behoort, die bovendien gemiddeld gesproken lager wordt gewaardeerd dan de dominante groep.

Meyer onderscheidt binnen en buiten de persoon gelegen factoren die een rol spelen bij het ontstaan van minority stress. Hij noemt drie factoren die binnen een persoon liggen. De eerste is het bewustzijn dat de eigen seksuele voorkeur afwijkt van de heteronorm. Voor sommige personen leidt dat ertoe dat zij zich ongemakkelijk voelen, zonder dat er sprake is van negatieve bejegening wegens de seksuele voorkeur. Deze personen verwachten mogelijk dat zij worden afgewezen en zijn daardoor voortdurend op hun hoede. De tweede factor komt voort uit het gegeven dat homoseksuele vrouwen en mannen niet altijd direct als zodanig herkenbaar zijn. Impliciet wordt verondersteld dat iemand heteroseksueel is. Het is een keuze om al dan niet open te zijn over de seksuele voorkeur. Als iemand die voorkeur verborgen wil houden, moeten privé-aangelegenheden waar heteroseksuelen wel over praten vaak ook verborgen blijven. Dit leidt tot ongemakkelijke situaties en alertheid over hetgeen al dan niet met anderen wordt gedeeld. De derde factor betreft geïnternaliseerde homonegativiteit. Een deel van de homoseksuele vrouwen en mannen heeft de negatieve normen en waarden die de maatschappij aan hun seksuele voorkeur toekent geïnternaliseerd. Dat heeft een negatief effect op het zelfvertrouwen en de zelfwaardering. De kans dat iemand verwacht te worden afgewezen, neemt daardoor toe. Al deze factoren dragen bij aan gevoelens van onveiligheid, veroorzaken stress en beïnvloeden langs die weg de gezondheid en het welbevinden negatief.

Buiten de homoseksuele vrouwen en mannen gelegen factoren zijn vooroordelen van derden en ervaringen met discriminatie en negatieve bejegening doordat zij afwijken van de maatschappelijke norm. Naarmate een homoseksuele man of vrouw zich sterker met zijn of haar seksuele oriëntatie identificeert en daar meer voor uitkomt, neemt de kans dat hij of zij met vooroordelen en discriminatie wordt geconfronteerd toe. Anderzijds draagt het uitkomen voor de seksuele voorkeur bij aan een positief zelfbeeld, waardoor vooroordelen en discriminatie beter kunnen worden verwerkt. Openheid maakt het tevens mogelijk om deel uit te maken van een homogemeenschap en vergroot de kans op sociale steun, waardoor stressvolle gebeurtenissen beter kunnen worden verwerkt.

Meyer stelt op basis van het theoretische model dat de buiten de persoon gelegen factoren het eenvoudigst kunnen worden verbeterd door de politiek of door organisaties. De aanpak van discriminatie en onheuse bejegening door middel van algemene wetgeving of via het beleid van bijvoorbeeld arbeidsorganisaties draagt bij aan een vermindering van stress en een verbetering van de gezondheid.

De theorie van Meyer is met name gericht op homoseksuele vrouwen en mannen, maar het is aannemelijk dat de principes voor transgenders hetzelfde werken. Bij hen zijn de biologische sekse en de genderidentiteit tegengesteld of staan op gespannen voet met elkaar. Zij wijken daarmee af van de zeer dominante norm dat sekse en gender in elkaars verlengde liggen.

Voor zover we onderzoek hebben gevonden waarin de theorie van Meyer wordt getoetst, is dat met name gericht op de verklaring van verschillen in mentale en fysieke gezondheid tussen homo- en heteroseksuelen. Internationale meta-analyses wijzen uit dat er een relatie bestaat tussen homoseksualiteit en een slechtere mentale en fysieke gezondheid (Meyer 2003; King et al. 2008). Zoals we in paragraaf 1.1 aangaven, blijkt uit het NEMESIS-onderzoek dat die verschillen ook in Nederland tot op zekere hoogte bestaan, hoewel deze samenhang soms alleen wordt gevonden voor homoseksuele mannen en niet voor lesbische vrouwen

Of stress daadwerkelijk samenhangt met de sociale positie van seksuele minderheden is niet vaak het onderwerp van empirisch onderzoek geweest (Meyer et al. 2008).

Het onderzoek van Meyer hierover laat zien dat etniciteit tot extra stress leidt, gender niet en homo- en bisexualiteit tot gemengde resultaten. Verder is gebleken dat stress veroorzaakt door een belangrijke negatieve gebeurtenis (bv. het overlijden van een geliefde of ontslag) vaker voorkomt bij homoseksuele vrouwen en mannen dan onder heteroseksuelen. Stress die voorkomt uit het gevoel niet geaccepteerd te worden of uit alledaagse vormen van discriminatie komt daarentegen niet vaker voor onder homoseksuelen dan onder heteroseksuelen (Meyer et al. 2008).

1.3 Agressie, intimidatie, pesten en discriminatie op het werk

Negatieve belangrijke levensgebeurtenissen veroorzaken over het algemeen genomen stress en die kan gepaard gaan met gezondheidsproblemen. Zo is er een samenhang gevonden met depressie, premenstruele symptomen, hoofdpijn, hartkwalen, kanker en andere fysieke en psychologische symptomen. Daarnaast kan een cumulatie van kleine dagelijkse negatieve gebeurtenissen stress veroorzaken (DiPlacido 1998).

Behalve de algemene literatuur over minority stress biedt ook onderzoek naar ervaringen met negatieve bejegening inzicht in de mogelijke nadelige gevolgen van homonegatieve ervaringen. Gezien de focus van dit rapport op de werksituatie richten we ons vooral op wat hierover bekend is met betrekking tot het werk.

Onder negatieve bejegening valt een grote variëteit aan gedragingen, bijvoorbeeld buitensluiting, verbale agressie, ongewenste grapjes, een vijandige houding, voortdurend negatieve feedback geven, vervelende klussen toedelen, het onthouden van promotie en fysiek geweld. De definitie van agressie of pesten op het werk wordt veelal beperkt tot ongewenst gedrag dat ontstaat uit machtsverschillen en dat regelmatig over een langere periode voorkomt (Einarsen et al. 2003).

Een sociobiologische verklaring voor het ontstaan van stress door herhaaldelijk het slachtoffer te zijn van negatieve bejegening op het werk wordt gebaseerd op sociale uitsluiting (Einarsen en Mikkelsen 2003). Vanuit een evolutionair perspectief is het voor overleving nodig om deel uit te maken van een groep. Uitsluiting raakt aan een basisangst van mensen en heeft een effect op het immuunsysteem en het functioneren van de hersenen.

Tussen het daadwerkelijk gedrag en de wijze waarop het slachtoffer dat interpreteert, kan een discrepantie zitten. Bij homoseksuele vrouwen en mannen speelt mee dat zij eerder verwachten onheus te worden bejegend (Meyer 2007). Vormen van negatief gedrag zoals

agressie, intimidatie en pesten – vooral kleinere incidenten – zijn bovendien niet eenvoudig objectief te meten. Wat voor de een grapje is, raakt de ander. Ook gaat het vaak om heel subtiele insinuaties.

Het effect van allerlei vormen van negatief gedrag op het beoogde slachtoffer hangt af van de interpretatie van dat gedrag door het slachtoffer en van de manier waarop het slachtoffer daar vervolgens mee omgaat (Einarsen et al. 2003). Als het slachtoffer door negatieve bejegening aan zichzelf gaat twijfelen, zal hij of zij de oorzaak (deels) ook aan zichzelf toeschrijven. De kans dat een slachtoffer de schuld bij zichzelf zoekt, neemt toe als hij denkt het enige slachtoffer binnen de organisatie te zijn of als hij door meer personen tegelijk wordt belaagd (Bowling en Beehr 2006). Gezien de minderheidspositie van homoseksuele vrouwen en mannen zullen zij gemiddeld genomen eerder aan zichzelf gaan twijfelen, zeker als zij de bestaande homonegativiteit hebben geïnternaliseerd (Meyer 2003 en 2007). Het gevolg is vaak dat het zelfvertrouwen afneemt, wat negatief doorwerkt op de werkprestaties en het welbevinden van het slachtoffer.

Verskillende onderzoeken laten bovendien zien dat de werkbeleving en productiviteit van naaste collega's van een slachtoffer eveneens negatief worden beïnvloed (Einarsen en Mikkelsen 2003). Daarnaast houdt een deel van de slachtoffers de organisatie verantwoordelijk, zeker als niet wordt ingegrepen of als binnen de organisatie vaker negatieve bejegening voorkomt. Zij zullen dan negatieve gevoelens en gedragingen ten opzichte van de organisatie ontwikkelen (Einarsen et al. 2003; Bowling en Beehr 2006).

1.4 Samenvatting

Onderzoek wijst uit dat homoseksuelen meer dan heteroseksuelen te kampen hebben met gezondheidsproblemen. Vanwege hun seksuele voorkeur worden zij geconfronteerd met minority stress. Ook transgenders zullen daarmee te maken hebben, waarbij overigens niet de seksuele voorkeur bepalend is voor hun minderheidspositie, maar de spanning tussen hun biologische sekse en de genderidentiteit. Het is aannemelijk dat gevoelens van onveiligheid en negatieve ervaringen vanwege de seksuele voorkeur of genderidentiteit gevolgen hebben voor het welbevinden en de gezondheid en op hun maatschappelijk functioneren.

Algemene literatuur wijst eveneens uit dat terugkerende negatieve gebeurtenissen, zoals agressie en intimidatie op het werk, stress veroorzaken. Hoe die gebeurtenissen worden beleefd, zal van persoon tot persoon verschillen. Bij seksuele minderheden is van belang dat zij eerder verwachten negatief bejegend te worden, waardoor (in het verlengde van de theorie over minority stress) bij hen de kans op een nadelige doorwerking groter zou kunnen zijn.

Noot

- 1 Er werd een onafhankelijk effect gevonden van seksuele voorkeur.

2 Homonegatieve ervaringen en gevoelens van onveiligheid

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de eerste drie onderzoeksvragen van deze studie:

- 1 In hoeverre voelen seksuele minderheden zich (on)veilig vanwege hun seksuele voorkeur of genderidentiteit?
- 2 In welke mate worden zij geconfronteerd met negatieve bejegening vanwege hun seksuele voorkeur of genderidentiteit, met name op de werkplek?
- 3 Is het mogelijk een indicator vast te stellen op het terrein van veiligheid van seksuele minderheden voor het meten van ontwikkelingen op dit terrein?

Omdat de acceptatie van homoseksualiteit in de afgelopen decennia duidelijk is toegenomen (Keuzenkamp 2010), beperken we ons in beginsel tot onderzoeksbevindingen van de afgelopen tien jaar – tenzij een oudere studie van dusdanig belang is dat die vermelding verdient. We richten ons bovendien op zo breed mogelijke Nederlandse studies en laten onderzoeken die betrekking hebben op slechts één sector buiten beschouwing (zie voor het onderwijs De Graaf et al. 2003; de industrie Van den Meerendonk 1995; de krijgsmacht Adolfsen en Keuzenkamp 2006; voor de horeca Hekma 2006; het bank- en verzekeringswezen Tabarki 2006; en voor de politie De Haas et al. 2006).

We presenteren tevens enkele resultaten van de Roze Vragenlijst (RV '10): in het kader van het onderzoek naar acceptatie van homoseksualiteit in Nederland, dat het SCP uitvoert voor de coördinerend minister voor het lesbisch- en homo-emancipatiebeleid, is in 2010 een grootschalige enquête gehouden onder homoseksuele vrouwen en mannen (zie kader 2.1 en de informatie over de gebruikte bestanden op www.scp.nl). Daarin is onder meer uitgebreid ingegaan op negatieve ervaringen en reacties die te maken hebben met de seksuele voorkeur. In dit rapport presenteren we de eerste resultaten, waarbij we ons primair richten op negatieve ervaringen in het algemeen en die op het werk in het bijzonder. We beperken ons bovendien tot beschrijvende analyses.

Kader 2.1 De Roze Vragenlijst

De data van de Roze Vragenlijst zijn verzameld via een online-enquête in periode 17 oktober 2010 tot en met 31 december 2010. Om de doelgroep op te roepen tot deelname is via online- en offline-methoden gewerkt. Zo zijn er oproepen geplaatst op tal van websites die gericht zijn op de doelgroep, en is geworven via Facebook, Hyves, Twitter, mailinglijsten en nieuwsbrieven. Ook hebben er oproepen gestaan op een aantal algemene websites (zoals www.telegraaf.nl) en was er aandacht voor het onderzoek op het Radio 1-Journaal. Daarnaast is wervingsteam op pad geweest om bij feesten en evenementen voor de doelgroep respondenten te werven en zijn er flyers gestuurd naar diverse homonetwerken en uitgaansgelegenheden. In totaal hebben ruim 5660 de vragenlijst helemaal afgemaakt. Na opschoning van de data bleven er 5420 respondenten over, van wie iets meer vrouwen (2852) dan mannen (2568).

2.2 Onderzoek naar slachtofferschap en onveiligheid

Voorwaarden scheppen om te kunnen opgroeien in een veilige omgeving en om gevrijwaard te blijven van discriminatie en geweld zijn belangrijke doelen van het overheidsbeleid. Om na te gaan in hoeverre die doelen worden verwezenlijkt, wordt regelmatig onderzoek gedaan naar slachtofferschap en veiligheidsbeleving onder de bevolking, met behulp van de Integrale Veiligheidsmonitor. Omdat daarin niet wordt gevraagd naar de seksuele voorkeur van de respondenten, evenmin als naar de genderidentiteit, en er geen gegevens worden verzameld over specifiek tegen seksuele minderheden gericht geweld, is het niet mogelijk uitspraken te doen over verschillen in veiligheidsbeleving en geweldservaringen tussen seksuele minderheden en hetero's. Gegevens daarover moeten worden ontleend aan specifieke enquêtes onder die doelgroepen. In de afgelopen jaren is dat diverse keren gebeurd, maar representatief onderzoek op basis waarvan generaliseerbare uitspraken mogelijk zijn over specifieke negatieve ervaringen van 'de' homoseksuele vrouwen en mannen of 'de' transgenders in Nederland ontbreekt.

Ook in dit rapport maken wij vooral gebruik van gegevens uit zogeheten *convenience samples*. Daarbij worden de respondenten niet via een aselechte steekproef geworven, maar via oproepen in verschillende media en op locaties waar veel leden van de doelgroep komen (bv. via de website van het COC, op feesten en in homobars, via op de doelgroep gerichte tijdschriften zoals de *Gay Krant*, *Expreszo* en *Zij aan Zij* en soms ook via algemene, niet-homospecifieke media). Omdat het niet om aselechte steekproeven gaat, moeten de bevindingen uit deze onderzoeken met enige voorzichtigheid worden gehanteerd. Het is niet zeker of ze alleen gelden voor de respondenten of ook voor de totale (homoseksuele) populatie.

Bovendien is het lastig om uitspraken te doen over ontwikkelingen in de tijd op basis van dergelijke onderzoeken. Het is immers niet bekend in hoeverre de deelnemers aan een onderzoek in het ene jaar vergelijkbaar zijn met die van een ander jaar. Als er schommelingen zijn in de mate waarin de respondenten homonegatieve ervaringen rapporteren, is niet op voorhand duidelijk of dergelijke incidenten in werkelijkheid meer voorkomen dan bij de vorige meting. Zo is het denkbaar dat vanwege veranderde berichtgeving over homonegatief geweld of vanwege veranderingen in het beleid sommigen in het ene jaar wel geneigd zijn om in te gaan op een oproep om de vragenlijst in te vullen, maar anderen niet.

Om enig zicht te hebben op de mate waarin de gegevens van de Roze Vragenlijst afwijken van die over de totale populatie kon recent via een panel een aantal vragen worden gesteld aan een groep die waarschijnlijk representatiever is. Alle leden van het Online-panel van Intomart GfK hebben namelijk eind 2010 (bij de jaarlijkse 'screening' van het panel) een vraag gekregen over hun seksuele oriëntatie. Een steekproef van degenen die aangaven zich uitsluitend of vooral tot het eigen geslacht aangetrokken te voelen, of die zich zowel tot vrouwen als mannen aangetrokken voelen, kreeg een kort lijstje voorgelegd met enkele vragen uit de Roze Vragenlijst. Bij die steekproef zijn overigens de 'zelfaanmelders' uit het Onlinepanel buiten beschouwing gelaten – alleen degenen die

via een aselechte steekproef in het panel zijn beland zijn in onze selectie betrokken. Onze steekproef noemen we hierna het Roze Panel.

Panels zoals dat van Intomart GfK zijn overigens niet helemaal representatief voor de bevolking, want het gaat om mensen die graag bereid zijn vaker mee te werken aan onderzoek en bovendien mensen die goed toegang hebben tot en vaardig zijn op het internet. Die beperking geldt uiteraard ook voor onze steekproef uit het Onlinepanel, maar naar alle waarschijnlijkheid is hier – anders dan bij de Roze Vragenlijst – geen sprake van selectiviteit die te maken heeft met de seksuele oriëntatie. De respondenten van de Roze Vragenlijst zijn immers geworven via online en offline kanalen en mogelijk vaker ‘uit de kast’, meer actief in het ‘homoleven’ en voor hen is de seksuele voorkeur wellicht een belangrijker aspect van hun identiteit en leven. Het is denkbaar dat die groep vaker met negatieve reacties wordt geconfronteerd dan de homoseksuele leden van het Onlinepanel.

Waar we hierna gegevens presenteren over de Roze Vragenlijst en het Roze Panel beperken we ons tot mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht aangetrokken voelen. De bevindingen over de biseksuelen in de Roze Vragenlijst wijken namelijk op tal van punten dermate af van die van het Roze Panel, dat geconcludeerd moet worden dat de Roze Vragenlijst niet geschikt is om daarover te rapporteren (Ferneer en Keuzenkamp 2011).

2.3 Negatieve reacties en onveiligheidsbeleving in het algemeen

Er zijn in het verleden diverse onderzoeken gedaan die enig zicht bieden op de mate waarin homoseksuele vrouwen en mannen te maken hebben met homonegatieve uitingen (zie Schuyf 2009 voor een overzicht). Vooral uitschelden en pesten komen veel voor; volgens Van San en De Boom (2006) had meer dan de helft van de respondenten dat wel eens meegemaakt. Fysiek geweld komt veel minder vaak voor, maar de uitkomst dat 3% van de respondenten aangaf ooit vanwege zijn homoseksuele voorkeur te zijn mishandeld blijft schokkend. De Enquête seksuele gezondheid in Nederland van de Rutger Nisso Groep leerde dat ongeveer twee derde van de respondenten ooit homonegatieve reacties had gehad, maar vaak (56%) was dit al langer dan een jaar geleden (Duyvendak et al. 2006).

Om een algemeen beeld te verkrijgen van de mate waarin homoseksuele vrouwen en mannen geconfronteerd worden met negatieve reacties die te maken hebben met hun seksuele voorkeur is in de Roze Vragenlijst en aan de leden van het Roze Panel gevraagd of dat in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek het geval is geweest. De meerderheid zegt van niet en de respondenten uit het Roze Panel zeggen dat in groteren getale dan die van de Roze Vragenlijst. Er blijkt dus duidelijk een selectieve groep aan de Roze Vragenlijst te hebben deelgenomen: vermoedelijk zijn dit mensen die opener of zichtbaarder als homo of lesbienne door het leven gaan en daardoor vaker geconfronteerd worden met negatieve reacties. Verder valt op dat de mannen volgens het Roze Panel beduidend vaker met negatieve reacties worden geconfronteerd dan de vrouwen. Onder de respondenten van de Roze Vragenlijst is dat verschil er nauwelijks.

Tabel 2.1

Heb je in de afgelopen twaalf maanden negatieve ervaringen of reacties gehad, omdat je op [mannen/vrouwen] valt? (homoseksuele^a mannen en vrouwen van 18-64 jaar, in procenten^b)

	Roze Vragenlijst 2010		Roze Panel 2011	
	man (n = 2161)	vrouw (n = 2221)	man (n = 407)	vrouw (n = 229)
nee	57	60	72	86
een enkele keer	29	28	24	10
een paar keer per jaar	8	7	4	3
minstens een keer per maand	3	2	0	0
minstens een keer per week	1	1	1	0
weet niet	2	2	0	1

a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.

b Door afronding tellen de kolommen niet altijd precies op tot 100.

Bron: SCP (RV'10); SCP (RV bis'11)

Uit algemeen slachtofferonderzoek (Van Noije 2009) is bekend dat jongeren vaker te maken hebben met geweld dan ouderen. Zij zijn daarvan vaker het slachtoffer, maar ook vaker de dader. We zien dat hogere aandeel jonge slachtoffers ook onder onze doelgroep. Een derde van de 18-29-jarige homoseksuele mannen en vrouwen is in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête geconfronteerd met homonegatief gedrag; in de oudere groepen gaat het om 18% tot 25%.

Tabel 2.2

Heb je in de afgelopen twaalf maanden negatieve ervaringen of reacties gehad, omdat je op [mannen/vrouwen] valt? (homoseksuele^a mannen en vrouwen van 18-64 jaar, naar leeftijd, in procenten^b)

	18-29 jaar (n = 106)	30-39 jaar (n = 169)	40-49 jaar (n = 240)	50-64 jaar (n = 358)
nee	67	82	75	84
een enkele keer	27	14	20	12
een paar keer per jaar	4	4	3	3
minstens een keer per maand	1	1	0	0
minstens een keer per week	0	0	1	0
weet niet	1	0	1	1
totaal	100	100	100	100

a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.

b Door afronding tellen de kolommen niet altijd precies op tot 100.

Bron: SCP (RV bis'11)

In het veiligheidsbeleid gaat de aandacht niet alleen uit naar de ervaringen met geweld (de criminaliteit en overlast moeten afnemen), maar ook naar de veiligheidsbeleving (die substantieel moet toenemen). Wij gingen na in hoeverre homoseksuele mannen en vrouwen zich vanwege hun seksuele voorkeur in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek onveiliger zijn gaan voelen. Het aandeel dat geen verschil bemerkt, is het grootst en onder de leden van het Roze Panel (70% à 80%) groter dan onder de respondenten van de Roze Vragenlijst. Als we ervan uitgaan dat de bevindingen van het Roze Panel betrouwbaarder zijn, kunnen we verder concluderen dat 20% van de homo's en 10% van de lesbiennes zich onveiliger voelt dan een jaar voor bevraging.

Tabel 2.3

Ben je je vanwege je seksuele voorkeur de afgelopen maanden onveiliger gaan voelen? (homoseksuele^a mannen en vrouwen van 18-64 jaar, in procenten^b)

	Roze Vragenlijst 2010		Roze Panel 2011	
	man (n = 2161)	vrouw (n = 2221)	man (n = 407)	vrouw (n = 229)
veel veiliger	1	1	2	0
een beetje veiliger	2	2	1	1
neutraal	55	62	72	80
een beetje onveiliger	30	24	17	12
veel onveiliger	6	3	4	1
weet niet	6	8	5	6

a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.

b Door afronding tellen de kolommen niet altijd precies op tot 100.

Bron: SCP (RV'10); SCP (RV bis'11)

Een belangrijke vraag is uiteraard of de toegenomen onveiligheid die een deel van de respondenten ervaart het gevolg is van persoonlijke gewelddadige ervaringen die te maken hebben met hun seksuele voorkeur. Uit het onderzoek van Van San en De Boom (2006) bleek dat berichten in de media een belangrijke rol spelen. Uit onze enquête blijkt dat de belangrijkste reden te zijn (niet in tabel). Volgens 75% van degenen die zich onveiliger zijn gaan voelen, heeft die verandering (mede) te maken met berichten in de media over homonegatief geweld, maar 27% gaf (ook) aan zelf vervelende ervaringen te hebben meegemaakt en ongeveer eenzelfde percentage (28%) gaf dergelijke ervaringen van vrienden of bekenden als reden op.

2.4 Negatieve reacties en onveiligheidsbeleving op de werkvloer

In dit rapport is de aandacht vooral gericht op ervaringen op de werkvloer. Ook hierover is in de afgelopen jaren een aantal onderzoeken gedaan (zie Dankmeijer 2009 voor een overzicht). We vatten eerst de belangrijkste bevindingen samen. Daarbij beperken we ons zoals gezegd tot onderzoeken van de afgelopen tien jaar die betrekking hebben

op verschillende bedrijfssectoren. Vervolgens presenteren we wederom enkele eerste gegevens uit de Roze Vragenlijst en van het Roze Panel.

Belangrijkste bevindingen uit eerder onderzoek

Op verzoek van de Commissie gelijke behandeling bracht het Verwey-Jonker Instituut in 2009 een rapport uit met de resultaten van een uitgebreid onderzoek naar de positie van homoseksuele vrouwen en mannen op de werkvloer (Klein et al. 2009). De commissie had hierom gevraagd, omdat er bij hen weinig zaken binnenkomen waarin onderscheid op grond van seksuele voorkeur een rol speelt, terwijl er regelmatig studies verschenen waaruit blijkt dat onheuse bejegening van homoseksuelen op de werkvloer regelmatig voorkomt. Naast een literatuurstudie werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd in drie bedrijfssectoren.

Het onderzoek van Sandfort en Bos (1998) is wat ouder, maar verdient in ons overzicht wel bijzondere aandacht, omdat dit het enige onderzoek is waar een vergelijking tussen homo- en heteroseksuelen is gemaakt. Het betrof een steekproef onder leden van de Abvakabo, werkzaam in de gezondheidszorg of de lokale overheid. Onder de 4800 respondenten bevonden zich 7% homo- en biseksuelen.

In de publicatie van Keuzenkamp et al. (2006) werd gebruikgemaakt van een kwalitatief onderzoek in drie bedrijfssectoren (horeca, bank- en verzekeringswezen en krijgsmacht), dat werd aangevuld met gegevens uit de Enquête seksuele gezondheid in Nederland. Daarin zaten 239 vrouwen en 163 mannen die zich (ook) aangetrokken voelen tot het eigen geslacht.

De kwalitatieve studies van Keuzenkamp et al. (2006) en het Verwey-Jonker Instituut (Klein et al. (2009) alsmede ouder onderzoek (Sandfort en Bos 1998) wijzen uit dat veel homoseksuele vrouwen en mannen in de afgelopen jaren negatief zijn bejegend op de werkvloer. Van openlijke discriminatie blijkt zelden sprake te zijn. Wel zijn ze het mikpunt van 'grapjes', uitgescholden voor 'homo', kregen denigrerende opmerkingen of werden geconfronteerd met kwaadsprekerij of pesterij, en verbaal of fysiek geweld. Enkelen vermoedden dat hun carrière geleden had onder het bekend zijn van hun seksuele voorkeur.

Vergelijking van de gegevens

De gegevens uit de beschikbare kwantitatieve studies zijn niet goed vergelijkbaar.

De vraagstelling verschilt en is vaak weinig specifiek. Uit de literatuur is bekend dat als de vragen naar negatieve bejegening heel specifiek zijn, of als in een vragenlijst een definitie wordt gegeven, het aantal mensen dat negatieve bejegening rapporteert lager ligt dan wanneer een enkele vraag wordt gesteld (Zapf et al. 2003). Meestal wordt niet gevraagd hoelang er sprake is van negatieve bejegening. Worden deze aspecten wel meegenomen, dan variëren percentages van de werknemers die last hebben van (niet homospecifieke vormen) negatieve bejegening tussen de 3% en de 7% (Zapf et al. 2003). Een voorbeeld van een onderzoek waarin niet specifiek op verschillende vormen van negatief gedrag is ingegaan, is de Enquête seksuele gezondheid in Nederland. Daaruit blijkt dat 10% van de ondervraagde homoseksuele mannen en lesbische vrouwen

niet nader omschreven negatieve reacties op het werk (of op school) heeft gehad (Hekma et al. 2006).

Ook de periode waarin sprake is van negatieve bejegening wordt op verschillende manieren geoperationaliseerd: de een neemt een prevalentie van een jaar (zoals in de hiervoor aangehaalde enquête), anderen nemen een halfjaar (Bos en Ehrhardt 2010). Alleen in het onderzoek naar transgenders van Vennix (2010), dat we aan het eind van deze paragraaf bespreken, is gevraagd naar de intensiteit in combinatie met de periode waarover het negatieve gedrag zich uitstrekte (minimaal eenmaal per week over een periode van zes maanden).

De Roze Vragenlijst en het Roze Panel

In de enquêtes die het SCP in 2010 en 2011 bij homoseksuele vrouwen en mannen heeft afgenomen, is gekozen voor een zo specifiek mogelijke vraagstelling. Aan respondenten die betaald werk verrichten, werd gevraagd aan te geven of zij in het jaar voorafgaand aan de bevraging te maken hebben gehad met een of meer nader omschreven reacties. Die vragen werden echter alleen gesteld aan degenen die open zijn over hun seksuele voorkeur tegenover (sommige) collega's. Dat geldt voor ongeveer 80% van de respondenten (zie verder § 3.1).

De overgrote meerderheid van de werkende respondenten die op het werk uit de kast is, geeft aan in de maanden voorafgaand aan het onderzoek niet negatief bejegend te zijn vanwege hun seksuele voorkeur. Als dat wel gebeurde, ging het meestal om vervelende, nieuwsgierige vragen, afkeurende blikken en/of flauwe grappen. We zien wederom dat de werkende respondenten van de Roze Vragenlijst wat meer negatieve ervaringen op het werk melden dan de Roze Panelleden; vooral bij de vrouwen is het verschil groot. Van de lesbische panelleden zegt 5% een of meer vervelende reacties te hebben gehad op het werk; bij de Roze Vragenlijst is dit percentage 16%. De mannen melden wat vaker negatief te zijn bejegend; in het Roze Panel gaat het om 14% (in de Roze Vragenlijst om 20%).

Tabel 2.4

Heb je op je werk in de afgelopen twaalf maanden vanwege je seksuele voorkeur wel eens een vervelende reactie gehad?^a (werkende homoseksuele^a mannen en vrouwen van 18-64 jaar die tegenover (een deel van) hun collega's uit de kast zijn, in procenten)

	Roze Vragenlijst		Roze Panel	
	man (n = 1546)	vrouw (n = 1541)	man (n = 318)	vrouw (n = 145)
nee	80	84	86	95
ja, er werden vervelende, nieuwsgierige vragen gesteld	9	9	7	3
ja, ik kreeg een afkeurende blik	8	6	4	1
ja, ik werd belachelijk gemaakt of er werden flauwe grappen gemaakt	9	5	7	1
ja, ik werd buitengesloten of er werd over mij geroddeld	2	2	2	1
ja, ik werd uitgescholden	2	0	1	1
ja, ik werd seksueel lastig gevallen / ik kreeg ongewenste seksuele aandacht	1	1	0	0
ja, ik werd bedreigd	0	0	0	0
ja, ik ben bespuugd	0	0	0	0
ja, mijn spullen/eigendommen werden vernield	0	0	0	0
ja, er werd met mij gevochten	0	0	0	0

- a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.
 b Meerdere antwoorden mogelijk.

Bron: SCP (RV'10); SCP (RV bis'11)

De meeste respondenten die tegenover (een deel van) hun collega's uit de kast zijn en die negatieve reacties kregen, zeggen dat het om een enkele keer ging in het jaar voorafgaand aan het onderzoek. Omdat de aantallen in het Roze Panel te klein zijn, kunnen we hierover alleen op basis van de Roze Vragenlijst rapporteren. Bij ruim een kwart van de slachtoffers ging het echter om een paar keer per jaar of zelfs minstens eens per week. Of de daders klanten of collega's waren, is in dit onderzoek niet nagegaan.

Behalve van negatieve reacties kan er ook sprake zijn van het achterwege blijven van waardering of het gevoel minder kansen te hebben dan collega's. Het lijkt weinig voor te komen dat homoseksuele mannen en vrouwen gediscrimineerd worden bij salariering of secundaire arbeidsvoorwaarden (Klein et al. 2009). In de Roze Vragenlijst vroegen wij of de respondenten wel eens hadden meegemaakt dat vanwege hun seksuele voorkeur hun kansen op promotie niet gelijk waren aan die van hun heteroseksuele collega's. Hoewel het om een minderheid gaat, zegt 9% van de werkende homoseksuele mannen en 4% van de werkende lesbische vrouwen dat ervaren te hebben. In het onderzoek van Sandfort en Bos (1998) werd echter geen verschil gevonden in de ervaren carrièremogelijkheden tussen hetero- en homoseksuelen.

Tabel 2.5

Hoe vaak kreeg je in de afgelopen twaalf maanden op je werk een negatieve reactie vanwege je seksuele voorkeur? (werkende homoseksuele^a mannen en vrouwen van 18-64 jaar die een negatieve reactie kregen, in procenten^b)

	man (n = 304)	vrouw (n = 252)
een enkele keer	69	74
een paar keer per jaar	22	18
minstens een keer per maand	5	6
minstens een keer per week	4	3
totaal	100	100

a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.

b Door afronding tellen de kolommen niet altijd precies op tot 100.

Bron: SCP (RV'10)

Opvallend is de relatief grote groep die zegt dit niet te weten (16%). Het is denkbaar dat dit mensen zijn die vermoeden dat ze geen gelijke kans hebben gehad, maar daar onvoldoende zeker van zijn om te beweren dat dat daadwerkelijk het geval was. Mogelijk betreft dit ook respondenten die een baan hebben waarbij promotie niet aan de orde is.

Tabel 2.6

Heb je wel eens meegemaakt dat vanwege je seksuele voorkeur jouw kansen op promotie niet gelijk waren aan die van heteroseksuele collega's? (werkende homoseksuele mannen en vrouwen^a van 18-64 jaar, in procenten^b)

	man (n = 1721)	vrouw (n = 1721)
ja, minder	9	4
ja, meer	1	0
nee	75	78
weet niet	15	17
totaal	100	100

a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.

b Door afronding tellen de kolommen niet altijd precies op tot 100.

Bron: SCP (RV'10)

Verschillen tussen hetero- en homoseksuele werknemers

Heteroseksuelen zijn uiteraard niet het mikpunt van homonegatieve bejegening, maar kunnen wel op andere gronden slachtoffer zijn van negatief gedrag. Het is mogelijk dat homoseksuele werknemers weliswaar last hebben van ander (homospecifiek) negatief gedrag, maar dat heteroseksuele werknemers evenveel geweld ervaren, zij het op andere gronden. Anderzijds kan er ook sprake zijn van een cumulatie van verschillende vormen van agressie, waardoor homoseksuelen er dus meer mee te maken hebben.

We gaan eerst kort in op wat bekend is uit onderzoek onder alle werknemers en bezien vervolgens of er verschil is in omvang van negatieve ervaringen tussen hetero- en homoseksuele werknemers.

De recentste enquête over arbeidsomstandigheden in Nederland (Koppes et al. 2010) wijst uit dat 18% van de mannen en 15% van de vrouwen in het jaar voorafgaand aan de bevraging last heeft gehad van ongewenst gedrag door collega's en leidinggevenden. Ongewenst gedrag door klanten komt veel vaker voor. Van de mannen heeft 20% dit het jaar voorafgaand aan het onderzoek meegemaakt en van de vrouwen 31%. Vooral in de sectoren gezondheidszorg en welzijn, openbaar bestuur, onderwijs en horeca komt ongewenst gedrag door klanten relatief vaak voor (Koppes et al. 2010). Er is afzonderlijk gevraagd naar ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. De hiervoor genoemde percentages betreffen de combinatie van deze vormen van ongewenst gedrag. Er is in de vragenlijst geen omschrijving gegeven van de begrippen die worden gebruikt. Wel is onderscheid gemaakt naar verschillende vormen van negatieve bejegening. Daarnaast is niet gevraagd hoelang de negatieve bejegening heeft plaatsgevonden.

De percentages over negatieve ervaringen op het werk van homoseksuele vrouwen en mannen die wij eerder presenteerden (zie tabel 2.4), zijn niet goed te vergelijken met die uit het onderzoek van Koppes et al. (2010). Desalniettemin valt op dat die lager zijn dan de cijfers over algemene agressie op het werk. Dit kan deels worden verklaard doordat in de onderzoeken bij homoseksuelen alleen is gevraagd naar negatieve bejegening die is gerelateerd aan de seksuele voorkeur. Bovendien is de vraagstelling in de Roze Vragenlijst anders en specifiekere dan in de door Koppes gebruikte Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA). Uit de literatuur is bekend, zoals we eerder aangaven in deze paragraaf, dat een vraagstelling waarin gedetailleerd op het probleem wordt ingegaan tot lagere percentages leidt.

Het enige Nederlandse onderzoek waar de ervaringen van homo- en heteroseksuelen met elkaar zijn vergeleken is het al eerder aangehaalde onderzoek van Sandfort en Bos (1998). Daaruit blijkt dat homoseksuele vrouwen en mannen ongeveer net zo vaak als hun heteroseksuele collega's rapporteren dat zij negatief worden bejegend als het gaat om verbaal geweld, fysiek geweld of uitsluiting. Betreft het echter een negatieve behandeling gericht op de leefstijl,¹ dan rapporteren homoseksuele mannen bij de lokale overheid dat zij daar iets vaker last van hebben dan hun heteroseksuele collega's. In de gezondheidszorg wordt dit verschil niet teruggevonden. Verder blijkt dat de negatieve bejegening door homoseksuele vrouwen en mannen zelf vaak in verband wordt gebracht met hun seksuele voorkeur, waarbij de mannen dit vaker aangeven dan vrouwen. De lesbische vrouwen die bij de lokale overheid werken, geven daarnaast vaker dan hun vrouwelijke heteroseksuele collega's aan dat de negatieve bejegening te maken heeft met het vrouw-zijn.

Verschillen tussen sectoren

In de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) van 2008 is gevraagd naar het vóórkomen van discriminatie op basis van seksuele voorkeur. In tegenstelling tot het eerder aangehaalde onderzoek van Sandfort en Bos (1998) is echter niet aan

homoseksuele vrouwen en mannen gevraagd of er gediscrimineerd wordt naar seksuele voorkeur. Het gaat hier om de beeldvorming van alle werknemers over het vóórkomen van discriminatie op grond van seksuele voorkeur. De uitkomsten variëren per sector, maar de verschillen zijn niet erg groot. In de sectoren openbaar bestuur, bouwnijverheid en industrie komt deze vorm van discriminatie het vaakst voor; in de financiële dienstverlening, cultuur en overige dienstverlening en in de gezondheids- en welzijnszorg het minst.

Tabel 2.7

Komt er op uw werk discriminatie voor naar seksuele geaardheid/voorkeur? (werknemers; in procenten)

	ja, regelmatig	ja, soms	nee
openbaar bestuur	1,5	11,1	87,4
bouwnijverheid	1,5	8,8	89,6
industrie	1,1	8,9	90,0
horeca	1,8	8,0	90,2
vervoer en communicatie	2,0	7,7	90,3
onderwijs	1,1	6,0	93,0
zakelijke dienstverlening	0,8	5,9	93,4
handel	1,0	5,6	93,5
landbouw en visserij	1,2	4,9	94,0
gezondheids- en welzijnszorg	0,9	4,4	94,7
cultuur en overige dienstverlening	0,5	4,4	95,0
financiële dienstverlening	0,5	3,7	95,8

Bron: Koppes et al. (2009)

In sectoren waar veel mannen werken, wordt vaker dan in andere sectoren een negatieve houding ten opzichte van homoseksualiteit gevonden, vooral tegenover homoseksuele mannen. In sectoren waar vooral vrouwen werken, hebben homoseksuele vrouwen en mannen de minste problemen. (Keuzenkamp et al. 2006; Klein et al. 2009). Alleen Sandfort en Bos (1998) concludeerden dat lesbische vrouwen het juist moeilijker hebben dan heteroseksuele vrouwen in de gezondheidszorg – een vrouwensector. In hetzelfde onderzoek werd geconstateerd dat homoseksuele werknemers het met name moeilijker hebben in organisaties die meer op werk zijn georiënteerd² dan op de mensen die er werken. In mensgeoriënteerde organisaties zijn homoseksuele vrouwen en mannen meer betrokken, hebben ze betere relaties met hun leidinggevenden en worden ze minder vaak geïntimideerd of gepest. In werkgeoriënteerde organisaties ligt de baantevredenheid lager en hebben werknemers vaker burn-outklachten.

Op het eerste gezicht zijn de resultaten uit de verschillende onderzoeken niet eenduidig. In de sector financiële dienstverlening werken bijvoorbeeld meer mannen dan vrouwen en toch wordt er in deze sector volgens de werknemers het minst gediscrimineerd naar seksuele voorkeur. Natuurlijk verschilt de vraagstelling per onderzoek aanzienlijk.

Bovendien wordt discriminatie in de sector onderwijs mogelijk vaker gemeld, omdat daar vooral de leerlingen negatief op homoseksualiteit reageren. In de andere onderzoeken ligt de focus meer op reacties van collega's en leidinggevenden. Om goed inzicht te verkrijgen in de effecten van de organisatiecultuur, of van de verhouding tussen mannen en vrouwen op de werkvloer op de mate van negatieve bejegening, is nader onderzoek nodig dat de verschillende aspecten in samenhang analyseert.

Ervaringen van transgenders

Een bijzondere categorie in het lesbisch- en homo-emancipatiebeleid zijn de transgenders (zie § 1.1 voor een toelichting op dit begrip). Hoewel de beleidsmatige aandacht voor deze groep is ondergebracht in het homobeleid, heeft het transgender-zijn niks te maken met de seksuele oriëntatie. Ook transgenders kunnen zowel hetero- als homo- of biseksueel zijn. Dat neemt niet weg dat er wel raakvlakken zijn, aangezien zowel homo- en biseksuele mannen en vrouwen als transgenders het dominante denken in termen van twee seksen en de norm van heteroseksualiteit ter discussie stellen.

Er is betrekkelijk weinig bekend over de sociale positie en ervaringen van transgenders in Nederland in het algemeen en hun (ervaren) veiligheid in het bijzonder. In 2010 zijn twee kwalitatieve studies verschenen: een met het verslag van interviews, waarin een breed beeld wordt geschetst van de problemen waarmee transgenders te maken hebben (Schuyf 2010) en een studie van Elling (2010) over ervaringen van transgenders in de sport. De enige kwantitatieve studie onder Nederlandse transgenders is die van Vennix (2010), over hun ervaringen op de werkvloer.

Vennix maakt onderscheid tussen als man geboren transgenders (mv's of transvrouwen genoemd), en als vrouw geboren transgenders (vm's of transmannen). Aan zijn onderzoek deden 522 transvrouwen mee en 86 transmannen; driekwart van de deelnemende transvrouwen en twee derde van de transmannen verrichtten betaald werk. De werkende respondenten uit zijn onderzoek gaven aan vaak geconfronteerd te worden met negatieve bejegening door collega's. Volgens Vennix (2010) heeft 77% van de transvrouwen in de zes maanden voorafgaand aan het onderzoek ten minste één vorm van hinderlijk gedrag van collega's meegemaakt. Het aantal transmannen dat deze vragen heeft beantwoord, is te laag (30) om hier uitspraken over te kunnen doen. Geroddel en flauwe grappen zijn de meest voorkomende gebeurtenissen. Seksuele intimidatie overkwam 14% van de transvrouwen, en 13% van de transvrouwen maakt melding van pesterijen (ten minste een keer per week gedurende zes maanden).

2.5 Een indicator voor het meten van de veiligheid?

De informatievoorziening over de mate waarin seksuele minderheden zich onveilig voelen op hun werk en de mate waarin zij te maken hebben met negatieve bejegening vanwege hun geaardheid of genderidentiteit is gebrekkig. Het enige grootschalige onderzoek dat vergelijking tussen heteroseksuele en homoseksuele werkenden mogelijk maakt, is het onderzoek van Sandfort en Bos (1998), maar de onderzoekspopulatie is selectief (vakbondsleden in twee sectoren van de arbeidsmarkt). Alle andere onderzoeken die gegevens opleveren over de aard en omvang van de homonegatieve

ervaringen zijn afkomstig uit zogeheten *convenience samples*, waardoor het niet mogelijk is uitspraken te doen over de totale populatie in Nederland. Overigens blijkt wel uit de verschillende (kwantitatieve en kwalitatieve) studies dat veel leden van de verschillende seksuele minderheden te maken hebben met negatieve reacties die verband houden met hun seksuele voorkeur. Vooral de hoge percentages die transgenders rapporteren vallen op. Hoewel de onderzoeken zoals gezegd niet goed vergelijkbaar zijn, is het verschil dusdanig groot dat het aannemelijk is dat zij meer dan alle andere groepen te maken krijgen met negatieve bejegening.

De cijfers uit de studies op basis van *convenience samples* zijn vermoedelijk een overschatting, zo blijkt uit een vergelijking van gegevens van de Roze Vragenlijst met die van het Roze Panel. De respondenten die aan dergelijke *convenience samples* meedoen, zijn vooral geworven via 'homomedia'. Dat zijn wellicht personen die wat meer 'out' zijn en daardoor meer negatieve reacties krijgen. Om met zekerheid uitspraken te kunnen doen over de mate waarin homonegatieve bejegeningen voorkomen, evenals over ontwikkelingen in de tijd, is het nodig om gebruik te maken van gegevens die verzameld zijn via zogeheten *probability samples*. Het opnemen van een vraag over de seksuele voorkeur in de Integrale Veiligheidsmonitor en de Nationale enquête arbeidsomstandigheden zou daarvoor ideaal zijn, omdat dan tegelijkertijd vergelijking met de heteroseksuele bevolking mogelijk is. Vanwege een gebrek aan statistisch verantwoorde data raden wij het vooralsnog af om in het beleid een cijfermatige indicator over veiligheid(sbeleving) op te nemen..

Noten

- 1 De vragen over 'negatieve bejegening vanwege de leefstijl' zijn gesteld aan de hand van de volgende vier items: zijn er conflicten over je persoonlijk levensstijl; maken mensen je persoonlijke levensstijl belachelijk; bekritisieren mensen steeds je persoonlijke levensstijl; imiteren mensen je manier van lopen, stem of gebaren om je belachelijk maken.
- 2 De auteurs gebruiken dit begrip zonder uit te leggen wat ze daarmee bedoelen. Het wordt als tegenhanger gebruikt van organisaties die georiënteerd zijn op de mensen die er werken.

3 Effecten van homonegatieve ervaringen en onveiligheid

Zoals in hoofdstuk 1 is toegelicht, kan minority stress ertoe leiden dat homoseksuele vrouwen en mannen relatief veel gezondheidsproblemen ervaren en dat zij worden belemmerd in hun maatschappelijk functioneren. Daarbij kunnen zowel binnen als buiten de persoon gelegen stressoren een rol spelen (Meyer 2003, 2007). Homoseksuele vrouwen en mannen kunnen zich ongemakkelijk voelen bij hun positie als seksuele minderheid, zij kunnen al dan niet open zijn over hun seksuele voorkeur en zelf negatief oordelen over hun seksuele voorkeur. Anderzijds kan hun omgeving negatief reageren op het feit dat zij afwijken van de dominante heteroseksuele norm. De binnen en buiten de persoon gelegen factoren kunnen elkaar uiteraard beïnvloeden.

In dit hoofdstuk komt de vierde onderzoeksvraag aan de orde: 'Wat zijn de gevolgen van negatieve reacties die seksuele minderheden ervaren voor hun welbevinden en functioneren, met name wat betreft het werk?' We gaan in op wat bekend is over de rol van de binnen en buiten de persoon gelegen stressoren, waarbij de meeste aandacht uitgaat naar kennis over het effect van de *buiten* de persoon gelegen stressoren. Vooral daar liggen zoals Meyer stelt immers aanknopingspunten waar beleid wat aan zou kunnen doen. In paragraaf 3.1 echter eerst iets over de *binnen* de persoon gelegen factoren.

3.1 Uitkomen voor de seksuele voorkeur

Als het gaat om het effect op het welbevinden en functioneren van binnen de persoon gelegen stressoren, is vooral onderzoek gedaan naar de rol van openheid over de seksuele voorkeur. Zo blijkt dat degenen die open zijn over hun seksuele voorkeur een hogere zelfwaardering, minder stress en een positievere houding hebben (Rosario et al. 2001). Uit ander onderzoek blijkt dat degenen die niet open zijn negatievere gevoelens hebben en meer alcohol drinken (DiPlacido 1998). Ook uit recent Nederlands onderzoek (Keuzenkamp en Hospers 2011) onder homoseksuele mannen komt naar voren dat degenen die niet 'uit de kast' zijn meer depressieve klachten en een lager welbevinden rapporteren. In Nederlands onderzoek onder homoseksuele jongeren wordt dat echter niet gevonden (Van Bergen en Van Lisdonk 2010).

Over het algemeen zijn homoseksuele vrouwen en mannen in Nederland tamelijk open over hun seksuele voorkeur. De percentages over openheid op het werk die in verschillende onderzoeken worden gevonden lopen wat uiteen, maar het lijkt duidelijk om de meerderheid te gaan. Zo is volgens de Enquête seksuele gezondheid in Nederland 66% van de homoseksuele mannen en 73% van de lesbische vrouwen tegenover collega's open over hun seksuele voorkeur (Duyvendak et al. 2006). Mink en Schriemer (2009) concluderen op basis van onderzoek in de regio Rotterdam¹ dat bijna 70% uitkomt voor de seksuele voorkeur, waarbij er geen verschil is tussen vrouwen en mannen. Uit de Roze Vragenlijst (2010) en het Roze Panel (2011) blijkt eveneens dat de collega's meestal bekend zijn met hun seksuele voorkeur. De deelnemers aan de Roze Vragenlijst zijn er wel duidelijk opener over dan die in het Roze Panel. Aangenomen dat de laatst genoemde bron

betrouwbaarder is, is met enige voorzichtigheid te concluderen dat 18% van de homoseksuele mannen en 15% van de lesbische vrouwen op het werk 'in de kast' zit.

Tabel 3.1

Weten directe collega's dat je (ook) op mannen/vrouwen valt? (werkende homoseksuele^a mannen en vrouwen van 18-64 jaar, in procenten^b)

	Roze Vragenlijst		Roze Panel	
	man (n=1784)	vrouw (n=1973)	man (n=391)	vrouw (n=222)
ja	75	64	61	58
sommige	15	22	18	24
nee	8	11	18	15
weet niet	2	2	2	1
geen collega's	2	2	1	1
totaal	100	100	100	100

a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.

b Door afronding tellen de kolommen niet altijd precies op tot 100.

Bron: SCP (RVbis'11)

Het al dan niet open zijn over de seksuele voorkeur kan een gevolg zijn van vrees voor negatieve reacties. In de Roze Vragenlijst is hiernaar gevraagd. De respondenten konden kiezen uit diverse antwoordmogelijkheden. Vrees voor negatieve reacties blijkt inderdaad voor velen een rol te spelen. Daarbij valt op dat het niet zozeer de angst voor negatieve reacties van de leidinggevende is, maar meer die van collega's of anderen op de werkvloer: ruim 40% van homoseksuele mannen en vrouwen die op het werk niet uit de kast zijn noemt dat. 'Slechts' 15% van de mannen en 20% van de vrouwen noemt dat als het de leidinggevende betreft. Het meest genoemd wordt echter dat men het niet relevant vindt en dat het mensen op het werk niks aangaat dat de respondent homoseksueel is.

Onomstotelijk bewijs voor een effect van het uit de kast komen op de gezondheid en de productiviteit hebben wij niet gevonden. Daarvoor zou longitudinaal onderzoek nodig zijn. Tot nu toe echter zijn de gegevens steeds op één moment verzameld. In de diverse onderzoeken wordt een verband tussen openheid en de gezondheid en productiviteit op het werk soms wel en soms niet gevonden. Sandfort et al. (2005) vinden geen directe of indirecte relatie tussen de openheid over de seksuele voorkeur, homonegatieve gebeurtenissen of kleinere carrièrekansen en een lagere gezondheid resulterend in verzuim. Daarentegen concluderen Joling et al. (2003) dat openheid over de seksuele voorkeur bij zowel vrouwen als mannen positief uitwerkt, op voorwaarde dat een werknemer zich niet gediscrimineerd voelt. Een kwalitatief onderzoek in het Verenigd Koninkrijk leert dat homoseksuele vrouwen en mannen die op hun werk openlijk uitkomen voor hun seksuele voorkeur betere relaties hebben met collega's en klanten meer zelfvertrouwen

hebben, beter zijn gemotiveerd en meer loyaliteit hebben. Dit alles beïnvloedt de productiviteit van deze werknemers positief (Guasp en Balfour 2008). Het is echter aannemelijk dat de relatie tussen openheid en het welbevinden en functioneren wederkerig is.

Tabel 3.2

Wat is voor jou de reden om niet open te zijn op je werk?^b (werkende homoseksuele^a mannen en vrouwen van 18-64 jaar die uit de kast zijn, in procenten)

	man (n=117)	vrouw (n=140)
(angst voor) negatieve reacties door collega's of anderen op de werkvloer	45	44
(angst voor) negatieve reacties door mijn leidinggevende	15	20
het gaat mensen op het werk niets aan of ik homoseksueel/biseksueel/lesbisch ben	48	48
ik vind mijn seksuele voorkeur niet relevant	49	51
ik wil op mijn werk niet als homoseksueel/biseksueel/lesbisch bekendstaan	33	39
ik vind het moeilijk om open te zijn	28	29
mensen op het werk zullen er niets van begrijpen	16	15
anders	8	16

a Mannen en vrouwen die zich uitsluitend of overwegend tot het eigen geslacht voelen aangetrokken; biseksuelen zijn buiten beschouwing gelaten.

b Meerdere antwoorden mogelijk.

Bron: SCP (RV¹⁰)

3.2 De invloed van negatieve reacties uit de omgeving

Homonegatieve ervaringen

Er is in Nederland vrijwel geen onderzoek beschikbaar dat goed zicht geeft op de effecten van negatieve ervaringen op het welbevinden en functioneren van homoseksuele vrouwen en mannen. Voor zover beschikbaar gaat het om zogeheten crosssectioneel onderzoek. Daarbij zijn de gegevens over negatieve ervaringen en het welbevinden op één moment verzameld en is niet met zekerheid te zeggen of een eventueel verband tussen negatieve ervaringen en een lager welbevinden ook een oorzakelijk verband is. Het verband is weliswaar gevonden (Franssens 2009; Bos en Ehrhardt 2010; Van Bergen en Van Lisdonk 2010), maar of het lagere welbevinden echt het gevolg is van de homonegatieve ervaringen is niet zeker. Het is bijvoorbeeld ook denkbaar dat degenen die toch al niet lekker in hun vel zitten reacties uit hun omgeving eerder negatief ervaren dan anderen.

Er is in Nederland een grootschalig onderzoek gedaan dat specifiek betrekking heeft op de ervaringen op de werkvloer van homo- en biseksuele mannen en vrouwen, namelijk het in paragraaf 2.4 genoemde onderzoek van Sandfort en Bos (1998) onder leden van de Abvakabo die werkzaam zijn in de gezondheidszorg of de lokale overheid. Daaruit blijkt dat over het geheel genomen homoseksuele vrouwen en mannen hun werk negatiever ervaren dan heteroseksuele vrouwen en mannen. Ze vinden dat ze slechter zijn geïnformeerd over de organisatie en ze beoordelen hun relatie met hun collega's

en leidinggevend en slechter dan heteroseksuele werknemers. Bij lesbische vrouwen in de gezondheidszorg komt dit het sterkst naar voren, terwijl juist in die sector hun homoseksuele collega's net zo positief zijn over hun relatie met collega's als de mannelijke heteroseksuelen. Lesbische vrouwen ervaren tevens minder sociale steun op hun werk dan heteroseksuele vrouwen. Meer dan hun heteroseksuele collega's vinden homoseksuelen dat hun leefstijl niet wordt geaccepteerd. De gezondheid van homoseksuele vrouwen en mannen is slechter dan die van hun heteroseksuele collega's en het ziekteverzuim ligt hoger. De baantevredenheid en de zelfwaardering liggen gemiddeld genomen lager. Het sterkst doet dit zich voor bij homoseksuele mannen bij de lokale overheid.

Sandfort en Bos (1998) gingen tevens na wat de samenhang is tussen verschillende gezondheidsaspecten en baantevredenheid enerzijds en enkele werkgerelateerde factoren anderzijds, waaronder negatieve bejegening die voorkomt uit de levensstijl, geïnformeerd zijn over de organisatie, en relaties met collega's.² Deze samenhang is alleen onderzocht voor homoseksuele werknemers. Gekozen is voor die werkgerelateerde factoren waarop homoseksuelen slechter naar voren kwamen dan hun heteroseksuele collega's. Homoseksuele vrouwen en mannen die negatief worden bejegend op het werk hebben een lagere baantevredenheid en hebben vaker slaapproblemen. Bij lesbische vrouwen wordt tevens een samenhang gevonden tussen negatieve bejegening en het aantal ziekte dagen (hoger) en bij homoseksuele mannen met werkgerelateerde stress (hoger), zelfwaardering (lager) en de algemene gezondheid (lager).

De gevonden samenhangen zijn overigens niet erg sterk (correlaties tussen de .17 en .27). Voor andere werkgerelateerde factoren (zoals de relatie met de leidinggevende) wordt een sterkere samenhang met gezondheid en baantevredenheid gevonden dan bij negatieve bejegening. Homoseksuele vrouwen en mannen die minder goed geïnformeerd zijn over de organisatie, die een slechtere relatie en vaker conflicten met de leidinggevende hebben en die minder sociale steun op het werk ervaren, hebben vaker werkstress, een slechtere algehele gezondheid en een lagere baantevredenheid (correlaties tussen de .26 en .47).

In de Roze Vragenlijst (zie voor toelichting hoofdstuk 2) is aan de werkenden gevraagd of hun prestaties op het werk in de afgelopen twaalf maanden zijn beïnvloed door hoe er op het werk wordt omgegaan met homoseksualiteit. De overgrote meerderheid antwoordt ontkennend (92%) en nog eens 6% zegt het niet te weten. De groep die aangeeft minder te presteren vanwege de omgang op het werk met homoseksualiteit is dus klein (3%). Er is ook gevraagd wat voor actie(s) de respondenten hebben ondernomen nadat zij een negatieve reactie hadden ervaren; een mogelijk antwoord was dat ze zich ziek hebben gemeld. Meestal was dat niet zo, maar 3% zei dat te hebben gedaan.

Algemene inzichten over effecten van agressie en intimidatie op de werkvloer
Vanwege het gebrek aan onderzoek naar effecten van homonegatief geweld beschrijven we ook wat meer in het algemeen bekend is over de effecten van agressie op de werkvloer door collega's en leidinggevend. In Nederland vormt met name de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) de basis voor onderzoek op dit terrein. De NEA is

in de loop van de jaren op onderdelen aangepast en sommige vraagmodules worden om het jaar gesteld. Zo is in 2007 en 2009 niet gevraagd of bepaalde vormen van discriminatie, waaronder die op basis van seksuele voorkeur, op het werk voorkomen. Verder zijn de vragen of een werknemer ten gevolge van agressie en geweld heeft verzuimd of minder goed gefunctioneerd en of dat langer duurde dan vier weken sinds 2008 niet meer in de enquête opgenomen.

Uit secundaire analyses van de NEA 2003, specifiek gericht op intimidatie en geweld, blijkt ongewenst gedrag door collega's bij 7,4% van de werknemers die daarmee te maken heeft gehad wel eens tot verzuim te hebben geleid en 3% zegt daardoor langdurig te hebben verzuimd (Van den Bossche 2004). Zijn het klanten die ongewenst gedrag vertonen, dan liggen de percentages lager, namelijk op respectievelijk 5,3% en 1,8%. Agressie en geweld hebben tevens gevolgen voor het functioneren: bijna 13% van de respondenten gaf aan minder goed te hebben gefunctioneerd en bij 3% duurde dit langer dan vier weken.

Negatieve bejegening heeft overigens niet alleen effect op degene die het overkomt, maar beïnvloedt ook het functioneren van zijn of haar collega's. Verzuim en verminderd functioneren door agressie op de werkvloer blijken ook voor te komen bij werknemers die niet persoonlijk met de agressie te maken hebben gehad (Van den Bossche 2004). Ook in 2006 is werknemers in de Nationale enquête arbeidsomstandigheden gevraagd naar het effect van agressie/geweld op verzuim. Van de vrouwen zegt 0,7% daardoor langer dan vier weken te hebben verzuimd en zegt 2,2% langer dan vier weken niet goed te hebben gefunctioneerd. Bij mannen liggen deze percentages op 0,8% versus 2,7% (Van den Bossche et al. 2007).

In de jaarlijkse Arbobalans worden analyses uitgevoerd op basis van de NEA en een aantal andere onderzoeken en databestanden, zoals de monitor *Arbo in bedrijf*, waarin met werkgevers wordt gesproken, en bestanden van het UWV. De analyses in het kader van de Arbobalans bevestigen het effect dat uitgaat van negatieve bejegening. Zo is in de Arbobalans van 2007/2008 (Bakhuys Roozeboom et al. 2008) een samenhang gevonden tussen verzuim en het zoeken naar ander werk met conflicten, met intimidatie en pesten door collega's en leidinggevenden (correlaties variëren tussen de 0,10 en 0,25). Bij intimidatie en pesten door klanten wordt de relatie tussen negatieve bejegening en verzuim overigens niet gevonden in de Arbobalans van 2007. Werknemers die meer sociale steun ervaren, geven minder vaak aan met conflicten, intimidatie of pesten te maken te hebben (Arbobalans 2007/2008, zie: Bakhuys Roozeboom et al. 2008 en Arbobalans 2009, zie: Klein Hesselink et al. 2010)). Uit de Arbobalans van 2007/2008 blijkt dat conflicten op het werk en intimidatie en pesten op de werkvloer samenhangen met burn-outklachten, verzuim, minder goed functioneren en vaak ook met het zoeken naar ander werk en ontevredenheid over het werk en de arbeidsomstandigheden.

Ook uit verschillende internationale onderzoeken komt een duidelijke samenhang naar voren tussen het slachtoffer zijn van agressie, intimidatie en pesten en een lager welbevinden en psychologische en somatische gezondheidsproblemen. Vaak worden een lagere baantevredenheid en verschillende stresssymptomen gerapporteerd, zoals een lager zelfvertrouwen, slaapproblemen, geïrriteerdheid, chronische moeheid en moeite met concentratie. Verder hebben slachtoffers vaker een hekel aan zichzelf en denken ze

vaker aan zelfmoord. De slachtoffers schrijven de slechtere gezondheid vaak toe aan de agressie die zij hebben ondervonden. Toch is dit causale verband, hoewel plausibel, nog niet empirisch aangetoond (Einarsen en Mikkelsen 2003).

In veel studies werd een samenhang gevonden tussen verzuim, verandering van werking en productiviteit enerzijds en agressie op het werk anderzijds (Hoel et al. 2003).

Een meta-analyse van Bowling en Beehr (2006) komt met vergelijkbare resultaten.

In deze studie wordt ten opzichte van algemene stressoren een onafhankelijk effect van agressie en intimidatie gevonden op burn-out, fysieke symptomen, baantevredenheid, betrokkenheid en de intentie om een andere baan te zoeken. Soms is ook het effect op mobiliteit onderzocht. Zo is er een studie waarin 18% van de mobiliteit aan agressie op de werkvloer wordt toegeschreven, maar de meeste onderzoeken richten zich alleen op de intentie om een andere baan te zoeken (Hoel et al. 2003).

De grootte van de effecten verschilt sterk tussen de internationale onderzoeken. Soms is het effect op verzuim niet groter dan 1% van het totale verzuim en soms wordt gesproken van bijna 16% extra verzuim. Toch kan 1% extra verzuim in een grotere organisatie al aanzienlijke financiële consequenties hebben (Hoel et al. 2003).

Alle bestudeerde onderzoeken waren crosssectioneel van opzet, waardoor niets over de causale relatie kon worden gezegd. De enige uitzondering die we vonden, betreft een onderzoek waaraan ruim 11.500 vrouwelijke militairen in de VS hebben deelgenomen en waarbij op basis van het personeelsbestand over een periode van vier jaar de veranderingen van baan zijn bijgehouden. Daaruit blijkt een oorzakelijk verband te bestaan tussen het meemaken van gendergerelateerde agressie op de werkvloer en het veranderen van baan. Het effect blijft bestaan als gecorrigeerd is voor baantevredenheid, betrokkenheid bij de organisatie en al dan niet getrouwd zijn (Sims et al. 2005).

3.3 Onderzoek onder transgenders

Ook transgenders kunnen last hebben van minority stress die te maken heeft met binnen en buiten de persoon gelegen factoren. Vennix (2010) onderzocht in hoeverre de respondenten open zijn over hun transgenderachtergrond. In zijn rapportage maakt hij een onderscheid tussen drie groepen: de non-ops (personen die zich nooit hebben aangemeld voor een geslachtsveranderende operatie), de pre-ops (de geslachtsaanpassing is (nog) niet voltooid) en de post-ops (geslachtsaanpassing voltooid).

Bij ruim twee derde van de non-ops is niemand of slechts een enkeling van de collega's op de hoogte. De pre-ops en post-ops zijn wat vaker open naar collega's. Zo heeft bij de transvrouwen 43% van de pre-ops (bijna iedereen) ingelicht en van de post-ops deed 59% dat. De meest genoemde reden om het niet te vertellen is dat de respondent werk en privé gescheiden wil houden en vindt dat het collega's niet aangaat. De helft noemt echter angst voor roddels, flauwe grappen en pesterijen en 40% is bang voor ontslag. Twee derde van de transvrouwen die nooit open zijn, ervaren dit als een last. Dit geldt vooral voor de pre-ops (93%), maar ook voor veel non-ops (66%). De redenen die de respondenten daarvoor geven, zijn het niet zichzelf kunnen zijn op het werk (34%), de angst dat men erachter komt (26%) en stress (23%). Uit de analyses van Vennix (2010) blijkt dat de mate van openheid naar collega's niet samenhangt met het psychisch welbevinden en

de gezondheid. Dit is overigens opmerkelijk, gezien het feit dat twee derde van de transvrouwen het feit dat zij niet open zijn als een last ervaart.

Zoals we in hoofdstuk 2 al beschreven, blijkt uit het onderzoek van Vennix (2010) dat veel transgenders worden geconfronteerd met negatieve reacties. Hij toont aan dat hinderlijk gedrag van collega's een negatieve invloed heeft op het psychisch welbevinden en indirect ook op de lichamelijke gezondheid. Ruim 16% van de respondenten in het onderzoek van Vennix heeft het jaar voor bevraging overwogen ontslag te nemen vanwege het trans-zijn. Bij de helft van degenen die ooit zijn ontslagen om andere redenen, speelde hun achtergrond als transgender eveneens een rol (met name vanwege een hoger ziekteverzuim en psychische problemen en vanwege een gebrekkige acceptatie). Ruim een derde van de transvrouwen (36%) en ruim de helft van de transmannen (53%) in loondienst denkt bovendien dat hun specifieke achtergrond de loopbaan heeft belemmerd. Als redenen daarvoor noemen de betreffende respondenten onder meer een gebrek aan zelfvertrouwen, depressiviteit en stress, concentratieproblemen, onvoldoende zichzelf kunnen zijn, problemen met studie of beroepskeuze en discriminatie of een gebrek aan acceptatie.

3.4 Conclusie

Zowel de theorie als de empirische gegevens duiden erop dat een onveilige werkplek en homonegatieve ervaringen een nadelig effect hebben op de gezondheid en het functioneren van de slachtoffers en op hun productiviteit op het werk. Daarbij is het van belang in gedachten te houden dat uit het Roze Panel bleek dat de meerderheid geen homonegatieve reacties kreeg. 82% van de werkenden die op het werk uit de kast zijn (ongeveer 80% van de respondenten) had geen negatieve reacties gekregen in de twaalf maanden voor bevraging. Wanneer dat wel het geval is geweest, ging het meestal (69% à 74%) om een enkele keer (zie hoofdstuk 2). Uit de literatuur is bekend dat intimidatie en agressie vooral effect hebben op de gezondheid en productiviteit als dergelijk gedrag over een langere periode wordt herhaald. De samenhang die is gevonden tussen de ervaren homonegatieve bejegening op het werk en de gezondheid, ziekteverzuim en werkstress bleek niet erg sterk te zijn (Sandfort en Bos 1998).

Uit de literatuur blijkt de werkbeleving tussen homoseksuele werknemers te verschillen van heteroseksuele werknemers. De oorzaak daarvan zou kunnen liggen in hun minderheidspositie zoals zij die beleven en in de negatieve bejegening op basis van hun seksuele voorkeur. Hoe sterk die effecten zijn en welke kosten die eventueel met zich meebrengen (bv. in termen van inkomensverlies, ziektegeden en output op het werk), is met behulp van de momenteel beschikbare gegevens niet te zeggen.

Deze overzichtsstudie maakt duidelijk dat er nauwelijks onderzoek beschikbaar is om antwoord te kunnen geven op de derde onderzoeksvraag van dit rapport (wat zijn de gevolgen van homonegatieve reacties op het welbevinden en functioneren op het werk?). Overigens geldt de constatering over het gebrek aan onderzoek op dit gebied niet alleen voor effecten van negatieve ervaringen die verband houden met de seksuele voorkeur. Ook algemeen onderzoek naar de gevolgen van agressie, intimidatie en pesten op de

werkvloer voor werknemers wordt in Nederland vrijwel niet gedaan. Voor zover er dat onderzoek al beschikbaar is, gaat het bovendien om zogeheten crosssectioneel verzamelde gegevens, waardoor het lastig is om uitspraken te doen over oorzaak en gevolg. De bestudeerde literatuur laat echter wel zien dat er een samenhang is tussen negatieve bejegening, betrokkenheid bij het werk, verzuim, mobiliteit en productiviteit van het slachtoffer.

Noten

- 1 In totaal deden 434 betaald werkende homoseksuelen mannen en vrouwen mee; de werving vond plaats via het COC en via diverse op homoseksuelen gerichte websites.
- 2 In de analyses is niet gekeken naar de samenhang tussen werkgerelateerde factoren. Als de werkgerelateerde factoren zoals negatieve bejegening en de relaties met de collega's met elkaar samenhangen, dan weten we niet wat de zelfstandige effecten zijn van de werkgerelateerde factoren op zaken zoals werkstress en baantevredenheid.

4 Naar betere informatie over homonegatieve ervaringen

Deze studie maakt duidelijk dat de informatievoorziening over onveiligheidsgevoelens en negatieve reacties vanwege de seksuele voorkeur of genderidentiteit nogal gebrekkig is. De beschikbare informatie is vrijwel altijd afkomstig uit onderzoek op basis van *convenience samples*. Generaliseerbare uitspraken doen is daardoor niet mogelijk. Voor zover er onderzoek is gedaan, verschillen bovendien de vragen die aan de respondenten zijn gesteld, hetgeen onderlinge vergelijking bemoeilijkt. Ook zijn er geen periodiek herhaalde onderzoeken, waardoor vergelijkingen in de tijd niet mogelijk zijn. Voor dat laatste zou het overigens eveneens nodig zijn om te werken met een *probability sample*, waarbij de respondenten aselekt worden geworven. Tot slot is het eveneens wenselijk gebruik te kunnen maken van onderzoek waarin zowel homo- als heteroseksuelen zijn ondervraagd, om vast te kunnen stellen of er verschillen zijn in de veiligheidsbeleving en ervaringen met negatief gedrag en in de mogelijke gevolgen.

In dit hoofdstuk belichten wij de vijfde onderzoeksvraag: ‘Welke mogelijkheden zijn er om de informatievoorziening op dit terrein te verbeteren?’ Om in de toekomst tot betere informatie te komen, doen zich in beginsel enkele mogelijkheden voor. Het belangrijkste knelpunt dat opgelost moet worden, is hoe een steekproef te verkrijgen op basis waarvan representatieve uitspraken mogelijk zijn. Aangezien de seksuele voorkeur nergens in een administratief bestand staat geregistreerd, is het nodig om op een andere manier de juiste respondenten te benaderen. Een mogelijkheid is het opsporen en bevragen van de specifieke doelgroep in reguliere enquêtes. Het voordeel van deze methode is dat een vergelijking kan worden gemaakt met hetero’s. Een andere mogelijkheid betreft verbetering van het specifieke onderzoek onder de doelgroep. Om dan zo betrouwbaar mogelijke uitspraken te kunnen doen, kunnen twee strategieën worden toegepast. De ene is om de doelgroep op te sporen via reguliere enquêtes, waarin gewerkt wordt met aselechte steekproeftrekking, en hen vervolgens opnieuw te benaderen met een specifieke vragenlijst. De andere is te werken met een alternatieve wervingsmethode (*respondent driven sampling*).

4.1 Onderzoek via reguliere landelijke surveys

Vooralsnog wordt in de bestaande landelijke (periodieke) surveys vrijwel nooit gevraagd naar de seksuele voorkeur van de respondent. Het CBS heeft tot nu toe alleen in het Onderzoek Gezinsvorming een vraag op dit vlak opgenomen. Het gaat dan echter om een vrij beperkte vraagstelling (namelijk over het (willen) hebben van een relatie met iemand van hetzelfde geslacht). Het SCP vraagt alleen in de Enquête culturele veranderingen in Nederland naar de seksuele voorkeur.¹ De belangrijkste landelijke enquêtes op het gebied van veiligheid en slachtofferschap in het algemeen (Integrale Veiligheidsmonitor) en ervaringen op het werk in het bijzonder (Nationale enquête arbeidsomstandigheden) bevatten echter geen vraag hierover.

Vaak is er bij onderzoekinstellingen weerstand tegen het opnemen van een vraag naar de seksuele voorkeur. De relevantie wordt betwijfeld, het zou kunnen leiden tot non-respons, de interviewers vinden het moeilijk om hiernaar te vragen en er is discussie over de wijze waarop hier het best naar kan worden gevraagd. Onlangs hebben enkele statistische bureaus uit andere Europese landen (Verenigd Koninkrijk en Noorwegen) pilotstudy's op dit gebied uitgevoerd (Joloza et al. 2001, 2010; Gulløy et al. 2008). De gevreesde nadelen blijken maar zeer ten dele op te treden. Effecten op de respons zijn er nauwelijks. Interviewers zijn sceptischer over de mogelijkheid om hiernaar te vragen dan dat de respondenten moeite hebben om er antwoord op te geven. De belangrijkste aanbeveling van de onderzoekers is dat de vraag zo geformuleerd moet worden, dat deze gemakkelijk te beantwoorden is en dat de relevantie van de vraag duidelijk is (de vraag moet op een voor de respondent logische plaats aan de orde komen).

Om goed zicht te krijgen op de veiligheidsbeleving en het slachtofferschap van seksuele minderheden (in vergelijking tot heteroseksuelen) is vooral de Integrale Veiligheidsmonitor een interessante mogelijkheid. Het CBS voert dit onderzoek jaarlijks uit in opdracht van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Het gaat om een groot aantal respondenten (200.000 in 2009), waardoor er genoeg homoseksuele vrouwen en mannen in de onderzoekspopulatie zitten om hierover uitspraken te kunnen doen. Als we aannemen dat ongeveer 5% van de bevolking homo- of biseksueel is (Janssens et al. 2003), zouden er zo'n 10.000 homoseksuele vrouwen en mannen onder de respondenten moeten zitten. Het aantal transgenders in de steekproef zal overigens vermoedelijk heel klein blijven. Een aparte aanpak zal nodig blijven om een betrouwbaar beeld te kunnen verschaffen van hun ervaringen.

Voor het verkrijgen van representatieve informatie over ervaringen met vormen van negatieve bejegening *op het werk* is met name de in dit rapport diverse keren aangehaalde Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) relevant. Dit is het grootste periodieke onderzoek naar de kwaliteit van arbeid in Nederland. Het wordt uitgevoerd in samenwerking tussen TNO en het CBS, en gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In 2009 deden er ruim 22.700 werknemers aan mee (onder wie naar schatting dus ongeveer 1000 homo- en biseksuelen). Er worden tal van relevante onderwerpen behandeld, waaronder ervaringen met vormen van negatief gedrag, gezondheid en ziekteverzuim. Indien de seksuele voorkeur van de respondenten bekend zou zijn, zou dit onderzoek zicht kunnen bieden op specifieke ervaringen van homoseksuele werknemers en die bovendien kunnen vergelijken met die van heteroseksuele collega's. Ook het effect van negatieve ervaringen en verschillen in dat opzicht tussen homo- en heteroseksuele werknemers zouden hiermee kunnen worden onderzocht (met dien verstande dat er sprake is van crosssectionele gegevens en er alleen samenhangen kunnen worden aangetoond).

Het SCP is onlangs een overleg gestart met de projectleiders van de NEA bij het CBS en bij TNO, over de mogelijkheden om de NEA in de toekomst te kunnen gebruiken voor het verzamelen van gegevens over homonegatieve ervaringen op de werkplek.² Omdat het opnemen van een vraag over de seksuele voorkeur een tamelijk strategische kwestie betreft en dit ook voor andere surveys relevant is, lijkt het verstandig om deze kwestie op

een centraler niveau binnen het CBS aan de orde te stellen. Daarbij kan worden gezien in welke enquêtes zo'n aanvulling zinvol en mogelijk is (de inhoudelijke relevantie moet duidelijk zijn en de steekproef van voldoende omvang). Het SCP zal hiertoe initiatief nemen. Tegelijkertijd zou ook het ministerie van OCW, waar de coördinatie van het lesbisch- en homo-emanipatiebeleid plaatsvindt, in overleg kunnen treden met de departementen die opdrachtgever en/of financier zijn van enquêtes die relevante informatie kunnen opleveren. Vanwege de focus op veiligheid in het huidige regeringsbeleid, waarbij homoseksuelen en transgenders bijzondere aandacht krijgen, liggen de Integrale Veiligheidsmonitor en de NEA – en daarmee de departementen van Justitie en Veiligheid en Sociale Zaken en Werkgelegenheid – als eerste voor de hand.

4.2 Verbetering van specifiek onderzoek onder de doelgroep

Als alternatief voor het werken met *convenience samples* zijn er vooralsnog twee opties waarmee representatief onderzoek onder seksuele minderheden binnen bereik komt. De eerste optie is om in een grootschalige enquête een vraag op te nemen naar de seksuele voorkeur van de respondent, alle respondenten te vragen of ze bereid zijn om aan vervolgonderzoek mee te doen en degenen die dat willen opnieuw te benaderen met een aparte vragenlijst. Het aantrekkelijkst is om in dat geval gebruik te maken van een survey die evengoed al interessant is voor het verzamelen van informatie over homoseksuelen (in vergelijking met heteroseksuelen), zoals de Integrale Veiligheidsmonitor. Dan worden immers twee doelen gediend: er worden vergelijkbare gegevens verkregen over homoseksuelen en heteroseksuelen én het is mogelijk een op de doelgroep toegesneden vervolgonderzoek uit te voeren (over nader te bepalen thema's).

De tweede optie betreft het gebruik van *respondent driven sampling* als methode om respondenten te werven. Dit is een geavanceerde vorm van werving via de sneeuwbal methode, waarbij gebruik wordt gemaakt van inzichten uit de netwerktheorie. Door het toepassen van een bepaald mathematisch model wordt de steekproef gewogen om te compenseren voor de selectiviteit van de werving. *Respondent driven sampling* is ontwikkeld om groepen te kunnen onderzoeken die slechts een klein deel van de bevolking uitmaken en waarvan geen registraties beschikbaar zijn om een aselechte steekproef te kunnen trekken (zie <http://www.respondentdrivensampling.org/>).

Kort samengevat komt de methode erop neer dat allereerst een aantal respondenten (ook wel *seeds* genoemd) gericht wordt benaderd met het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek. Zij krijgen bovendien het verzoek om op hun beurt een aantal anderen (meestal wordt uitgegaan van drie personen) te vragen om de enquête in te vullen. En zo verder. Het streven is om zo lang mogelijke 'ketens' van respondenten te krijgen. Op een zeker moment is er een bepaalde verzadiging bereikt en leidt het toevoegen van meer respondenten niet meer tot verandering in de samenstelling van de steekproef. Bovendien kan dan worden aangetoond dat de eigenschappen van de *seeds* niet meer van invloed zijn op de samenstelling van de uiteindelijke steekproef. Daardoor kan er, mits wordt voldaan aan een aantal voorwaarden, worden gesproken van een waarschijnlijkheidssteekproef. De respondenten krijgen ook een aantal vragen over de omvang van hun netwerk wat betreft de doelpopulatie van het onderzoek.

Deze gegevens worden gebruikt voor het wegvan van de data. Deze methode is voor zover bekend nog niet in Nederland toegepast, maar wel in de Verenigde Staten en een aantal andere landen (vooral in de derde wereld). Groepen die werden onderzocht waren bijvoorbeeld jazzmuzikanten, intraveneuze drugsgebruikers, hiv-geïnfekteerden, daklozen en prostituees.

Deze methode lijkt geschikt om onderzoek te doen onder leden van seksuele minderheden. Momenteel gebruikt het SCP deze methode in het onderzoek onder transgenders. In het verlengde daarvan zal worden bekeken of deze methode bruikbaar is voor toekomstig onderzoek onder homoseksuele vrouwen en mannen.

4.3 Aanbeveling

Om tot betere informatie over seksuele minderheden te komen, verdient vooral het verbeteren van de reguliere grootschalige surveys aanbeveling. Daarmee is het immers mogelijk om vergelijkingen te trekken met heteroseksuelen. Voor transgenders is dat overigens geen optie. De groep is immers veel kleiner, te klein om via een aselechte steekproef uit de bevolking op te sporen. Bovendien is de groep waarschijnlijk moeilijker te identificeren en zijn daarvoor meer vragen nodig. Aangezien de belangrijkste relevante grootschalige surveys door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden uitgevoerd, zou vooral daar gekeken moeten worden welke mogelijkheden er op dit punt zijn. Overigens is te verwachten dat er vanuit de Europese Commissie meer druk uitgeoefend zal gaan worden om betrouwbare gegevens over seksuele minderheden te verzamelen. Seksuele voorkeur is immers een van de zes non-discriminatiegronden en er is veel behoefte aan betrouwbare cijfers over discriminatie en geweld tegen seksuele minderheden. Zie bijvoorbeeld de recente opdracht van de Europese Commissie aan de Fundamental Rights Agency (FRA), om bij gebrek hieraan in Europa een specifieke survey onder de doelgroep uit te voeren.

Zolang er nog geen informatie beschikbaar komt via de reguliere surveys zullen specifieke onderzoeken nodig blijven. Dat kost echter geld, in tegenstelling tot integratie in de reguliere surveys. Voor opsporing via een grootschalige enquête zal vooral medewerking van het CBS de meeste kans bieden op het verkrijgen van een verantwoorde steekproef. De ervaringen met *respondent driven sampling* zullen uitwijzen of en in hoeverre dit alternatief verdere toepassing in het onderzoek naar seksuele minderheden verdient.

Noten

- 1 De vraag luidt: 'Gaat uw seksuele voorkeur uit naar vrouwen of naar mannen?', met als antwoordmogelijkheden: uitsluitend vrouwen, vooral vrouwen, vrouwen en mannen, vooral mannen, uitsluitend mannen.
- 2 Om de homoseksuele en lesbische werknemers te identificeren zou een vraag naar de seksuele voorkeur opgenomen kunnen worden in de huishoudbox. Een andere optie is om gebruik te maken van de mogelijkheid om de respondenten achteraf hiernaar te vragen. Aan het eind van de NEA is namelijk gevraagd of respondenten bereid zijn mee te doen aan vervolgonderzoek. Ruim 80% reageerde positief. Ook is denkbaar om aan het eind van het vraagblok naar de ervaringen met

discriminatie een vraag toe te voegen of men zelf tot (een of meer van) de genoemde groepen behoort. Via het uitvoeren van een pilotstudy zou kunnen worden nagegaan wat de beste manier zou zijn en wat eventuele responseffecten zijn. De realisatie zal echter afhangen van beschikbare financiering en van de mate waarin de betrokken partijen (szw, CBS en TNO) overtuigd zijn van het belang van het toevoegen van de vraag naar de seksuele voorkeur.

5 Samenvatting en conclusies

Op verzoek van het ministerie van o c w heeft het s c p in kaart gebracht wat bekend is over de (effecten van) onveiligheid en negatieve reacties van seksuele minderheden, met name op het werk. De achtergrond van dit verzoek is de voorgenomen intensivering van het beleid op dit terrein, waartoe het kabinet heeft besloten.

In dit rapport zijn de volgende onderzoeksvragen beantwoord.

- 1 In hoeverre voelen seksuele minderheden zich (on)veilig vanwege hun seksuele voorkeur of genderidentiteit?
- 2 In welke mate worden zij geconfronteerd met negatieve bejegening vanwege hun seksuele voorkeur of genderidentiteit, met name op de werkplek?
- 3 Is het mogelijk een indicator vast te stellen op het terrein van veiligheid van seksuele minderheden voor het meten van ontwikkelingen op dit terrein?
- 4 Wat zijn de gevolgen van negatieve reacties die seksuele minderheden ervaren voor hun welbevinden en functioneren, met name wat betreft het werk?
- 5 Welke mogelijkheden zijn er om de informatievoorziening op dit terrein te verbeteren?

De gegevens die beschikbaar zijn om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn vrijwel allemaal afkomstig van onderzoek op basis van *convenience samples*. Dat houdt in dat de respondenten niet via een aselechte steekproef zijn geworven. Dat is niet mogelijk omdat de seksuele voorkeur nergens geregistreerd staat. Het doen van generaliserende uitspraken over de populatie is daardoor niet mogelijk en de conclusies moeten dan ook met de nodige voorzichtigheid worden gehanteerd. Alvorens in te gaan op de belangrijkste resultaten per onderzoeksvraag moet bovendien worden vastgesteld dat er maar weinig gegevens zijn over biseksuelen en over transgenders. De meeste gegevens in dit rapport gaan dan ook over homoseksuele vrouwen en mannen.

Onveiligheid en negatieve reacties (onderzoeksvraag 1 en 2)

Uit onderzoek onder homoseksuele vrouwen en mannen van begin 2011 (Roze Panel) bleek dat 28% van de homoseksuele mannen van 18-64 jaar en 14% van de lesbische vrouwen uit die leeftijdsgroep in het jaar voor bevraging zijn geconfronteerd met negatieve reacties vanwege hun seksuele voorkeur. Meestal was dat een enkele keer. Van de homoseksuele mannen is 21% zich in het jaar voorafgaand aan het onderzoek onveiliger gaan voelen vanwege hun seksuele voorkeur; bij lesbische vrouwen geldt dat voor 13%. Die achteruitgang schrijven de meeste respondenten toe aan berichten over homonegatief geweld in de media.

Specifiek gevraagd naar negatieve reacties op het werk zijn de percentages wat lager. Overigens is dat alleen gevraagd aan degenen die tegenover (een deel van) de collega's open zijn over hun seksuele voorkeur (ongeveer 80% van de werkende respondenten). Van die groep zegt 14% van de mannen en 5% van de vrouwen negatieve reacties te hebben meegemaakt in het jaar voorafgaand aan de enquête. Meestal ging het om vervelende, nieuwsgierige vragen, afkeurende blikken of flauwe grappen en belachelijk maken. Representatief onderzoek onder alle werknemers in Nederland komt tot hogere

percentages wat betreft negatieve bejegening. Het percentage dat ongewenst gedrag door collega's en leidinggevendenden rapporteert, ligt in dezelfde lijn (18% van de mannen en 15% van de vrouwen had dit in het jaar voor bevraging), maar ongewenst gedrag door klanten komt vaker voor (20% van de mannelijke en 31% van de vrouwelijke werknemers zegt daarmee te zijn geconfronteerd in het jaar voorafgaand aan het onderzoek). Deze cijfers zijn vanwege verschillen in onderzoeksmethode en vraagstelling echter niet goed te vergelijken met die uit onze enquêtes onder homoseksuele mannen en vrouwen. Er is slechts één onderzoek waarin de ervaringen van homo- en heteroseksuelen zijn vergeleken. Dat is echter al meer dan tien jaar oud en werd gehouden onder vakbondsliden die werken in de gezondheidszorg of bij de lokale overheid (Sandfort en Bos 1998). Homo- en heteroseksuelen bleken destijds evenveel last te hebben van verbaal en fysiek geweld en uitsluiting. Homoseksuele mannen rapporteerden echter wel meer negatieve bejegening vanwege hun leefstijl.

Het enige Nederlandse onderzoek onder transgenders (Vennix 2010) wijst uit dat driekwart van de transvrouwen in de zes maanden voorafgaand aan de bevraging ten minste één vorm van hinderlijk gedrag van collega's heeft meegemaakt. Meestal gaat het om geroddel en flauwe grappen, maar ook andere vormen komen veel voor. Zo zegt 13% in de zes maanden voorafgaand aan de bevraging ten minste een keer per week gepest te zijn. Hoewel ook deze cijfers niet goed vergelijkbaar zijn met die uit andere onderzoeken, lijkt het er toch sterk op dat transgenders meer met negatieve bejegening te maken hebben dan de andere seksuele minderheden en dan heteroseksuelen.

Vooralsnog geen indicator mogelijk (onderzoeksvraag 3)

De gegevens over gevoelens van onveiligheid en homonegatieve ervaringen zijn onvoldoende betrouwbaar om als basis te kunnen dienen voor een eventuele beleidsindicator op het gebied van veiligheidsbeleving en negatieve bejegening vanwege de seksuele voorkeur of genderidentiteit. Vrijwel altijd gaat het om gegevens die zijn verzameld via *convenience samples*, waardoor geen generaliserende uitspraken over de populatie mogelijk zijn.

Effecten van negatieve bejegening (onderzoeksvraag 4)

Omdat seksuele minderheden afwijken van de dominante maatschappelijke norm, kunnen zij last hebben van minority stress. Meyer (1995, 2003, 2007) ontwikkelde een model voor het verklaren van het ontstaan van minority stress voor homoseksuele vrouwen en mannen. Het gedrag van homoseksuelen wijkt af van de gangbare omgangsvormen en is in tegenspraak met de dominante heteronormativiteit van de samenleving. Volgens deze theorie hebben seksuele minderheden een grotere kans op fysieke en psychische gezondheidsproblemen. Ook de effecten van onveiligheid op het werk en negatieve reacties vanwege de seksuele voorkeur (of bij transgenders vanwege hun genderidentiteit) kunnen in dit licht worden begrepen.

Er is in Nederland vrijwel geen onderzoek gedaan naar de effecten van negatieve bejegening vanwege de seksuele voorkeur op het welbevinden en functioneren van homoseksuele vrouwen en mannen en zeker niet op de werkvloer. Tot nu toe biedt alleen het onderzoek van Sandfort en Bos (1998) hierover enige informatie (maar zoals

gezegd is dit alleen gehouden onder vakbondsleden die werkzaam zijn bij de lokale overheid of in de gezondheidszorg). Daaruit blijkt dat homoseksuele vrouwen en mannen die negatief zijn bejegend een negatievere werkbeleving rapporteren en meer slaapproblemen hebben. Bij lesbische vrouwen bleken negatieve ervaringen gepaard te gaan met een hoger ziekteverzuim, bij homoseksuele mannen met meer werkgerelateerde stress, een lagere zelfwaardering en een slechtere gezondheid. De eerste bevindingen van de Roze Vragenlijst leren verder dat 3% van de werkenden zegt minder te presteren vanwege de omgang met homoseksualiteit op het werk. Uit het onderzoek onder transgenders komt naar voren dat hun trans-zijn voor circa 16% van de respondenten reden was om ontslag te overwegen. Bij de helft van degenen die in het verleden ontslagen zijn om andere redenen speelde hun trans-zijn volgens hen echter eveneens een rol. Voorts wordt in de literatuur een verband geconstateerd tussen openheid over de seksuele voorkeur en het welbevinden en functioneren. Of werknemers open zijn tegenover hun collega's hangt mede af van hoe veilig zij zich daar voelen. De werkende respondenten uit het Roze Panel waren in meerderheid open tegenover hun collega's (ongeveer 80%). Iets minder dan de helft van degenen die op het werk niet uit de kast zijn, geeft daarvoor angst voor negatieve reacties van de collega's als reden op. Transgenders zijn op het werk veel vaker niet open over hun trans-zijn. Zo is bij twee derde van degenen die zich niet heeft aangemeld voor een geslachtsaanpassing niemand of slechts een enkeling op de hoogte. Bewijs voor een gunstig effect van openheid op het werk op het functioneren op het werk hebben wij niet gevonden. In de bestudeerde literatuur is dat effect (of eigenlijk gaat het altijd om een samenhang) soms wel en soms niet aangetoond. Hoewel er dus vooralsnog vrij weinig bewijs is voor een nadelig effect van homonegativiteit op het functioneren op de arbeidsmarkt, ondersteunen de bevindingen uit de algemene literatuur over effecten van agressie en intimidatie op het werk de vermoedelijk optredende nadelige gevolgen. Zo laten analyses op basis van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2003 bijvoorbeeld zien dat ongewenst gedrag door collega's bij 7% van de respondenten wel eens tot verzuim leidt en bij 3% tot langdurig verzuim; als het om gedrag van klanten gaat is het effect kleiner. Bovendien zei 13% daardoor minder goed te hebben gefunctioneerd en bij 3% duurde dat langer dan vier weken. Ook in internationaal onderzoek is het nadelige effect van agressie en intimidatie aangetoond.

Verbetering van de informatievoorziening (onderzoeksvraag 5)

Deze studie laat duidelijk de lacunes zien in de informatievoorziening over de omvang en effecten van onveiligheid en negatieve bejegening van seksuele minderheden. Om daarin verbetering aan te brengen, verdient het vooral aanbeveling in grootschalige surveys van het CBS een vraag naar de seksuele voorkeur toe te voegen. Vooral de Integrale Veiligheidsmonitor (voor onveiligheidsbeleving en slachtofferschap in het algemeen) en de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (als het gaat om de ervaringen van werknemers) bieden een goede mogelijkheid. Het gaat in beide gevallen om onderzoeken met een grote steekproefomvang, zodat de aantallen homoseksuele vrouwen en mannen daarin groot genoeg zullen zijn om apart te kunnen bezien.

Bovendien kunnen de bevindingen over homoseksuele vrouwen en mannen dan worden vergeleken met die over heteroseksuelen.

Vooralsnog is er sprake van weerstand tegen toevoeging van een vraag naar de seksuele voorkeur van de respondent. Een van de redenen is dat de relevantie niet duidelijk zou zijn, maar in dit geval lijkt dat niet zozeer het probleem. Een ander veel geuit bezwaar, namelijk dat toevoeging van een dergelijke vraag nadelig zou uitwerken voor de respons, is al ontkracht in diverse andere onderzoeken – onder meer van statistische bureaus in andere westerse landen. Het is dan ook te hopen dat ook het CBS bij wil dragen aan verbetering van de informatievoorziening over seksuele minderheden.

Summary and conclusions

Just getting on with the job?

Social safety at the workplace for homosexual men and women

At the request of the Dutch Ministry of Education, Culture and Science, the Netherlands Institute for Social Research/sCP has drawn up a summary of what is known about (the effects of) lack of safety and negative reactions as experienced by sexual minorities, especially at work. The background to this request is the government's avowed intention to intensify policy in this area.

This report addresses the following research questions:

1. To what extent do sexual minorities feel safe or unsafe because of their sexual preference or gender identity?
2. To what extent are they confronted with negative attitudes on account of their sexual preference or gender identity, particularly at the workplace?
3. Is it possible to establish an indicator for the safety of sexual minorities to measure trends in this domain?
4. What impact do the negative reactions that sexual minorities experience have on their well-being and functioning, particularly as regards work?
5. What scope is there to improve the provision of information in this area?

The data that are available for answering these questions almost all come from research carried out on the basis of 'convenience samples'. This implies that the respondents were not recruited using random sampling. It is not possible to draw a sample, since the sexual orientation is not registered. It is therefore not possible to make generalised statements about the population as a whole, and the conclusions must accordingly be treated with suitable caution. It must also be mentioned that there is hardly any information about bisexuals and transgenders, so most of the findings concern only gays and lesbians.

Lack of safety and negative reactions (research questions 1 and 2)

Research among lesbians and gay men dating from early 2011 (Pink Panel) showed that 28% of gay men aged 18-64 years and 14% of lesbian women in the same age group had been confronted in the 12 months preceding the survey with negative reactions because of their sexual preferences. In most cases, this had happened just once. 21% of the homosexual men had started to feel less safe during the year preceding the survey because of their sexual preference; the same applied for 13% of the lesbian women. Most of the respondents attributed this decline in perceived safety to media reports about violence perpetrated against gays.

When asked specifically about negative reactions at work, the percentages are lower. It should be noted that this question was only asked of those who are open to some or all of their colleagues about their sexual preference (roughly 80% of the working

respondents). Of this group, 14% of the men and 5% of the women reported that they had received negative reactions in the year preceding the survey. This generally involved unpleasant, prying questions, hostile looks or jokes in poor taste and gibes. Representative surveys carried out among all employees in the Netherlands show higher percentages for negative reactions. The percentage who reported harassment by colleagues and superiors is of the same order (18% of men and 15% of women had experienced this in the year prior to the survey), but harassment by customers is more common (20% of male and 31% of female employees reported that they had been confronted with this in the year preceding the survey). Differences in research methods and question formulation mean that these questions are not readily comparable with those from the surveys among gays and lesbians.

Only one survey has been carried out in which the experiences of gay and straight respondents are compared. However, that survey was conducted more than ten years ago and was held among trade union members working in the health care sector or in local government (Sandfort & Bos 1998). In that survey, gays and heterosexuals were found to suffer to the same degree from the verbal and physical violence and exclusion. Gay men did however more often report negative attitudes on account of their lifestyle.

The only Dutch survey of transgenders (Vennix 2010) suggests that three-quarters of transgender women had experienced at least one form of unpleasant behaviour from colleagues during the six months prior to the survey. Usually this amounted to gossip and jokes in poor taste, but other forms also occurred; for example, 13% reported that they had been bullied at least once a week in the six months prior to the survey. Although these figures, too, are not readily comparable with those from other surveys, it would seem highly plausible that transgenders are confronted more with negative attitudes than the other sexual minorities and than heterosexuals.

No indicator possible at present (research question 3)

The data on feeling unsafe and experiencing anti-gay behaviour are insufficiently reliable to serve as a basis for a policy indicator in relation to perceived safety and negative attitudes because of sexual preferences or gender identity. In virtually all cases, the available data were collected via convenience samples, which means that no generalised statements can be made about the population at large.

Effects of a negative attitudes (research question 4)

As sexual minorities deviate from the dominant social norm, they may be susceptible to minority stress. Meyer (1995, 2003, 2007) developed a model to explain the onset of minority stress for homosexual men and women. The behaviour of gays differs from the normal forms of social interaction and contrasts with the dominant heterosexual norms of society. According to this theory, sexual minorities are at greater risk of suffering physical and mental health problems. The effects of feeling unsafe at work and of negative reactions because of their sexual preferences (or in the case of transgenders, because of their gender identity) can also be understood in this light.

Virtually no studies have been carried out in the Netherlands on the effects of negative attitudes aroused by sexual preferences on the well-being and functioning of homosexual women and men (at the workplace). To date, only the study by Sandfort and Bos (1998) provides any information (though, as stated, this survey was conducted only among trade union members working in local government or the health care sector). That survey showed that lesbians and gays who have been subjected to negative attitudes report a more negative work experience and have more sleep problems. Among lesbians, negative experiences were found to be associated with higher sickness absenteeism, while among gay men they were associated with more work-related stress, lower self-esteem and poor health. The first findings from the Pink Panel also reveal that 3% of those in work say their performance suffers because of having to deal with homosexuality issues at work. The research among transgenders shows that their gender identity has been a reason for considering leaving their job for around 16% of respondents. However, their gender identity also played a role for half of those who had been dismissed from their jobs for other reasons in the past.

The literature also observes a relationship between people's openness about their sexual preferences and their well-being and functioning. Whether employees are open about their sexuality to their colleagues depends partly on how safe they feel in their working environment. The majority of the working respondents from the Pink Panel were open towards their colleagues about their sexuality (roughly 80%). Just under half of those who have not come out at work cite fear of negative reactions from colleagues as the reason. Transgenders are much more often not open about their gender identity at work. For example, two-thirds of those who have not applied for gender reassignment surgery had told no one, or only a few people. We found no evidence of a positive effect of openness at work on functioning at work. In the literature studied, this effect (or, more accurately, association) sometimes is demonstrated and sometimes not.

Although there is little evidence at the moment of a negative effect of anti-gay attitudes to functioning on the labour market, therefore, the findings from the general literature about the effects of aggression and intimidation at work support the suspicion that those negative effects exist. For example, analyses based on the National Working Conditions Survey (NEA) from 2003 show that harassment by colleagues leads to occasional absenteeism among 7% of respondents and to long-term absenteeism by 3%. This effect is smaller where it concerns the behaviour of customers. In addition, 15% reported that they functioned less well, and 3% reported that this effect lasted longer than four weeks. International research has also demonstrated the adverse effect of aggression and intimidation.

Improving the provision of information (research question 5)

This study makes clear the gaps in the provision of information about the extent and effects of lack of safety and negative attitudes towards sexual minorities. To improve the situation, it is recommended that large-scale surveys by Statistics Netherlands (CBS) should include a question about sexual preferences. The Integral Safety Monitor (which

measures perceived lack of safety and victimisation in general) and the National Working Conditions Survey (which focuses on the experiences of employees) offer especially good opportunities for this. Both surveys are based on large samples, so that the numbers of gay men and women in the sample will be large enough to be viewed separately. Moreover, the findings concerning gay men and women can then be compared with those for heterosexuals.

For the time being, there is some resistance to adding a question about the sexual preference of respondents. One of the reasons for this is doubt as to its relevance, but in this case that does not appear to be the biggest problem. Another frequently cited objection, namely that adding such a question would have a detrimental effect on the response rate, has already been disproved in several other studies, including those carried out by statistical bureaus in other Western countries. It is therefore to be hoped that CBS will also be willing to contribute to improving the availability of information about sexual minorities.

Literatuur

- Adolfsen, A. en S. Keuzenkamp (2006). *Uniform uit de kast. Homoseksualiteit binnen de krijgsmacht*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bakhuys Roozeboom, M., P. Gouw, W. Hooftman, I. Houtman en J. Klein Hesselink (2008). *Arbobalans 2007/2008. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO).
- Bergen, D. van en J. van Lisdonk (2010). Psychisch welbevinden en zelfacceptatie van homojongeren. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 174-196). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bos, H. en J. Ehrhardt (2010). Ervaringen van lesbische en biseksuele vrouwen. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 94-103). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bossche, S.N.J. van den (2004). *Intimidatie en geweld op het werk. Secundaire analyses Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2003*. Hoofddorp: Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO).
- Bossche, S.N.J. van den, O.L.H. Hupkens, S.J.M. de Ree en P.G.W. Smulders (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO).
- Bowling, N.A. en T.A. Beehr (2006). Workplace Harassment From the Victim's Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 91, nr. 5, p. 998-1012.
- Dankmeijer, P. (2009). *Face the facts. Onderzoek naar homoseksualiteit en arbeid in Nederland*. Utrecht: Movisie.
- DiPlacido, J. (1998). Minority Stress Among Lesbians, Gay Men and Bisexuals: A Consequence of Heterosexism, Homophobia and Stigmatization. In: G.M. Herek, *Stigma and Sexual Orientation. Understanding Prejudice Against Lesbians, Gay Men and Bisexuals* (p. 138-159). Thousand Oaks (CA): Sage Publications.
- Duyvendak, J.W., D. Bos, G. Hekma, L. Mans en F. Tabarki (2006). Van homo- en lesbozijde bekeken: het algemene beeld. In: S. Keuzenkamp, D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma, *Gewoon Doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 80-110). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Einarsen, S. en E.G. Mikkelsen (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspective in research and practice* (p. 127-144). London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspective in research and practice* (p. 3-30). London: Taylor and Francis.
- Elling, A. (2010). *Buitengewoon grensoverschrijdend. Sportervaringen van transseksuele mannen en vrouwen*. 's-Hertogenbosch: W.H.J. Mulier Instituut.
- Ferneer, H. en S. Keuzenkamp (2011). *Selectiviteit van de Roze Vragenlijst. Een vergelijking met paneldata*. (Paper voor de Dag van de Sociologie op 26 mei 2011).
- Franssens, D. (2009). *Sexual risk behavior and mental health of young gay men* (proefschrift). Maastricht: Department of Work and Social Psychology, Maastricht University.
- Glazer, S. en T.A. Beehr (2005). Consistency of Implications of Three Role Stressors Across Four Countries. In: *Journal of Organizational Behavior*, jg 26, nr. 5, p. 467-487.

- Graaf, R. de, T.G.M. Sandfort en M. ten Have (2006). Suicidality and Sexual Orientation: Differences Between Men and Women in a General Population-Based Sample From The Netherlands. In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 35, nr. 3, p. 253-262.
- Graaf, H. de, B. van de Meerendonk, P. Vennix en I. Vanwesenbeeck (2003). *Beter voor de klas, beter voor de school. Werkbeleving en gezondheid van homo- en biseksuele mannen en vrouwen in het onderwijs*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
- Guasp, A. en J. Balfour (2008). *Peak Performance. Gay people and productivity*. London: Stonewall.
- Gulløy, E., G. Haraldsen, Ø. Kleven en T.M. Normann (2008). *Developing questions on sexual identity – revised version* (paper presented for the IAOS conference in Shanghai, 2008). Oslo: Statistics Norway (http://www.stats.gov.cn/english/specialtopics/iaos/Papers/cs_6_4_Gulløy_et_al.doc).
- Haas, S. de, M. Zaagsma, M. Höing, W. van Berlo en I. Vanwesenbeeck (2006). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
- Hekma, G. (2006). De smeerolie van de horeca. In: S. Keuzenkamp, D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.), *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, p. 141-166.
- Hekma, G., S. Keuzenkamp, D. Bos en J.W. Duyvendak (2006). Samenvatting en slotbeschouwing. In: S. Keuzenkamp, D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.), *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 221-245). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hoel, H., S. Einarsen en C.L. Cooper (2003). Organisational effects of bullying. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspective in research and practice* (p. 203-218). London: Taylor and Francis.
- Hospers, H. en S. Keuzenkamp (2010). Ervaringen van homoseksuele en biseksuele mannen. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 79-93). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Janssens, J., A. Elling en J. van Kalmthout (2003). *Het gaat om de sport. Een onderzoek naar de sportdeelname van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen*. 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut.
- Joling, E.J., A.E.R. Bos en T.G.M. Sandfort (2003). Discriminatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen op het werk: een onderzoek naar de relatie tussen homodiscriminatie, coping en gezondheid. In: P. Dankmeijer (2009), *Face the facts: onderzoek naar homoseksualiteit en arbeid in Nederland*. Utrecht: Movisie.
- Joloza, Th., J. Evans en R. O'Brien (2010). *Measuring sexual identity: an evaluation report*. Newport, South Wales: Office for National Statistics.
- Kahn, R.L., D.M. Wolfe, R.P. Quinn, J.D. Snoek en R.A. Rosenthal (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. Geciteerd in: R.J. House en J.R. Rizzo (1972), *Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior*. In: *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, nr. 7, p. 467-505.
- Keuzenkamp, S., D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.) (2006). *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. (red.) (2010), *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. en H. Hospers (2011). Kleur bekennen. In: *Kleur. scp-nieuwjaarsuitgave 2011* (p. 108-113). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Klein, M. van der, S. Tan, I. de Groot, J.W. Duyvendak en D. Witteveen (2009). *Discriminatie is het woord niet. Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/Commissie gelijke behandeling.
- Klein Hesselting, J., I. Houtmans, W. Hoofman en M. Bakhuis Roozeboom (2009). *Arbobalans 2009. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO).
- Koppes, L., E. de Vroome, M. Mol, B. Janssen en S. van den Bossche (2009). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2008. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO).
- Koppes, L., E. de Vroome, M. Mol, B. Janssen en S. van den Bossche (2010). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2009. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO).
- Kuypers, L. en F. Bakker (2006). *De houding ten opzichte van homoseksualiteit. Een beschrijvende literatuurstudie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Meerendonk, B. van den (2005). *Zo (on)zichtbaar: onderzoek naar de positie van homoseksuele medewerkers in de industrie*. Amsterdam: Industriebond FNV.
- Meyer, I.H. (1995). Minority Stress and Mental Health in Gay Men. In: *Journal of Health and Social Behavior*, jg. 36, maart, p. 38-56.
- Meyer, I.H. (2003). Prejudice, Social Stress and Mental Health in Lesbian, Gay and Bisexual Populations. Conceptual Issues and Research Evidence. In: *Psychological Bulletin*, jg. 129, nr. 5, p. 674-697.
- Meyer, I.H. (2007). Prejudice and Discrimination as Social Stressors In: I.H. Meyer en M.E. Northridge. *The Health of Sexual Minorities: Public Health Perspectives on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations* (p. 242-263). New York: Springer.
- Meyer, I.H. (2010). The Right Comparisons in Testing the Minority Stress Hypothesis. Comment on Savin-Williams, Joyner, and Riger (2010). In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 39, augustus, p. 1217-1219.
- Meyer, I.H., S. Schwartz en D.M. Frost (2008). Social patterning of stress and coping. Does disadvantaged social statuses confer more stress and fewer coping resources? In: *Social Science & Medicine*, jg. 67, april, p. 368-379.
- Mink, I. En R. Schriemer (2009). *Roze is overal. Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie en intolerantie van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgenders*. Rotterdam: Stichting Radar.
- Noije, L. van (2009). Sociale veiligheid. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en P. Schyns, *De sociale staat van Nederland* (p. 301-333). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- San, M. van en J. de Boom (2006). *Geweld tegen homoseksuelen*. Rotterdam: Risbo Contractresearch.
- Sandfort, T.G.M. en H. Bos (1998). *Sexual preference and work. A comparison between homosexual and heterosexual persons*. Utrecht: Universiteit Utrecht/Abvakabo.
- Sandfort, T.G.M., R. de Graaf, R.V. Bijl en P. Schnabel (2001). Same-Sex Sexual Behavior and Psychiatric Disorders. Findings from The Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS). In: *Archives of General Psychiatry*, jg. 58, nr. 1, p. 85-91.
- Sandfort, T.G.M., R. de Graaf en R.V. Bijl (2003). Same-Sex Sexuality and Quality of Life: Findings From the Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study. In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 32, nr. 1, p. 15-22.
- Sandfort T.G.M., H. Bos en R. Vet (2005). Lesbians and gay men at work: consequence of being out. In: A.M. Omoto en H.S. Kurtzman (red.), *Sexual orientation, mental health, and substance use: contemporary scientific perspectives* (p. 225-244). London: Sage Publications.

- Schuyf, J. (2009). *Geweld tegen homoseksuele mannen en lesbische vrouwen*. Utrecht: Movisie.
- Schuyf, J. (2010). *Dames, heren en anderen. Transgenders in Nijmegen*. Utrecht: Movisie.
- Sims, C.S., F. Drasgow en L.F. Fitzgerald (2005). The Effects of Sexual Harassment on Turnover in the Military. Time-Dependent Modeling. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 92, nr. 6, p. 1141-1152.
- Tabarki, F. (2006). Bank- en verzekeringswezen. In: S. Keuzenkamp, D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.), *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 167-191). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- TK (2007/2008). *Gewoon homo zijn. Lesbisch en homo-emancipatiebeleid 2008-2011*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007/2008, 27017, nr. 33.
- Vennix, P. (2010). *Transgenders en werk. Een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
- Zapf, D., S. Einarsen, H. Hoel en M. Vartia (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf en C.L. Cooper. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspective in research and practice* (p. 101-126). London: Taylor and Francis.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het sCP: www.scp.nl.

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel, of via de website van het sCP. Een complete lijst is te vinden op www.scp.nl/publicaties.

Sociale en Culturele Rapporten

Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006. ISBN 90-377-0285-6

Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008.

ISBN 978 90 377 0368-9

Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010. Andries van den Broek, Ria Bronneman-Helmers en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0505 8

SCP-publicaties 2010

- 2010-1 *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests* (2010). Iris Andriessen, Eline Nievers, Laila Faulk, Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0421 1
- 2010-2 *Op weg met de Wmo. Evaluatie van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2007-2009* (2010). Mirjam de Klerk, Rob Gilsing en Joost Timmermans (red.), Gijs van Houten, Anna Maria Marangos, Mathijs Tuynman, Martha Dijkgraaf, Jennifer van den Broeke, Judith van der Veer, Jelmer Shalk, Jurjen Iedema, Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0463 1
- 2010-4 *Steeds meer verstandelijk gehandicapten? Ontwikkelingen in vraag en gebruik van zorg voor verstandelijk gehandicapten 1998-2008* (2010). Michiel Ras, Isolde Woittiez, Hetty van Kempen, Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0468 6
- 2010-5 *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden* (2010). Patricia van Echtelt. ISBN 978 90 377 0350 4
- 2010-6 *The social state of the Netherlands 2009* (2010). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Evert Pommer, Peggy Schyns (red.). ISBN 978 90 377 0466 2
- 2010-7 *The minimum agreed upon. Consensual budget standards for the Netherlands* (2010). Stella Hoff, Arjan Soede, Cok Vrooman, Corinne van Gaalen, Albert Luten, Sanne Lamers. ISBN 978 90 377 0472 3
- 2010-8 *Sociale uitsluiting bij kinderen: omvang en achtergronden* (2010). Annette Roest, Anne Marike Lokhorst, Cok Vrooman. ISBN 978 90 377 0493 8
- 2010-9 *Beperkt aan het werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie* (2010). Gerda Jehoel-Gijsbers (red.). ISBN 978 90 377 0489 1
- 2010-10 *Minder werk voor laagopgeleiden? Ontwikkelingen in baanbezit en baankwaliteit 1992-2008* (2010). Edith Josten. ISBN 978 90 377 0474 7
- 2010-11 *At home in the Netherlands* (2010). Mérove Gijsberts, Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0487 7

- 2010-12 *FAQs over kunstbeoefening in de vrije tijd* (2010). Andries van den Broek.
ISBN 978 90 377 0456 6
- 2010-13 *Mogelijkheden tot kunstbeoefening in de vrije tijd* (2010). Andries van den Broek (red.).
ISBN 978 90 377 0456 3
- 2010-14 *Toekomstverkenning kunstbeoefening* (2010). Andries van den Broek.
ISBN 978 90 377 0491 4
- 2010-15 *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (2010). Saskia Keuzenkamp et al. ISBN 978 90 377 0501 0
- 2010-16 *Publieke dienstverlening in perspectief. SCP-memorandum voor de kabinetsformatie 2010* (2010). Evert Pommer en Evelien Eggink (red.). ISBN 978 90 377 0513 3
- 2010-17 *Wellbeing in the Netherlands. The SCP life situation index since 1974* (2010). Jeroen Boelhouwer. ISBN 978 90 377 0345 0
- 2010-18 *Minderheden in de mixed-mode? Een inventarisatie van voor- en nadelen van het inzetten van verschillende dataverzamelmethode onder niet-westerse migranten* (2010). R. Feskens, J. Kappelhof, J. Dagevos, I. Stoop. ISBN 978 90 377 0517 1
- 2010-19 *Just different, that's all. Acceptance of homosexuality in the Netherlands* (2010). Saskia Keuzenkamp (ed.) et al. ISBN 978 90 377 0502 7
- 2010-20 *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (2010). Eline Nievers en Iris Andriessen (red.). ISBN 978 90 377 0438 9
- 2010-21 *Iemand moet het doen. Ervaringen van verzorgers van partners* (2010). Judith van Male, Marion Duimel en Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0518 8
- 2010-22 *Uit de armoede werken. Omvang en oorzaken van uitstroom uit armoede* (2010). Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0519 5
- 2010-23 *Het werken waard. Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief* (2010). Mariëlle Cloin. ISBN 978 90 377 0514 0
- 2010-24 *Zorgen voor Zorg. Ramingen van de vraag naar personeel in de verpleging en verzorging tot 2030* (2010). Evelien Eggink, Debbie Oudijk en Isolde Woittiez. ISBN 978 90 377 0512 6
- 2010-25 *Alle kanalen staan open. De digitalisering van mediagebruik* (2010). Frank Huysmans en Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0521 8
- 2010-26 *Tijd op orde? Een analyse van de tijdsorde vanuit het perspectief van de burger* (2010). Mariëlle Cloin, Marjon Schols en Andries van den Broek, m.m.v. Maria Koutamanis. ISBN 978 90 377 0520 1
- 2010-27 *Maten voor Gemeenten 2010. Een analyse van de prestaties van de lokale overheid* (2010). Bob Kuhry, Jedid-Jah Jonker en Ab van der Torre. ISBN 978 90 377 0522 5
- 2010-28 *Naar Hollands gebruik? Verschillen in gebruik van hulp bij opvoeding, onderwijs en gezondheid tussen autochtonen en migranten* (2010). Angela van den Broek, Ellen Kleijnen en Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0525 6
- 2010-29 *Sport: een leven lang. Rapportage sport 2010* (2010). Annet Tiessen-Raaphorst, Desirée Verbeek, Jos de Haan en Koen Breedveld (red.). ISBN 978 90 377 0504 1
- 2010-30 *Komt tijd, komt raad? Essays over mogelijkheden voor een nieuwe tijdsorde* (2010). Andries van den Broek en Mariëlle Cloin (red.). ISBN 978 90 377 0523 2
- 2010-31 *Definitief advies over het wmo-budget huishoudelijke hulp voor 2011. Van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Uitgebracht aan het bestuurlijk overleg financiële verhoudingen* (2010). Ab van der Torre en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0535 5
- 2010-32 *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010* (2010). Andries van den Broek, Ria Bronneman-Helmers en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0505 8

- 2010-33 *Armoedesignalement* (2010). SCP/CBS. ISBN 978 90 377 0458 7
 2010-34 *Wie zijn de cliënten van de langdurige AWBZ-thuiszorg?* Isolde Woittiez.
 ISBN 978 90 377 0541 6

SCP-publicaties 2011

- 2011-1 *KLEUR. SCP-nieuwjaarsuitgave 2011* (2011). ISBN 978 90 377 0537 9
 2011-2 *Stemming onbestemd. Tweede verdiepingstudie Continu Onderzoek Burgerperspectieven* (2011). Paul Dekker en Josje den Ridder (red.). ISBN 978 90 377 0528 7
 2011-3 *Vluchtelingengroepen in Nederland. Over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten* (2011). Jaco Dagevos en Edith Dourleijn (red.).
 ISBN 978 90 377 0526 3
 2011-4 *Emancipatiemonitor 2010* (2011). Ans Merens, Marion van den Brakel-Hofmans, Marijke Hartgers en Brigitte Hermans (red.). ISBN 978 90 377 0503 4
 2011-5 *Moelijk werken. Gezondheid en de arbeidsdeelname van migrantenvrouwen* (2011). Myra Keizer en Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0524 9
 2011-6 *Informele groepen. Verkenningen van eigentijdse bronnen van sociale cohesie* (2011). E. van den Berg, P. van Houwelingen en J. de Hart (red.). ISBN 978 90 377 0527 0
 2011-7 *Gezinsrapport 2011* (2011). Freek Bucx (red.). ISBN 978 90 377 0538 6
 2011-8 *Hoe cultureel is de digitale generatie? Het internetgebruik voor culturele doeleinden onder schoolgaande tieners* (2011). Marjon Schols, Marion Duimel en Jos de Haan.
 ISBN 978 90 377 0457 0
 2011-10 *Kwetsbare ouderen* (2011). Cretien van Campen (red.). ISBN 978 90 377 0542 3
 2011-11 *Minder voor het midden. Profijt van de overheid in 2007* (2011). Evert Pommer (red.), Jedid-Jah Jonker, Ab van der Torre, Hetty van Kampen. ISBN 978 90 377 0437 2
 2011-12 *Wonen, wijken en interventies. Krachtwijkenbeleid in perspectief* (2011). Karin Wittebrood, Matthieu Permentier, m.m.v. Fenne Pinkster. ISBN 978 90 377 0065 7
 2011-13 *Armoedegrens op basis van de budgetbenadering – revisie 2010* (2011). Arjan Soede.
 ISBN 978 90 377 0551 5
 2011-14 *Werkgevers over de crisis* (2011). Edith Josten. ISBN 978 90 377 0543 0
 2011-15 *Op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt. Bijdragen van de sprekers op het symposium 15 oktober 2010, Den Haag* (2011). Gerda Jehoel-Gijsbers (red.).
 ISBN 978 90 377 0546 1
 2011-16 *Eropuit! Nederlanders in hun vrije tijd buitenshuis* (2011). Desirée Verbeek en Jos de Haan.
 ISBN 978 90 377 0547 8
 2011-17 *De opmars van het pgb. De ontwikkeling van het persoonsgebonden budget in nationaal en internationaal perspectief* (2011). K. Sadiraj, D. Oudijk, H. van Kempen, J. Stevens.
 ISBN 978 90 377 0557 7
 2011-19 *Kwetsbare ouderen in de praktijk. Een journalistieke samenvatting* (2011). Malou van Hintum. ISBN 978 90 377 0555 3
 2011-20 *Dimensies van sociale uitsluiting. Naar een verbeterd meetinstrument* (2011). Stella Hoff en Cok Vrooman. ISBN 978 90 377 0532 4
 2011-21 *Chinese Nederlanders. Van horeca naar hogeschool* (2011). Mérove Gijsberts, Willem Huijnk, Ria Vogels (red.). ISBN 978 90 377 0529 4
 2011-22 *Gemengd leren. Etnische diversiteit en leerprestaties* (2011). Lex Herweijer.
 ISBN 978 90 377 0575 1
 2011-26 *Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland 2011. Internationale vergelijking, ontwikkelingen en actuele situatie* (2011). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0579 9

- 2011-27 *Poolse migranten. De positie van Polen die vanaf 2004 in Nederland zijn komen wonen* (2011). Jaco Dagevos (red.). ISBN 978 90 377 530 0
- 2011-28 *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen* (2011). Saskia Keuzenkamp, Ans Oudejans. ISBN 978 90 377 0581 2
- 2011-29 *Acceptance of homosexuality in the Netherlands 2011. International comparison, trends and current situation* (2011). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0580 5

SCP-essays

- 1 *Voorbeelden en nabeelden* (2005). Joep de Hart. ISBN 90 377 0248-1
- 2 *De stem des volks* (2006). Arjan van Dixhoorn. ISBN 90 3770265-1
- 3 *De tekentafel neemt de wijk* (2006). Jeanet Kullberg. ISBN 90 377 0261 9
- 4 *Leven zonder drukte* (2006). Tjirk van der Ziel met een naschrift van Anja Steenbekkers en Carola Simon. ISBN 90 377 0262 7
- 5 *Otto Neurath en de maakbaarheid van de betere samenleving* (2007). Ferdinand Mertens. ISBN 978 90 5260 260 8

Overige publicaties

- Hoe het ons verging... Traditionele nieuwjaarsuitgave van het SCP* (2010). Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0465 5
- Wmo Evaluatie. Vierde tussenrapportage. Ondersteuning en participatie van mensen met een lichamelijke beperking; twee jaar na de invoering van de Wmo* (2010). A. Marangos, M. Cardol, M. Dijkgraaf, M. de Klerk. ISBN 978 90 377 0470 9
- Op weg met de Wmo. Journalistieke samenvatting door Karolien Bais. Mirjam de Klerk, Rob Gilsing en Joost Timmermans. Samenvatting door Karolien Bais* (2010). ISBN 978 90 377 0469 3
- NL Kids online. Risico's en kansen van internetgebruik onder jongeren* (2010). Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0430 3
- Kortdurende thuiszorg in de AWBZ. Een verkenning van omvang, profiel en afbakening* (2010). Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0471 6
- De publieke opinie over kernenergie* (2010). Paul Dekker, Irene de Goede, Joop van der Pligt. ISBN 978 90 377 0488 4
- Op maat gemaakt? Een evaluatie van enkele responsverbeterende maatregelen onder Nederlanders van niet-westerse afkomst* (2010). J. Kappelhof. ISBN 978 90 377 0495 2
- Oudere tehuisbewoners. Landelijk overzicht van de leefsituatie van ouderen in instellingen 2008-2009* (2010). Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0499 0
- Kopers in de knel? Een scenariostudie naar de gevolgen van de crisis voor huiseigenaren met een hypotheek* (2010). Michiel Ras, Ingrid Ooms, Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0498 3
- Gewoon anders. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (2010). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0502 7
- De aard, de daad en het Woord. Een halve eeuw opinie- en besluitvorming over homoseksualiteit in protestants Nederland, 1959-2009* (2010). David Bos. ISBN 978 90 377 0506 5
- Werkloosheid in goede banen. Bijdragen aan de SCP-studiemiddag 2010* (2010). Patricia van Echtelt (red.). ISBN 978 90 377 0516 4
- Europa's welvaart. De Lissabon Agenda in een breder welvaartspectief en de publieke opinie over de Europese Unie* (2010). Harold Creusen (CPB), Paul Dekker (SCP), Irene de Goede (SCP), Henk Cox (CPB), Peggy Schijns (SCP) en Herman Stolwijk (CPB). ISBN 978 90 377 0492 1

- Maakt de buurt verschil?* (2010). Merové Gijsberts, Miranda Vervoort, Esther Havekes en Jaco-Dagevos. ISBN 978 90 377 0227 9
- Mantelzorg uit de doeken* (2010). Debbie Oudijk, Alica de Boer, Isolde Woittiez, Joost Timmermans, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0486 0
- Monitoring acceptance of homosexuality in the Netherlands* (2010). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0484 6
- Registers over wijken* (2010). Matthieu Permentier en Karin Wittebrood (SCP), Marjolijn Das en Gelske van Daalen (CBS). ISBN 978 90 377 0499 0
- Data voor scenario's en ramingen van de GGZ* (2010). Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0494 5
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 1* (2010). Paul Dekker, Josje den Ridder en Irene de Goede. ISBN 978 90 377 0490 7
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 2* (2010). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0507 2
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 3* (2010). Josje den Ridder, Lonneke van Noije en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0508
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 4* (2010). Josje den Ridder, Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0531 7
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 1* (2011). Eefje Steenvoorden, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0549 2
- Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 2* (2011). Josje de Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0564 5

