

WEG MET HOMOFOBIE!

ABVV Brussel strijd tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid



De kracht van het ABVV, dat zijn al die werknemers die gelijkheid en solidariteit hoog in het vaandel dragen; dat is ook de diversiteit van die elke militant inbrengt.

Vakbond in de stad

ABVV-FGTB
Brussel-Bruxelles

www.abvvbrussel.be

STRIJDEN TEGEN DISCRIMINATIE

OP GROND VAN SEKSUELE GEAARDHEID OP DE WERKVLOER

*"In de samenleving zou niemand zich zozeer vernederd, gedenigreerd, bespot mogen voelen, dat hij genoopt is uit schaamte (...) een of ander aspect van zijn identiteit te verbergen om tussen de anderen te kunnen leven: elkeen zou met geheven hoofd, zonder angst en verbittering, elk stukje van zijn eigenheid moeten kunnen beleven"*¹

In het kader van zijn actie voor meer diversiteit op de werkvloer, heeft ABVV-Brussel beslist actief campagne te voeren om afgevaardigden en militanten bewust te maken van de discriminatie waarvan homoseksuelen, lesbische, biseksuele (holebi's) en transgender werknem(e)rs nog al te vaak het slachtoffer zijn op de arbeidsmarkt en in het bedrijf.

De seksuele geaardheid van een werknemer of werkneemster mag, net zomin als zijn/haar afkomst, leeftijd, gezondheidstoestand,... in geen enkel geval tot ongelijkheid leiden.

In alle geledingen van alle beroepsgroepen, alle sociale groepen, alle culturen, bestaat er diversiteit aan seksuele geaardheden.

Holebi's komen meer en meer openlijk uit voor hun seksuele geaardheid en nemen deel aan het culturele, sociale en politieke leven.

Betekent hun toenemende zichtbaarheid dan ook dat in onze samenleving de verschillende seksuele geaardheden nu volledig geïntegreerd en aanvaard zijn?

Helaas niet!

Nog al te vaak worden holebi's en transgenders beledigd en gediscrimineerd wanneer ze hun seksuele geaardheid openlijk tonen op de werkvloer. En die negatieve reacties komen zowel van de bedrijfsleiding als van collega's.

Onze vakbond bestrijdt de vooroordelen die een normatieve visie op seksualiteit uitdragen en van homoseksualiteit iets tegennatuurlijks maken. Het ABVV verwerpt elke vorm van ongelijke behandeling of aan de kant schuiven van werknemers en werkneemsters op grond van hun seksuele geaardheid. Het ABVV is sterk gehecht aan waarden als verdraagzaamheid en seksuele vrijheid, uiteraard steeds mits toestemming en met respect voor de integriteit van de ander.

1. In Amin Maalouf, Les identités meurtrières, uitg. Grasset et Fasquelle, 1998, p.142 – eigen vertaling.

Omschrijving

Holebi's en transgenders: homoseksuelen, lesbiennes, biseksuelen en transgenders / transseksuelen.

Men gebruikt soms ook LGBTQI, Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Intersexual.

Q = Queer, waarbij queer staat voor personen die gewoon niet in het ene of het andere hokje geplaatst willen worden.

I = Interseksualiteit; het bij personen tegelijkertijd aanwezig zijn van geslachtskenmerken van beide seksen, intern en/of extern.

Holebi: homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen.

Lesbigay: lesbian, bisexuals en gays.

Seksuele geaardheid, genderidentiteit en homofobie: waarover hebben we het?

De seksuele geaardheid is de seksualiteit die een persoon in hoofdzaak beleeft en/of drijft. Die kan omschreven worden als affectief en seksueel verlangen op fysiek, erotisch en emotioneel gebied voor een persoon van het andere geslacht (heteroseksuele geaardheid), van hetzelfde geslacht (homoseksuele geaardheid) of voor personen van beide geslachten (biseksuele geaardheid).

Met homofobie bedoelen we het afwijzen van homoseksualiteit of van homoseksuele mensen. Slachtoffer hiervan zijn de homoseksuelen, maar ook alle personen met een gedrag en een voorkomen dat niet overeenstemt met de traditionele voorstellingen van vrouwelijkheid en mannelijkheid.

Genderidentiteit is een begrip dat men inzet tegen het begrip seksuele identiteit en dat ruimer reikt dan de biologische kijk op seksualiteit (mannelijk geslacht en vrouwelijk geslacht). Genderidentiteit wordt eigenlijk sociaal bepaald: ze beantwoordt aan wat de samenleving van vrouwen en van mannen verwacht in een gegeven sociale, culturele en historische context (gedrag, kledij, taken,...). Een persoon kan een genderidentiteit hebben die niet overeenstemt met wat in een bepaalde samenleving van een persoon met dat biologisch geslacht verwacht wordt, en daardoor slachtoffer worden van vooroordelen of discriminerend gedrag.

Transgender: iemand die zich niet kan identificeren met de sociale en culturele gedragspatronen die gerelateerd zijn aan zijn/haar biologisch gender.

Travestiet: persoon die attributen draagt die over het algemeen in verband gebracht worden met personen van het andere geslacht.

Transseksueel: persoon die het gevoel heeft in het lichaam van een persoon van het verkeerde geslacht te leven.

Discriminatie omwille van seksuele geaardheid op de werkvloer

Twee recente studies brengen de vormen van discriminatie aan het licht waarvan vooral holebi's en transgenders op de werkvloer het slachtoffer zijn.

In de studies wordt vastgesteld dat holebi's en transgenders **bij aanwerving en tijdens de integratie in het bedrijf hun seksuele geaardheid meestal trachten te verbergen**.

De vrees 'ontmaskerd' te worden brengt veelal echt onbehagen op het werk met zich mee en men is hyperalert en ontwijkt elke situatie waarbij zijn seksuele geaardheid hem/haar aan discriminatie zou kunnen blootstellen.

Holebi's en transgenders vermelden ook meestal **weigering tot aanwerving of bevordering, van onrechtmatige slechte evaluaties, van het ontkennen van hun rechten, van onrechtmatig ontslag. Ze vermelden echter ook dubbelzinnige grapjes, aan de kant geschoven of zelfs gepest worden, verbaal en fysiek geweld**.

Situatie van de holebi's op de werkvloer¹

De studie werd uitgevoerd bij een hoogopgeleid publiek (hogeschool of universiteit) dat bedienden- of kaderfuncties uitoefent. De studie werd uitgevoerd bij een hoogopgeleid publiek (hogeschool of universiteit) dat bedienden- of kaderfuncties uitoefent.

Meer dan een respondent op twee zegt zijn seksuele geaardheid verzwegen te hebben tijdens de fase van integratie in het bedrijf. De studie onthult dat de seksuele geaardheid van de respondenten echt impact heeft op het uittekenen van de loopbaan: kiezen voor werk, een sector of een bedrijf (erkend als "holebivriendelijk"), zijn eigen bedrijf ontwikkelen om aan homofobie te ontsnappen.

Het buiten spel zetten bij bevorderingen, is de vorm van discriminatie die de respondenten het vaakst vermelden.

Bovendien verklaart een bepaald aantal het slachtoffer te zijn geweest van onrechtmatig ontslag, discriminatie bij aanwerving, weigering van bevordering of opleiding, en opzij geschoven te zijn "wegens organisatorische noden".

Abeidssituatie van homoseksuele mensen die een handenarbeid of een technische functie uitoefenen².

Slechts een minderheid van de respondenten heeft zijn seksuele geaardheid onthuld op de werkplek. De holebi- en transgenderwerknemers vermelden een permanent gevoel van angst en toegenomen waakzaamheid om situaties te vermijden waarin hun seksuele geaardheid hen aan discriminatie zou kunnen blootstellen.

De gevallen van discriminatie en pestgedrag zijn bijzonder expliciet en gekenmerkt door sterk symbolisch of verbaal geweld, dat verband kan houden met ongeremde homofobie in bepaalde werkomgevingen.

1. Studie door Professor John VINCKE (Universiteit Gent) in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding – mei 2008.

2. Verkennend onderzoek – uitgevoerd door het Hoger Instituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) en de KUL, in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding - April 2010.

Ook stelt men vast dat sommige holebi- en transgenderwerknemers in bepaalde functies 'machogedrag' gaan vertonen om te bewijzen dat ze de kwaliteiten bezitten die als typisch mannelijk worden gezien.

Loonkloof?

Geen enkel onderzoek vandaag heeft kunnen aantonen dat er een loonkloof bestaat tussen heteroseksuele werknemers en homoseksuele werknemers.

Een Frans onderzoek van 2009³ daartegen heeft aangetoond dat er salarisdiscriminatie bestaat tussen homoseksuele mannen en hun heteroseksuele collega's, zowel in de openbare (-5,5%) als in de privésector (-6,5%). In beide sectoren zijn oudere homoseksuele werknemers meer benadeeld dan jongere homoseksuele werknemers. In de privésector zijn vooral hoogopgeleide homoseksuele werknemers de dupe van salarisdiscriminatie. Daarentegen kan deze studie geen salarisdiscriminatie aantonen tussen heteroseksuele vrouwen en lesbiennes.

De strijd tegen discriminatie, een syndicale strijd

Als men zich bezighoudt met discriminatie, wijkt men dan niet af van de echte syndicale strijdpunten zoals de sociale en economische ongelijkheid die nog altijd bestaat?

Absoluut niet! Discriminatie kan niet los gezien worden van de globale context van ongelijke krachtsverhoudingen die kenmerkend zijn voor ons economisch stelsel. Het diversiteitsbeleid maakt dan ook deel uit van de structurele maatregelen die nodig zijn om de kwalijke gevolgen van een ultraliberaal systeem te bestrijden waardoor de rijkdom ongelijk verdeeld wordt. Emancipatie van traditioneel gediscrimineerde groepen verloopt via toegang tot werk, maar vergt ook dat hen gelijke behandeling wordt gewaarborgd in andere domeinen van het maatschappelijk leven zoals onderwijs en opleiding, huisvesting, collectieve voorzieningen, gezondheid.

Als socialistische vakbond is het onze rol de strijd aan te binden tegen discriminatie, onophoudelijk te vechten opdat elkeen geschikt werk met ontplooiingskansen zou kunnen vinden, ongeacht afkomst, gender, seksuele geaardheid, leeftijd, status, woonplaats,...

"(...) zolang de positie van een persoon in de samenleving afhankelijk is van de gemeenschap waartoe hij/zij behoort, houden we een pervers systeem in stand dat de verdeeldheid alleen maar kan aanscherpen; als we de ongelijkheid, de onrechtvaardigheid, als we raciale, etnische, religieuze of nog andere spanningen willen verminderen, dan is het enig waardige doel ervoor te zorgen dat elkeen, elke burger, als een volwaardige burger behandeld wordt, ongeacht tot welke groep hij/zij behoort"⁴.

Gaan we, door ons tot een bepaalde groep te richten, mensen niet in één hokje duwen?

Het is niet de bedoeling identiteitseisen te stellen of de holebi's en transgenders als een homogene groep te beschouwen. Doel is discriminatie te kaderen in de dominantierelaties

waaruit ze ontstaat.

Het gaat hier wel degelijk om het systeem dat de werknemers tegen elkaar uitspeelt. Discriminatie is ontegensprekelijk één van de oorzaken van de werkloosheid en van de onzekere beroepssituatie waarin veel werknemers zich bevinden. Deze discriminatie komt bovendien nog sterker tot uiting als er grote werkloosheid heerst: er is verhoogde concurrentie tussen werknemers om aan werk te geraken en door discriminerend gedrag wordt de positie van bepaalde categorieën werknemers op de arbeidsmarkt verzwakt ("de homoseksuelen", "de personen met een handicap", "de vrouwen", "de mensen van buitenlandse afkomst", "de oudere werknemers", enz.). Moeilijke omstandigheden op de arbeidsmarkt werken zo een restrictieve en normatieve visie in de hand waarbij sommige echte of veronderstelde "kenmerken" redenen tot discriminatie worden.

Bij de strijd tegen discriminatie omwille van seksuele geaardheid gaat het dan ook om twee belangrijke syndicale aandachtspunten:

- De emancipatie van de werknemers en de werkneemsters
- De eenheid van de werknemers en de werkneemsters.

Op Europees vlak

Op zijn vergadering in Brussel op 4 december 2009 heeft het Uitvoerend Comité van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) de aanbevelingen goedgekeurd tot maatregelen en activiteiten ter bevordering van gelijkheid van rechten, respect en waardigheid voor alle werknemers, ongeacht hun seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Het EVV vindt:

"De rechten van holebi's en transgenders zijn mensenrechten en staan centraal bij de vakbondsactiviteiten. In onze tijd kunnen de vakbonden deze onderwerpen onmogelijk negeren";

"Holebi's zijn vaak niet zichtbaar op de werkvloer en vaak worden hun rechten niet erkend of geweigerd";

"Discriminatie ten opzichte van holebi's en transgenders verschilt in niets van discriminatie ten opzichte van andere groepen: alle werknemers hebben recht op bescherming tegen discriminatie";

"Het aanwerven en het organiseren van holebi- en transgenderwerknemers draagt bij tot de versterking van de vakbonden en tot een betere vertegenwoordiging van al hun leden en van de werknemers in het algemeen».

3. Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France, Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, centre d'études des politiques économiques (EPEE), FR CNRS n°3126 : travail, emploi et politiques publiques (TEPP), Université Evry Val d'Essonne et UniverSud Paris, décembre 2009.

4. In Amin Maalouf, op cit, p.172 – eigen vertaling

Geleidelijk rechten verwerven

19e – begin 20e eeuw - “Wetenschappelijke” theorieën die homoseksualiteit verklaren; medicalisering en zoeken naar “geneesmethoden”;

1972 – Homoseksualiteit wordt in België uit het strafrecht gehaald;

1973 – Homoseksualiteit wordt geschrapt als geestesziekte door de Amerikaanse Vereniging voor Psychiatrie;

1985 – België - de leeftijd van seksuele meerderjarigheid wordt gelijkgeschakeld voor heteroseksuele en homoseksuele betrekkingen (voordien 15 jaar voor hetero’s en 18 voor homo’s);

1990 – De Wereld Gezondheidsorganisatie schrapt homoseksualiteit van de lijst van geestesziekten;

1998 – België - Wet tot invoering van het samenlevingscontract tussen personen van hetzelfde geslacht;

2003 – België - Eerste antidiscriminatiewet waarin de seksuele geaardheid als discriminatiegrond vermeld wordt;

2003 – België - Wet die het huwelijk mogelijk maakt voor koppels van hetzelfde geslacht;

2005 – 17 mei – eerste werelddag ter bestrijding van homofobie;

2006 – België - Wet die adoptie door koppels van hetzelfde geslacht mogelijk maakt;

2007 – België - nieuwe antidiscriminatie wetten (zie verder onder “de juridische instrumenten”).

De emancipatie van de werknemers en de werknemers bevorderen

De vakbeweging is bijzonder gehecht aan verworvenheden waarvoor harde strijd geleverd is, zoals gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gemengd samenleven en seksuele vrijheid.

Het ABVV neemt al lang deel aan allerlei gevechten die verband houden met de seksualiteit, zoals de strijd voor het recht op abortus en anticonceptie en het verbod op seksuele verminking.

Seksuele betrekkingen kunnen niet los gezien worden van de sociale, politieke, juridische ideologische en culturele context.

Vóór de “seksuele revolutie” in de jaren zestig werd seksualiteit voornamelijk bekeken in het licht van de voortplanting en het doorgeven van genen, namen en goederen binnen het huwelijk. Seksuele voortplanting maakt “voortzetting van de sociale orde” mogelijk via wettelijke afstamming. Heteroseksualiteit was dan ook de norm, met of zonder instemming: de gehuwde vrouw werd verondersteld ter beschikking te staan van haar man. Overspel, vooral van de vrouw, werd bestraft.

De tweede feministische golf en seksuele revolutie in de jaren zestig en zeventig zorgde, althans in theorie, voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen en voor gemengd samenleven. Zo zal voortaan het begrip instemming gehanteerd worden bij de juridische benadering van seksualiteit en zal aan de hand daarvan bepaald worden wat geoorloofd of onwettig is. Seksuele betrekkingen zijn aanvaardbaar als ze plaatsvinden tussen personen die ermee instemmen (en de leeftijd bereikt hebben en mentaal in staat zijn om instemming te geven). Zo mag de gehuwde man zijn echtgenote niet tot seksuele betrekkingen dwingen en verkrachting, ook binnen het huwelijk, wordt bestraft. Op overspel daarentegen staat niet langer gerechtelijke vervolging.

Hoewel er dus ontegenzeggelijk vooruitgang is op juridisch en institutioneel vlak, **stellen we vast dat de sociale beeldvorming van seksualiteit nog sterk doordrenkt is van de sociaal aanbevolen rolpatronen en dat de discriminerende machtsverhoudingen blijven bestaan**⁵. En het is geweten dat de vrouwen nog lang niet op voet van gelijkheid staan met de mannen, zeker niet wat het loon betreft. Het overheersende model blijft trouwens de heteroseksualiteit⁶.

En dus: “Zolang de discussie over homoseksualiteit theoretisch blijft en enkel een vraag is van ethiek en rechten, maken weinig mensen er een probleem van. Maar wanneer men ermee wordt geconfronteerd, wanneer het zichtbaar wordt en holebi’s hun homoseksualiteit ook gaan uiten, dan blijkt dat meer mensen het er nog moeilijk mee hebben.”⁷

ABVV-Brussel verwerpt elke naturaliserende visie op de seksuele geaardheid en de genderidentiteit. Ze verdedigt het recht van elk mens om zijn seksualiteit vrij te beleven, met respect voor de vrijheid en de integriteit van de ander, en komt op voor de ontvoogding van allen uit de overheersing tussen genders en vormen van seksualiteit.

5. Een Franse enquête in 2008 wees uit dat meer dan de helft van de mannen en meer dan 2 op 5 vrouwen nog negatief staan tegenover homoseksualiteit.

6. Men spreekt ook soms van androcentrisme en heterocentrisme of van heteronormativiteit.

7. Centrum voor Gelijkheid van kansen en Racismebestrijding, “Discriminatie – Diversiteit”, Jaarverslag 2010, p.19.

De eenheid van werknemers en werknemers bevorderen

De syndicale beweging is per definitie een inclusieve beweging: deze integratie gebeurt via economische en sociale integratie, via het werk dus.

In de krachtsverhoudingen met de werkgevers en vooral de kapitaalbezitters, is het voor de vakbond belangrijk dat de grootst mogelijk eenheid heerst onder de werknemers, ondanks de veelheid van culturen, identiteiten en origines. Zo hebben de werknemers natuurlijk meer macht tegenover de werkgever. Discriminatie verdeelt en breekt de solidariteit, terwijl verenigde werknemers beter in staat zijn hun belangen bij de directie te verdedigen. Solidariteit onder de werknemers is dan ook een essentieel syndicaal middel om het doel te bereiken.

Bovendien kunnen sommige eisen van bepaalde groepen betere arbeidsvoorwaarden voor allen opleveren. Door op te komen voor diversiteit, is de kans groter dat allerhande noden voor alle werknemers gelendig raken. De problemen waarmee die groepen op het werk te maken krijgen, zijn vaak ook problemen voor andere personeelsleden, bijvoorbeeld dat naast zwangerschapsverlof ook verlof voor de man mogelijk is⁸. Het gaat vaak om belemmeringen die al lang bestaan in het bedrijf en die op de agenda van de Ondernemingsraad of van het CPBW geplaatst moeten worden.

Tenslotte moet het alle werknemers verontrusten dat sommige groepen uit de arbeidsmarkt worden gesloten of in minderwaardige statuten worden gehouden, want uiteindelijk lopen ze allen het gevaar dat hun arbeidsvoorwaarden verslechteren.

Bij ABVV-Brussel zijn alle werknemers en werknemers welkom en worden ze allen gerespecteerd. Ze hebben allen hun eigen aard, ze zijn allen verschillend, maar onze eerste zorg is hen te verenigen in collectieve actie voor betere leef- en arbeidsomstandigheden voor allen.

Wat te doen op de werkvloer?

Omdat discriminatie zo wijd verspreid is en ook steeds opnieuw opduikt, zowel in de aanwervingprocedures als bij het personeelsbeleid in de bedrijven, is het absoluut noodzakelijk ervoor te zorgen dat iedereen meewerkt om samen te streven naar gelijkheid en solidariteit op de werkvloer. Want **deze strijd kan de arbeidsbetrekkingen in de bedrijven alleen maar verbeteren en ervoor zorgen dat elk een plaats krijgt in de samenleving, deelneemt aan het maatschappelijk leven en er erkenning krijgt.**

GEVAL 1

Koffiepaauze. Onder collega's praat je over koetjes en kalfjes, over het voorbije weekend, over de kinderen. Plots vraagt een van je collega's lachend aan X: "En jij, wanneer ga jij trouwen?". X antwoordt niet, hij staat bekend als verlegen, ja zelfs gesloten (introvert?). Een collega oppert: "Hij wil zich niet binden, maar blijft liever als een puber achter de meisjes aan zitten!". Iedereen lacht. "Misschien wil hij geen vrouw, maar is het de 'andere kant' die hem aantrekt! Opgelet, mannen, ga niet met je kont naar hem toe staan!" voegt een ander er grappend aan toe. Iedereen barst in lachten uit ...

Je bent personeelsafgevaardigde. Je weet niets over het privéleven van X, en dat heeft ook geen belang. Je vindt dit soort grapjes niet onschuldig, maar je weet niet echt hoe je eraan kunt verhelpen.

GEVAL 2

Y heeft dit voorval van op afstand gade geslagen. Ze woont al 5 jaar samen met haar vriendin, maar heeft daar op het werk nooit iets over gezegd. Ze doet trouwens haar best opdat men dit nooit te weten zou komen. Op het werk leeft ze dagelijks onder stress. Ze ontwijkt alle situaties waarin ze over haar privéleven zou moeten spreken, ze neemt nooit deel aan personeelsfeestjes, gaat nooit mee een glas drinken na een vergadering. Ze houdt zich zodanig op de achtergrond, dat ze niet gesolliciteerd heeft voor een vacant geworden post die haar nochtans interesseerde. En niemand heeft aan haar gedacht.

Je bent ook niet op de hoogte van het privéleven van Y, maar je hebt wel haar onbehagen op het werk opgemerkt. Je wilt haar niet in verlegenheid brengen door er haar rechtstreeks over aan te spreken, maar je vindt toch dat het je rol is iets voor haar te doen.

Actie 1 = Discriminatie en ongelijke behandeling voorkomen

Ideaal zou zijn dat het aan de keuze van de werknemer of de werknemers wordt overgelaten om zijn/haar seksuele geaardheid al dan niet bekend te maken op de werkvloer. En dit zou niet mogen afhangen van angst om gediscrimineerd of gepest te worden en het zou zeker geen aanleiding mogen geven tot dergelijk gedrag vanwege de collega's of de directie.

Zelfs al is er niet direct sprake van zichtbare discriminatie van een holebi of transgender, dan nog is het interessant dat de werknemersvertegenwoordigers nagaan hoe het algemeen genomen in het bedrijf zit met de sfeer ten opzichte van holebi's en transgenders.

8. We denken hier bijvoorbeeld aan het ouderschapsverlof, dat niet alleen voordeel biedt aan de vrouwen maar ook aan de vaders die meer met de opvoeding van de kinderen bezig willen zijn.

- Communiceert de directie over niet-discriminatie? Over seksuele of over genderdiversiteit?
- Zijn de grapjes onder collega's vaak gekleurd door seksistische vooroordelen? Door genderstereotypen? Door homofobie?
- Is de procedure in geval van pestgedrag voldoende gekend door alle werknemers/werkneemsters?
- Wat wordt er ondernomen voor welzijn op het werk? ...

De werknemersvertegenwoordigers kunnen aan hun directie ook acties voorstellen voor grotere openheid voor diversiteit, ofwel in het kader van hun mandaat in de OR (communicatie in het bedrijf, opleidingsbeleid...) of in het CPBW (welzijn op het werk, bestrijding van pestgedrag...).

Actie 2 = Handelen in geval van discriminatie of ongelijke behandeling

De strijd voor gelijke rechten moet in de eerste plaats berusten op de toepassing van de wetten tegen discriminatie en pestgedrag, en op collectieve overeenkomsten voor gelijke behandeling.

Verschillende wettelijke bepalingen kunnen ingeroepen worden

De wet van mei 2007 tegen discriminatie

De wet tegen discriminatie heeft betrekking op 12 gronden, waaronder de seksuele geaardheid. De wet biedt bescherming aan de slachtoffers van discriminatie of aan getuigen (kunnen niet ontslagen worden), ze reikt instrumenten aan om de ondergane discriminatie te bewijzen en ook daadwerkelijke schadeloosstelling door middel van een systeem van financiële vergoeding. Bovendien is er omkering van de bewijslast (wanneer er voldoende elementen zijn die doen vermoeden dat er discriminatie was, is het aan de werkgever om te bewijzen dat hij niet gediscrimineerd heeft).

Bij inbreuken kunnen de straffen verzwaard worden als de drijfveer haat of misprijzen tegenover, met name, de seksuele geaardheid is⁹.

De collectieve arbeidsovereenkomsten

Ook een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten heeft betrekking op de bestrijding van discriminatie op de werkvloer.

Voor het onderwerp dat we hier behandelen, verwijzen we naar **CAO nr.38** over gelijke behandeling bij aanwerving en selectie van werknemers, en **CAO nr.95** i.v.m. gelijke behandeling in alle fasen van de arbeidsbetrekking

De wet tegen pesten

De wet bepaalt dat de werkgever, in overleg met het CPBW (of, indien er geen is, met de Vakbondsafvaardiging) een aantal preventiemaatregelen moet treffen tegen pesten. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is noodzakelijk, maar lang niet voldoende. Voor een individuele aanpak is het belangrijk dat de afgevaardigden een idee hebben van de frequentie en de recurrentie van dergelijke feiten onder het personeel in het bedrijf en dit in verband

9. Voor voorbeelden van veroordelingen: "Discriminatie – Diversiteit", Jaarverslag 2010 van het Centrum voor Gelijkheid van kansen en Racismebestrijding.

kunnen brengen met eventuele tekortkomingen in de arbeidsorganisatie.

Er zijn ook de **4 Brusselse ordonnanties van 18 juli 2008** waarin een pakket discriminatiebestrijdende maatregelen voorgeschreven worden, het opstellen van diversiteitsplannen (zie verder), en ook sociaal-territoriale aanwervingsquota¹⁰.

Actie 3 = een diversiteitsplan opstellen

Bij duidelijke discriminatie is gerechtelijke vervolging absoluut de weg die moet bewandeld worden. Helaas is die nauwelijks bruikbaar bij sluipende discriminatie (indirect of institutioneel, d.w.z. door regels of praktijken die neutraal lijken, maar eigenlijk leiden tot onrechtvaardige benadeling van bepaalde categorieën of personen).

De diversiteitsplannen, overkoepeld door het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het BHG, zijn dan ook een interessant middel om in te schakelen.

Doordat discriminatie als problematiek wordt opgenomen in het werkveld van de arbeidsbetrekkingen en de Ondernemingsraad en de vakbondsafvaardigingen zich ermee bezig gaan houden, geven de diversiteitsplannen de werknemersvertegenwoordigers de gelegenheid om overheersing en ongelijke verhoudingen op de werkvloer bespreekbaar te stellen, te onderhandelen over nieuwe praktijken en zich te gaan bezighouden met het personeelsbeleid. Men kan dan bekijken of de werkne(e)m(st)ers gelijk behandeld worden, bijvoorbeeld bij aanwerving, op vlak van opleiding en interne bevordering, en ervoor zorgen dat de verschillende componenten van de samenleving beter in het bedrijf vertegenwoordigd zijn¹¹.

Via zijn **syndicale diversiteitsconsulenten** (zie bij de nuttige contacten), zorgt ABVV-Brussel ervoor dat de werknemers en de afgevaardigden er in de bedrijven niet alleen voor staan en biedt het hen ruggensteun bij acties voor meer diversiteit en om eventuele ongelijkheid op de werkvloer weg te werken.

10. Voor uitgebreide informatie over de wetgeving, lees ons cahier van de Militant nr.7 "Gelijkheid, solidariteit, diversiteit", december 2010.

11. Voor meer informatie over de diversiteitsplannen, lees ons cahier van de Militant nr.7 "Gelijkheid, solidariteit, diversiteit", december 2010.

Nuttige contacten

Diversiteitscel van ABVV-Brussel

Samantha SMITH
Conseillère diversité (fr)
samantha.smith@fgtb.be
diversite.bruxelles@fgtb.be
Rue de Suède, 45
1060 Bruxelles
02 552 03 55
0498.87.14.17

Youssef BEN ABDELJELIL
Diversiteit consultant (nl)
youssef.benabdeljelil@abvv.be
diversiteit.brussel@abvv.be
Zwedenstraat 45
1060 Brussel
02 552 03 36
0499/510.432

Jongerendienst van ABVV-Brussel

Wouter VANAEST
Wouter.vanaelst@abvv.be
Zwedenstraat 45
1060 Brussel
02/552/03.63
0499/550.783

Andere contacten

Territoriaal Pact voor Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Kunstlaan 6 (bus 7)
1210 Brussel
02/505.77.05
www.diversiteit.irisnet.be
celdiversiteit@actiris.be

Actiris – Loket discriminatie bij aanwerving

Anspachlaan 65 (1e verdieping)
1000 Brussel
02/505.79.00
02/505.78.78
www.actiris.be

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding

Bevoegd voor klachten die verband houden met seksuele geaardheid
Koningsstraat 138
1000 Brussel
0800/128.00
02/212.30.00
www.diversiteit.be
epost@cntr.be

Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Bevoegd voor klachten met betrekking tot transgender/transseksuele personen
Ernest Blérotstraat 1
1070 Brussel
02/233.42.65
http://igvm.iefh.belgium.be
egalitehommesfemmes@iefh.belgique.be

Regenbooghuis Brussel

Kolenmarkt 42
1000 Brussel
02/503.59.90
www.rainbowhouse.be

Tels Quels

Kolenmarkt 81
1000 Brussel
02/512.45.87
www.telsquels.be

Documentatie

Cahier van de militant nr.7 "Gelijkheid, solidariteit, diversiteit", ABVV-Brussel, december 2010

Meer informatie en nuttige hulpmiddelen vindt u ook op de website www.abvvbrussel.irisnet.be, tab diversiteit.

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, "Discriminatie – Diversiteit", Jaarverslag 2010

Situatie van Holebi's op de werkvloer, een studie door Professor John VINCKE (Universiteit Gent) in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding - mei 2008

Arbeidsituatie van holebi's die handenarbeid of een technische functie uitoefenen, verkennend onderzoek uitgevoerd door het Hoger Instituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) en de KUL, in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding - April 2010.

Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France, Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, centre d'études des politiques économiques (EPEE), FR CNRS n°3126 : travail, emploi et politiques publiques (TEPP), Université Evry Val d'Essone et UniverSud Paris, décembre 2009.