

Hoe pakken we dit aan?

Niet reageren op dergelijke discriminatie is ze als het ware legitimeren. Als vertegenwoordiger van de werknemers is het **je plicht** hier tegen op te treden.

Enkele raadgevingen:

- wees een luisterend oor voor werknemers die te maken krijgen met problemen op het werk omwille van hun geaardheid en neem het voor hen op bij de directie;
- waak erover dat de antidiscriminatiewet wordt nageleefd;
- zorg ervoor dat de onthaalprocedure ook informatie bevat over het niet discrimineren in jouw bedrijf, meer bepaald inzake seksuele geaardheid;
- stel voor een antidiscriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement van jouw bedrijf, dit onder meer ter bevordering van de gendergelijkheid op de werkplaats, maar waarin de seksuele geaardheid en genderidentiteit uitdrukkelijk is opgenomen.

Indien je als afgevaardigde in je bedrijf geconfronteerd wordt met discriminatie omwille van iemands seksuele geaardheid of homofobe commentaren te horen krijgt, kan je je wenden tot je bestendig secretaris. Je kan ook vragen door de diversiteits-consultante begeleid te worden.

Aarzel in elk geval niet contact op te nemen met je vakbond! Wij zijn er om je te ondersteunen en je te helpen! **Omdat discriminatie geen fataliteit hoeft te zijn ...**



Brusselse Regionale van de ACLVB Diversiteitscel

tel. 02 210 01 03

mail diversiteit-brussel@aclvb.be

www.aclvb-brussel.be

Liefde kent geen gender, arbeid evenmin!



Op 17 mei is het in België, en elders in de wereld, Internationale Dag tegen Homofobie

'Homofobie': wat betekent dat juist?

Het gaat om een gevoel van afwijzing of zelfs vijandigheid dat sommige mensen ervaren ten aanzien van homoseksuelen of personen van wie ze denken dat ze homoseksueel zijn. Dit gevoel verbergt vaak een ongemak of angst voor gedrag of een houding die niet overeenstemt met het algemeen idee van wat een man of vrouw zou moeten zijn.

De seksuele geaardheid van een werknemer mag, net zoals afkomst, leeftijd, gezondheidstoestand, enz., **op geen enkele wijze** een bron van ongelijkheid en **discriminatie** zijn.

Voor de ACLVB is de strijd tegen alle vormen van discriminatie een **cruciaal vakbondsthema**. We hebben een belangrijke rol te spelen bij de verwezenlijking van een maatschappelijk project dat streeft naar de volledige participatie van elkeen.

Een aangelegenheid als de Internationale Dag tegen Homofobie moet aangegrepen worden om de diversiteit te promoten en **de gelijkheid van behandeling** van iedereen te bevorderen. Op syndicaal niveau staan we in de frontlinie om hiervoor te sensibiliseren en, meer globaal, actie te ondernemen ter **verdediging van de mensenrechten**. Homoseksualiteit is een seksuele geaardheid, geen ziekte ...

Discriminatie

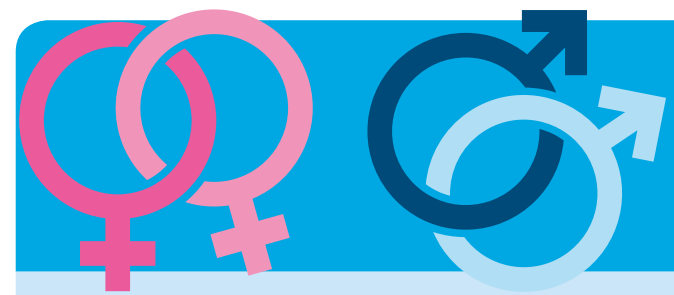
Mensen lijken steeds minder moeite te hebben met homofobe uitspraken, en dat geldt ook voor xenofob, racistisch, seksistisch of zelfs antisemitisch taalgebruik. Moet je het dan zeggen of verzwijgen? Op het werk zijn er alleszins heel wat medewerkers die hun seksuele geaardheid verborgen houden voor hun collega's en hun bazen. Ze zijn van mening dat, tot wie ze zich aangetrokken voelen, louter tot de privésfeer moet behoren. Ze zijn bang dat het onthullen van hun geaardheid hen meer kwaad dan goed zal doen ... Spijtig genoeg is hun vrees niet helemaal ongegrond.

Beledigingen, grapjes bij de koffiemachine, pesterijen, fysiek lastig gevallen worden, discriminatie bij aanwerving, onrechtmatig ontslag, weigering van promotie ... dit is helaas soms de harde realiteit voor werknemers die 'anders' zijn. Zij zijn het doelwit van heel wat onrechtvaardigheden ...

Het valt niet te ontkennen: België heeft een reeks wetten ingevoerd die een **LGBTQI-inclusieve maatschappij**¹ pogen te creëren. Deze wetgeving moet alvast bescherming bieden tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid: zo is er de genderwet, de antidiscriminatiewet uit 2007, de wet tegen pesterijen op het werk, de wet tegen alle andere vormen van discriminatie ...

Dat wil niet zeggen dat de **LGBTQI-gemeenschap** geen problemen van uitsluiting ondervindt, onder meer in de bedrijfswereld. Neen, het is nog steeds dagelijkse kost. Slachtoffers blijven, indien niet compleet verstijfd door het destructieve mechanisme van de pesterijen, twijfelen al dan niet actie te ondernemen, omdat ze vrezen dat de procedure ofwel te omslachtig is, ofwel toch tot niet veel zal leiden, ondanks de garanties die de wetgeving inzake arbeidsrecht en gelijkheid van behandeling biedt ...

¹ LGBTQI: lesbiënnes, gays, biseksuelen, transgenders, queers en interseksuelen



Waarom er een cruciaal vakbondsthema van maken?

De LGBTQI-rechten belangen de vakbonden aan omdat:

- alle werknemers het recht hebben **beschermd** te worden tegen discriminatie;
- LGBTQI-rechten **mensenrechten** zijn die centraal staan in onze vakbondsactiviteit;
- mensen uit de LGBTQI-gemeenschap laten aansluiten bij onze vakbond ons sterker en **representatiever** zal maken binnen het geheel van leden en werknemers;
- de LGBTQI-gemeenschap discrimineren **evengoed** discriminatie is (of het nu voor een motief van leeftijd, ras, geslacht, handicap of geloofsovertuiging is).

Besluit

We moeten ons als vakbond steeds blijven inzetten om te blijven strijden tegen hardnekkige discriminatie en pesterijen op het werk t.a.v. LGBTQI'-ers.

Daarom is het van primordiaal belang deze problematiek op **collectief niveau aan te pakken**, eerder dan individueel. De strijd tegen homofobie moet op dezelfde manier gevoerd worden als tegen elke andere vorm van discriminatie, waarbij de pijlers die onze vakbondsvisie van **samen – werken** ondersteunen nageleefd moeten worden.