De LGBT-rechten zijn ook syndicale rechten

Nee aan homofobie op het werk

Ja aan gelijkheid voor alle mannen en vrouwen

DIVERSITE

samerwerker

CSC

ACV

FEC

Lesbisch: door vrouwen seksueel en emotioneel aangetrokken vrouw

Gay: door mensen van hetzelfde geslacht seksueel en emotioneel aangetrokken mens

Biseksueel: door mensen van hetzelfde én het tegenovergestelde geslacht seksueel en emotioneel aangetrokken mens

Transgender: mens van wie de genderidentiteit en/of –uiting verschilt van degene die bij de geboorte toegekend is.

Uitleg uit de EVV-brochures
Vers plus d'égalité en
Extending Equality
van juli 2008

Brochure opgemaakt door de diversiteitsdienst van het ACV

December 2016

Inleiding

De seksuele geaardheid valt onder de privacy van ieder mens. Ze kan zich op de werkplek uiten en voor schadelijke gevolgen zorgen voor LGBT-werknemers en werkneemsters. Taboes, vooroordelen en onwetendheid over homoseksualiteit bemoeilijken de opdracht van afgevaardigden om de rechten van LGBT-werknemers binnen het bedrijf te laten naleven.

Deze brochure is bestemd voor vakbondsmensen en heeft tot doel hen te informeren teneinde de vragen van werkneemsters en werknemers i.v.m. seksuele geaardheid in het kader van hun werk beter te kunnen beantwoorden.

De antidiscriminatiewetgeving[1] is een goed hulpmiddel, maar ze moet gepaard gaan met de sensibilisering en de vorming van de vakbondsafgevaardigden in de geest van een permanente vorming. Ze moet de middelen hebben om stereotypen, homofobie, transfobie, hostiliteit, evenals de verwerping en de uitsluiting van de ander te bestrijden en diversiteit binnen het

1. Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

bedrijf aan te moedigen alsmede de solidariteit tussen alle werknemers zonder onderscheid te versterken.

Het ACV is aan zichzelf verplicht om te handelen omdat het alle werknemers en werkneemsters verdedigt ongeacht hun seksuele geaardheid.

Dit initiatief van de diversiteitsdienst van het ACV is een eerste stap. De bedoeling is de afgevaardigden hulpmiddelen aan te reiken om concreet te kunnen handelen opdat LGBT-werknemers in het bedrijf hun plaats zouden krijgen en hun integriteit zou worden gerespecteerd.

Luan ABEDINAJ
Nationaal verantwoordelijke diversiteit

De LGBT-rechten zijn ook syndicale rechten!

De rechten van de LGBT-werknemers zijn fundamentele mensenrechten. Ze zijn derhalve ook syndicale rechten en moeten deel uitmaken van de syndicale strijd. Door de LGBT-werknemers lid te maken en hen te verdedigen wordt onze vakbond meer representatief voor de hele arbeidswereld. Iedereen moet beschermd worden tegen alle vormen van discriminatie. De discriminatie op basis van seksuele geaardheid verschilt helemaal niet van andere vormen van discriminatie. Ze zijn allemaal te veroordelen in de wettelijke zin. Er bestaan geen minder erge vormen van discriminatie dan anderen.

De syndicale strijd steunt op de gelijke rechten van en het respect voor de waardigheid van de werknemers op het werk, ongeacht hun seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Het aanmoedigen van een arbeidsklimaat zonder enige vorm van discriminatie is dus een belangrijke doelstelling voor het ACV. Diversiteit binnen het bedrijf moet onze maatschappij weerspiegelen.

Homofobie vormt een inbreuk op het recht en de waardigheid van de werknemers. Daarom moet de vakbond homofobie bestrijden en de discriminatie die daarmee gepaard gaat, voorkomen.

LGBT: blijvende discriminaties

Sommige LGBT-mensen spreken liever niet over hun seksuele geaardheid op het werk uit vrees voor misplaatste grapjes, maar ook bespottingen, beledigingen, scheldwoorden, ongepaste opmerkingen, enz.

Homofobische uitspraken zijn des te pijnlijker daar sommige mensen denken dat homoseksualiteit een persoonlijke keuze of zelfs een afwijking is. Vooroordelen zijn hardnekkig en het is noodzakelijk het sociale beeld over homoseksualiteit ongedaan te maken.

De discriminatie op basis van seksuele geaardheid op het werk heeft even erge gevolgen als de niet-aanwerving, het ontslag, de moeilijkere toegang tot opleidingen, tot promotie of evolutie van de loopbaan, plagerijen van de collega's, intimidaties, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Anderzijds kunnen de LGBT-werknemers zichzelf uitsluiten uit vrees voor stigmatisering.

De LGBT-werknemers worden met discriminatie, pesten, ongewenst seksueel gedrag en homofobie geconfronteerd op het werk. Helaas wordt dat soort discriminatie zeldzaam aan de afgevaardigden en vrijgestelden meegedeeld.

De bedoeling van deze brochure is net de syndicale ploeg homofobie op het werk concreet en doeltreffend te helpen bestrijden. De diversiteitsdienst van het ACV biedt ook opleidingen en begeleiding aan om dieper in te gaan op dit onderwerp en de afgevaardigden hulpmiddelen te geven.

De syndicale ploegen hebben middelen om te handelen tegen discriminatie

De syndicale ploeg kan in de moeilijkheden geraken bij discriminatie i.v.m. seksuele geaardheid binnen het bedrijf. Om deze gevallen aan te pakken en een consensus te bereiken is de enige oplossing te verwijzen naar wat de wet voorziet.

De antidiscriminatiewetgeving schept immers een kader ter bescherming van mensen die slachtoffer zijn van dit soort discriminaties. Maar dat volstaat niet. Werken op collectieve actie is ook nodig, evenals de werkneemsters en werknemers sensibiliseren, nauwkeurige eisen formuleren en tot de directie van het bedrijf richten om gelijkaardige gevallen te voorkomen.

Discriminerende gedragingen bestrijden vereist werken rond de ideeën, attitudes en beeldvorming rond homoseksualiteit. Het komt de syndicale ploeg toe om een lijst met argumenten en tegenargumenten op te maken die aantoont dat elke vorm van discriminatie – in dit geval homofobie – nadelige gevolgen heeft voor het hele personeel. In die context

vermijdt men beter het probleem te stellen in functie van individuen. Er dient eerder een collectieve verantwoording van de werknemers gezocht. Deze invalshoek vereist een participatieve aanpak met de nodige expertise en collectieve actie. In de praktijk vereist dit ook het gebruik van interne en externe middelen.

Hierna enkele concrete pistes voor de syndicale ploegen die in de verschillende overlegorganen binnen het bedrijf zetelen:

Binnen de syndicale ploeg:

- zich aan respectvolle attitude, discours en gedragingen houden tegenover iedereen;
- rekening houden met de zorgen van de LGBT-werknemers bij debatten en acties;
- representatieve en open syndicale ploegen samenstellen: potentiële kandidaten aanspreken zonder vooroordelen i.v.m. seksuele geaardheid;
- een syndicaal beleid en een actieplan uitwerken met het oog op gelijkheid voor LGBT-mensen op elk niveau binnen het bedrijf.

a. Op de ondernemingsraad (OR):

- poolshoogte nemen: de gegevens over werkgelegenheid en vorming meegedeeld op de ondernemingsraad maken het niet mogelijk om eventuele discriminatie tegenover de LGBT-werknemers op te sporen. Wijzen andere informatiebronnen (klachten, aanvragen van informatie, enz.) naar potentiële discriminatie wat (meer onzekere) arbeidsovereenkomsten, (moeilijkere) toegang tot opleidingen en/of promoties betreft? Zijn er proportioneel meer LGBT-werknemers die het bedrijf of de instelling verlaten, volgens de ingewonnen inlichtingen? Om welke redenen? Ben je op de hoogte van discriminatie tegenover hen bij de aanwerving?
- informatie geven over de non-discriminatie in de onthaalprocedure, inzonderheid wat de seksuele geaardheid betreft;
- de LGBT-thematiek behandelen in het personeelsbeleid van het bedrijf en voorstellen om een diversiteitsplan op touw te zetten;
- voorstellen om een non-discriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement van het bedrijf om o.a. de gelijkheid van geslachten op het werk

te promoten met uitdrukkelijke vermelding van seksuele geaardheid en genderidentiteit;

- homofobische uitspraken en discriminatie op basis van seksuele geaardheid identificeren om passende oplossingen te vinden;
- een bedrijfscultuur aanmoedigen die ervoor zorgt dat niemand uitgesloten wordt.

b. Op het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW):

- voor het welzijn van alle werknemers op het werk zorgen en een bijzondere aandacht hebben voor de LGBT-werknemers met een tijdelijk contract of uitzendcontract;
- indien de afgevaardigden vaststellen dat LGBT-werknemers stelselmatig onderworpen worden aan slechtere arbeidsomstandigheden, dit probleem op de agenda plaatsen van het CPBW en vragen dat de discriminatie zou stoppen;
- met de discriminatie-, pesten- en ongewenst seksueel gedragsrisico's tegenover de LGBT-werknemers rekening houden bij de analyse van psychosociale risico's.

c. Binnen de vakbondsafvaardiging:

- een luisterend oor zijn voor werknemers geconfronteerd met moeilijkheden op het werk wegens hun seksuele geaardheid en hen verdedigen tegenover de directie;
- over de naleving van de antidiscriminatiewet waken;
- ervoor zorgen dat de werkgever regelmatige sensibiliseringscampagnes voor meer gelijkheid binnen het bedrijf zou voeren.

Waar kan je terecht?

Indien je als afgevaardigde met discriminatie op basis van seksuele geaardheid of homofobische uitspraken op het werk wordt geconfronteerd, kan je terecht bij je centraal propagandist of een begeleiding door de diversiteitsdienst van het ACV aanvragen.

Hierna hun gegevens:

CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde

Tel.: 02/557.85.41 - diversite.bruxelles@acv-csc.be

ACV Brussel-Halle-Vilvoorde

Tel.: 02/557.85.42 - diversiteit.brussel@acv-csc.be

Meer info op www.samenwerker.be

www.samenwerker.be

samerwerker
iedereen mee op het werk

ACV Diversiteit
Haachtsesteenweg 579
1030 Brussel
02/246.32.16
samenwerker.brusselvlaamsbrabant@acv-csc.be

Lay-out: Vinciane Feron - www.informaction.be
Illustratie : Stibane

V. U.: Laurence BLESIN - Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel - December 2016
Wettelijk Depot: D\2017\5991\54

actiris.brussels
au coeur de l'emploi | de weg naar werk

Met de steun van de Raad
voor non-discriminatie en diversiteit