

**Wat kan je doen met
jouw mandaten?**

pagina 17

**Naar een beleid op
drie niveaus**

pagina 28

Zelf aan de slag!

pagina 34

LGBTQIA+ OP DE WERKVLOER

EEN GIDS VOOR DELEGEES



Dit is een uitgave van

Vlaams ABVV

Hoogstraat 42

1000 Brussel

facebook: vakbondABVV

twitter: @vakbondABVV

Vormgeving: Comm'sa

Drukwerk: www.epo.be

Volledige of gedeeltelijke overname van tekst uit deze publicatie mag, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Gedrukt op papier uit duurzaam bosbeheer

© Vlaams ABVV

April 2024

Verantwoordelijke uitgever: Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Geschreven met behulp van het LGBTQIA+ netwerk van ABVV-regio Antwerpen

Deze werkmap werd geschreven in de 'hij-vorm' om de leesbaarheid van de tekst niet te verzwaren. Vanzelfsprekend bedoelen we hier iedereen mee, ongeacht genderidentiteit, -expressie en seksekenmerken. Ook wanneer we spreken over delegee, secretaris, werknemer, werkgever ...

LGBTQIA+

OP DE WERKVLOER

EEN GIDS VOOR DELEGEES



Inhoud

De LGBTQIA+ strijd is een vakbondsstrijd	5
Woordenlijst	6
Inleiding	8
LGBTQIA+: Waarover gaat het?	9
Waarom opkomen voor LGBTQIA+ rechten op de werkvloer?	10
Verhaal: Marleen	11
Hoe zit het op onze eigen werkvloer?	14
Werkgevers en hun verplichtingen	16
Wat kan je doen met jouw mandaten?	17
Checklist voor delegees in de Ondernemingsraad	17
Checklist voor delegees in het CPBW	19
Tips voor delegees	20
Verhaal: Anthonie	21
Checklist: werken aan een LGBTQIA+ positieve werkvloer	24
Verhaal: Jessica & Bert	25
Naar een beleid op drie niveaus	28
1. Het kwaliteitsniveau	28
2. Het preventieniveau	31
3. Het reactieniveau	32
Toolbox	34
5 manieren om te reageren op grensoverschrijdend gedrag	34
Voorbeeld gedragscode op de werkvloer	35
Voorbeeld non-discriminatieclausule	37
Ondersteuning	38

De LGBTQIA+ strijd is een vakbondsstrijd

De positie van LGBTQIA+ personen in onze maatschappij is de afgelopen decennia erg verbeterd. België heeft als land al grote stappen gezet rond het (recht op) huwelijk en adoptie, en discriminatie is bij wet verboden en kan strenge straffen opleveren. Dit zijn rechten en plichten die van België een gidsland maken en die we moeten koesteren. Maar met rechten en plichten alleen creëer je geen werkvloer waarop iedereen zich thuis voelt.

Want er zijn nog steeds ernstige problemen die ook op de werkvloer nog vaak de kop opsteken en de mentale en fysieke integriteit van LGBTQIA+ personen kunnen bedreigen. En al is er op dat vlak reeds veel vooruitgang geboekt: de wetgeving staat daarbij niet altijd aan hun zijde. Veel regelgeving gaat immers nog uit van een klassieke man/vrouwdeling, waardoor LGBTQIA+ personen niet altijd dezelfde bescherming genieten als anderen in de maatschappij.

Daarnaast worden LGBTQIA+ personen vaak geconfronteerd met vooroordelen en discriminatie, die hun leven negatief beïnvloeden. Ook op de werkvloer krijgen ze daar mee te maken. Soms gaat het om kleine en goedbedoelde plagerijen onder collega's, maar er zijn ook andere, meer schrijnende gevallen bekend, waardoor hun welzijn en de veiligheid op de werkvloer in het gedrang komen.

LGBTQIA+ personen hebben bondgenoten nodig op het werk en als delegee kan jij een heel belangrijke zijn! Jullie spelen een sleutelrol in het creëren van een veilige werkvloer voor LGBTQIA+ collega's: door als aanspreekpunt te dienen voor mogelijke problemen en door in overleg te gaan met de werkgever om maatregelen op de werkvloer mogelijk te maken.

Door onze ervaringen in de diversiteitswerking, merken we dat delegees niet altijd zeker zijn hoe ze dit precies moeten aanpakken. Daarom ontwikkelden we een handleiding voor jullie, met syndicale tips, tools, nuttige informatie en voorbeelden uit de praktijk.

Met deze handleiding heb je een concreet instrument en een belangrijke inspiratiebron in handen om hier verder stappen rond te zetten. Als je er hierna nog verder mee aan de slag wil, staan de diversiteitsconsulenten je bij met raad en daad. Zij denken samen met jou na over hoe we jouw werkvloer inclusiever kunnen maken.

Want iedereen verdient een job waar men zichzelf kan zijn en waar men zich veilig en gewaardeerd voelt.

Samen sterk!

Caroline Copers
Algemeen secretaris
Vlaams ABVV



Woordenlijst

Diversiteit	Alle mogelijke aspecten waarop mensen van elkaar (kunnen) verschillen. Het gaat om zowel zichtbare als niet-zichtbare verschillen en de houding van medewerkers ten aanzien van deze verschillen.
Inclusie/inclusiviteit	Inclusie houdt in dat iedereen erbij hoort en ook actief betrokken wordt. In een inclusieve organisatie voelt iedereen dus de veiligheid en ruimte om zichzelf te zijn, om de ander zichzelf te laten zijn, is er sprake van gelijkwaardigheid en hebben alle medewerkers toegang tot dezelfde (doorgroei) mogelijkheden en middelen.
Discriminatie	Ongelijk of oneerlijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken. Voorbeelden van deze kenmerken zijn: gender, seksuele oriëntatie, etniciteit, leeftijd, religie,...
Genderidentiteit	Je genderidentiteit is hoe je je voelt, vanbinnen. Er bestaan verschillende genderidentiteiten: de meest bekende zijn man en vrouw. Daarnaast bestaan ook trans vrouw, trans man, genderqueer, non-binair,...
Grensoverschrijdend gedrag	Elk gedrag dat persoonlijke of algemeen geldende waarden en normen schendt, grenzen overschrijdt en (on)bewust schade toebrengt of dreigt toe te brengen aan anderen, de omgeving of zichzelf.
Homofobie	Gevoelens van afkeer en onbegrip tegenover holebi's. Die negatieve gevoelens kunnen leiden tot verschillende handelingen; van gemene opmerkingen en discriminatie tot zelfs fysiek geweld.
Transfobie	Gevoelens van afkeer en onbegrip tegenover transgender personen. Die negatieve gevoelens kunnen leiden tot verschillende handelingen; van gemene opmerkingen en discriminatie tot zelfs fysiek geweld.
Heteronormativiteit	Idee dat heteroseksualiteit (vrouwen vallen op mannen en mannen op vrouwen) de standaard of de natuurlijke toestand van de mens is. Binnen dit idee heeft elk geslacht zijn sociale rollen waar niet van afgeweken kan worden.
Representativiteit	Iets is representatief als het een afspiegeling is van de diverse samenleving.

Intersectionaliteit	Kruispuntdenken waarbij de samenloop van verschillende discriminatiegronden zichtbaar wordt gemaakt. Discriminatie op basis van het ene kenmerk kan discriminatie op basis van het andere kenmerk versterken. Bijvoorbeeld: iemand met een (arbeids-)handicap kan zijn genderidentiteit en -expressie anders beleven dan iemand zonder handicap.
Safe space	Ruimtes waar de veiligheid van kwetsbare of gemarginaliseerde groepen gegarandeerd wordt en discriminatie van deze groepen niet getolereerd wordt.
Brave space	Brave spaces/moedige plekken ontstaan wanneer gezamenlijke ervaringen van uitsluiting niet alleen meer in een veilige omgeving worden gedeeld met lotgenoten, maar wanneer ze ook zichtbaar gemaakt of aangeklaagd worden. Zo ontstaat er ruimte voor discussie en debat over deze ervaringen.
Omstaanderstraining	Training waarbij je als omstaander/getuige van een incident van grensoverschrijdend gedrag leert of en hoe je moet reageren om het slachtoffer te helpen.

Gebruikte afkortingen

CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
OR	Ondernemingsraad
CPBW	Comité voor preventie en bescherming op het werk
SA	Syndicale afvaardiging
VP	Vertrouwenspersoon
PA	Preventieadviseur
PAPSY	Preventieadviseur psychosociale aspecten
PSR	Psychosociale risico's
G-P-OSG	Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag
GOG	Grensoverschrijdend gedrag
LGBTQIA+	Lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, intersex and asexual
IDAHOT	Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie

Inleiding

De LGBTQIA+ gemeenschap ervaart net zoals andere minderheidsgroepen nog steeds veel obstakels, ook op de werkvloer. Daarom is het essentieel dat **iedereen zich bewust is van de uitdagingen waarmee de LGBTQIA+ gemeenschap te maken heeft**. Het is belangrijk om hiermee aan de slag te gaan, ook binnen de vakbond, waar we inclusie van de diverse samenleving als een prioriteit beschouwen.

Nog niet elke delegee is even vertrouwd met het onderwerp. Sommigen van jullie spelen al een leidende rol in het bevorderen van LGBTQIA+ inclusie op de werkvloer, terwijl anderen mogelijk nog niet goed weten hoe je collega's met LGBTQIA+ gerelateerde vragen kan ondersteunen. Voor velen van jullie zijn begrippen als '*gender(identiteit)*' en '*heteronormativiteit*' volledig nieuw. Als eerste vertrekpunt hebben we daarom op de vorige pagina een **woorden- en afkortingenlijst** opgenomen met relevante termen uit de brochure. Wanneer een complex begrip voor de eerste keer gebruikt wordt, staat het *cursief* en weet je dat je de uitleg kan vinden in de woorden- en afkortingenlijst.

Deze handleiding biedt zowel basisinformatie als verdieping, rekening houdend met ieders achtergrondkennis. Ze bevat praktische tips en tools om LGBTQIA+ inclusie op de werkvloer en in het sociaal overleg te bevorderen. In de handleiding vind je ook drie **verhalen van collega-delegees** terug. Het is cruciaal om de stem van LGBTQIA+ werknemers te laten horen in de discussie over LGBTQIA+ op de werkvloer. Zij staan namelijk centraal. De verhalen laten zien hoe zij bepaalde zaken in hun bedrijven hebben aangepakt en dienen als inspiratie om jullie eigen werkomgeving inclusiever te maken. **We halen concrete lessen en tips uit elke getuigenis**, waar jullie zelf mee aan de slag kunnen. Voor wie meer diepgang zoekt over een specifiek onderwerp werd een lijst met links van partnerinstanties opgenomen op pagina 38.

Met de informatie in deze brochure willen we je wapenen met de nodige kennis om het gesprek over LGBTQIA+ op de werkvloer aan te gaan, zowel met collega's als tijdens sociaal overleg. Want je staat er niet alleen voor!

Deze brochure is tot stand gekomen in samenwerking met de ABVV-diversiteitsconsulenten. Zij ondersteunen onder andere delegees bij het aanpakken van gelijke kansen op de werkvloer, inclusief het benadrukken en opvolgen van LGBTQIA+ rechten. Als je tijdens het lezen merkt dat er op jouw werkvloer nog werk aan de winkel is, vind je aan het einde van de brochure de contactgegevens van de diversiteitsconsulenten per regio. Zij helpen je graag met al je vragen rond het thema en andere thema's.

LGBTQIA+: WAAROVER GAAT HET?

De term LGBTQIA+ is een koepelterm die een diverse groep **genderidentiteiten** en **seksuele oriëntaties** beschrijft. Naast ons **geslacht**, dat wordt bepaald aan de hand van geslachtskenmerken bij de geboorte, hebben we ook een **gender**. Gender is de manier waarop mannelijkheid en vrouwelijkheid worden ingevuld in onze maatschappij. Onze **genderidentiteit** verwijst naar hoe we ons voelen en identificeren. Voelen we ons eerder vrouwelijk of eerder mannelijk? We uiten dit gevoel via onze uiterlijke kenmerken zoals kledingkeuze en make-up, maar ook in de manier waarop we bewegen, praten,.... Dat heet **genderexpressie**. Ook hebben we een **seksuele oriëntatie**: tot welke personen voelen we ons aangetrokken?

Het letterwoord 'LGBTQIA+' wil die *diversiteit* vatten, en staat voor:

L	Lesbische personen	Vrouwen die aangetrokken zijn tot andere vrouwen
G	Gay personen (homoseksuelen)	Mannen die aangetrokken zijn tot andere mannen
B	Biseksuele personen	Personen die zich tot zowel vrouwen als mannen aangetrokken voelen
T	Trans personen	Personen wiens biologisch geslacht niet overeenkomt met de genderidentiteit (hoe iemand zich voelt)
Q	Queer personen	Sommige personen kiezen ervoor zich als queer te identificeren. Deze koepelterm verwijst naar personen die nog zoekende zijn naar hun genderidentiteit en seksualiteit. De term wordt ook als koepelterm gebruikt voor personen die zich niet willen identificeren binnen de traditionele hokjes op vlak van gender en seksuele oriëntatie.
I	Intersekse personen	Personen die geboren zijn met zowel mannelijke als vrouwelijke geslachtskenmerken
A	Aseksuele personen	Personen die minder of geen seksuele aantrekking voelen
+	Andere vormen van diversiteit op vlak van gender, geslacht en seksuele oriëntatie	

WAAROM OPKOMEN VOOR LGBTQIA+ RECHTEN OP DE WERKVLOER?

Al lange tijd zet het ABVV zich in tegen allerlei vormen van *discriminatie*, waaronder die tegen LGBTQIA+ personen. Dit blijkt essentieel, want net zoals andere groepen in de samenleving krijgen ook LGBTQIA+ collega's niet altijd dezelfde **eerlijke behandeling op de werkvloer**.

Uit onderzoek¹ bij LGBTQIA+ personen weten we het volgende:

7% ervaart discriminatie bij de zoektocht naar werk.

Bij trans personen loopt dit zelfs op tot rond de **50%**.

18% ervaart ook op het werk discriminatie.

15% ervaart een negatieve houding van collega's omdat ze LGBTQIA+ zijn.

56% hoort op het werk zelden of nooit iemand de rechten van LGBTQIA+ personen ondersteunen, beschermen of bevorderen.

Deze cijfers geven aan dat ondersteuning van LGBTQIA+ personen op de werkvloer broodnodig is. Te vaak wordt deze groep nog geconfronteerd met discriminatie of een negatieve houding. Het is belangrijk om je ervan bewust te zijn dat mensen niet uitsluitend deel uitmaken van de LGBTQIA+ gemeenschap. Ze zijn ook man of vrouw, hebben wel of geen migratieachtergrond, zijn jong of oud, enzovoort. Dit noemen we **intersectionaliteit**. Mensen bestaan dus uit verschillende identiteiten, wat betekent dat ze op basis van verschillende onderdelen van hun zijn obstakels tegenkomen en gediscrimineerd kunnen worden. Zo ervaren mensen die openlijk transgender zijn bijvoorbeeld meer uitdagingen op de arbeidsmarkt. Als deze personen ook nog eens een migratieachtergrond hebben, vergroot dit de kans op obstakels nog meer².

Je kan als delegee mee verandering in gang zetten door aan de slag te gaan rond LGBTQIA+ op de werkvloer. Dat kan op verschillende manieren. In deze handleiding leggen we de focus op drie dingen:

- **Verandering teweegbrengen** via je mandaten op het sociaal overleg en daarbuiten (zie p. 17 en verder)
- **Analyseren hoe inclusief jouw werkvloer is** en wat nodig is voor een werkplek zonder discriminatie en waar LGBTQIA+ zich goed in hun vel voelen (zie de verhalen van Marleen, Anthonie, Bert en Jessica en 'Naar een beleid op drie niveaus' op p. 28)
- Concreet aan de slag gaan met **checklists** doorheen de brochure en de **toolbox** (zie p. 34)

Met deze hefboomen in jullie handen kunnen we de cijfers hierboven omkeren en LGBTQIA+ inclusie mee mogelijk maken.

¹ LGBTI Survey Data Explorer, Fundamental Rights Agency, 2019. <http://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>.

² Onderzoek naar ervaringen van LGBTQ's op het kruispunt van herkomst en seksuele identiteit, M. Wasserbauer & A. Dhoest, 2020.



VERHAAL:

Marleen

Marleen is al 19 jaar actieve militante en sinds vier jaar HORVAL-delegee bij een voedingsbedrijf.

Tot op mijn 40ste ben ik als man door het leven gegaan. Toen ik bij het leger zat, merkte ik heel erg dat ik niet volledig mannelijk was. Maar toen kon ik dat nog niet verwoorden. Ik had ook relaties, maar doordat ik niet goed in mijn vel zat, liepen die stuk. Tot mijn laatste partner als man, mij zei: "Als jij je een vrouw voelt, ga er dan voor." Dat advies heb ik gevolgd.

Hoe verliep je coming-out op de werkvloer?

Bij mij is dat heel vlot verlopen. Om bij het begin te beginnen: ik begon in 2003 als man te werken, in 2010 ben ik officieel uit de kast gekomen.

Dat is best een grappig verhaal. Er was een collega die mij tijdens het weekend - in vrouwenkleden - tegenkwam in het shoppingcentrum en die mij aansprak als Mark. Ik zei toen "Nee hoor, ik ben de zus van Mark."

Toen ik terug naar het werk kwam, sprak ze me opnieuw aan en zei: "Wauw, jij zag er zo mooi uit met een kleedje." Ik probeerde haar opnieuw wijs te maken dat dat mijn zus was, maar mijn collega wist natuurlijk wel dat dat niet waar was. Meteen reageerde iedereen op de vloer heel enthousiast. Ze vroegen bijvoorbeeld naar mijn nieuwe naam en sindsdien werd het voor iedereen daar "Marleen". Ik ben meteen, en nu ondertussen 10 jaar, als vrouw aanzien op het werk.

Je hart is van peperkoek, op een bepaald moment breekt dat toch. Dan moet je ervoor uitkomen.

Je collega's zijn er dus steeds goed mee omgegaan?

Over het algemeen wel. Er waren natuurlijk veel vragen, maar daar heb ik altijd gewoon open en eerlijk op geantwoord. Ze vroegen dan bijvoorbeeld naar het waarom, of ze vroegen of ik mij ging laten opereren enzovoort.

Ik ben daar zelf altijd luchtig en ludiek mee omgegaan. Een vrouwelijke collega zei - toen mijn borsten begonnen groeien: "Hoe komt dat toch dat uw borsten zo groeien? Die groeien precies met de minuut." Ik zei dan: "Awel, da's simpel. Je geeft die gewoon wat water alle dagen." Mijn collega's hebben mij trouwens geholpen met tips om vrouwelijker te zijn. Ze hielpen mij bijvoorbeeld om mijn manier van wandelen eleganter te maken. Ik vond dat positief en fijn.

Voor mannelijke collega's was het moeilijker, dat aanvaardingsproces. Het is ook een machowereld, hé. Er was één collega die het er moeilijk mee had om mijn oude naam niet te noemen. Toen mijn naam officieel was aangepast op mijn identiteitskaart, heb ik hem zelf aangesproken en mijn ID laten zien. "Het is nu officieel, kijk maar."

Kon je terecht bij je leidinggevende?

Ik ben naar mijn baas gegaan en heb gezegd: ik ben nu Marleen. Dat was direct oké.

Heeft dat je proces gemakkelijker gemaakt?

Ja, ik vind van wel.

Ben je nog bij anderen te rade gegaan op de werkvloer?

Ik kon destijds terecht bij Elvire, die toen al delegee was. Zij hielp me onder andere met mijn vragen over de kleedkamers. De steun die ik van Elvire heb gekregen, was heel fijn.

We hebben toen ook heel veel hulp gekregen van de preventieadviseur en de arbeidsarts. Die hebben het proces bij het wisselen van kleedkamers heel goed begeleid. Er is toen aan alle vrouwen gevraagd of ze het zagen zitten dat ik van kleedkamer zou veranderen. Er was maar één van de zeventig vrouwen die dit niet oké vond. Het was lastiger voor de mannen toen ik nog bij hen in de kleedkamer stond met een BH aan of met panty's.

Vind je het belangrijk om als delegee daarmee bezig te zijn?

Heel wat trans personen hebben last van depressie. Ik besef dat ik geluk heb gehad dat iedereen mij aanvaard heeft. Mijn beperking (Marleen is blind en heeft nog 5% zicht) heeft mij sterk gemaakt. Ik trek mij niets aan van opmerkingen van anderen. Zoals ze op z'n Antwerps zeggen: Je m'en fous. Maar dat kan niet iedereen. Ik zal dus ook altijd opkomen voor mensen die lastige opmerkingen zouden krijgen vanwege hun geaardheid of gender.

Delegee worden is ook een strijd, je moet sterk zijn om vooruit te geraken. Het is een pluspunt dat ze op ons bedrijf een goed voorbeeld in dienst hebben. Dat kan helpen als iemand anders zich als trans persoon out. Dan zullen we daar als delegee mee bezig zijn.

Nog een laatste vraag, Marleen. Heb jij nog tips voor andere delegees?

Wees correct en respectvol en beoordeel niet vanuit je eigen gevoel. Luister en help waar het nodig is. Maak moeilijkheden voor trans personen bespreekbaar met het CPBW. Roep er hulp bij, van bijvoorbeeld de arbeidsarts, preventieadviseur en de diversiteitsconsulenten. Met vooroordelen kom je niet verder.

Wat leren we uit de ervaring van Marleen?

- ➡ Je staat er niet alleen voor! Voel je zelf twijfels om met dit thema aan de slag te gaan omdat je hiermee weinig ervaring hebt? Vraag hulp! De personeelsdienst, de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur en -arts zijn er niet enkel voor de werkgever, maar ook voor jou. Merk je dat hier nog een drempel bestaat in jouw bedrijf of wordt er nog niet genoeg rond gedaan? Contacteer dan de diversiteitsconsulent van jouw regio! Zij kijken samen met jou wat er van de werkgever verwacht kan worden.
- ➡ Zorg voor een ondersteunende werkomgeving. Spreek collega's en je leidinggevende aan en zeg hoe belangrijk hun rol is in het creëren van een veilig onthaal en aangename sfeer op de werkvloer. Vraag samen aan LGBTQIA+ collega's welke woorden ze gepast en ongepast vinden. Zoals Marleen aangeeft, kan humor bovendien helpen om situaties te ontmijnen. Toch willen sommige mensen bewust kwetsen. Deze opmerkingen neger je best of meld je aan je leidinggevende. Dit is grensoverschrijdend gedrag. Hoe je hiermee omgaat als collega/ omstaander van een slachtoffer, ontdek je in de toolbox op p. 34.
- ➡ Iemands identiteit bestaat uit veel lagen of kruispunten waarmee je rekening moet houden. Dit heet intersectionaliteit of kruispuntdenken (zie p. 10). Marleen is bijvoorbeeld trans vrouw, maar heeft ook een beperking. Spreek je collega's en leidinggevende aan om met deze extra kruispunten bij werknemers rekening te houden, want ieders noden zijn anders.

Hoe zit het op onze eigen werkvloer?

Werkvloeren zijn een samenspel van het beleid van de werkgever dat op papier staat en de ongeschreven regels over hoe er met elkaar wordt omgegaan. Samen vormt dat de bedrijfscultuur. Simpelweg: de bedrijfscultuur is de normale gang van zaken binnen een bedrijf. Die cultuur kan eerder positief of eerder negatief zijn voor LGBTQIA+ personen. Zo las je in de getuigenis van Marleen dat een positieve bedrijfscultuur ervoor zorgt dat ook de ervaringen van LGBTQIA+ personen positiever zijn.

Voorbeeld

Op een werkvloer waar het woord homo als scheldwoord in het rond vliegt, zullen LGBTQIA+ personen zich waarschijnlijk niet veilig voelen om zichzelf te zijn. Dit is grensoverschrijdend gedrag. **Op pagina 34 vind je tips om daarmee om te gaan.**

Positief reageren op een coming-out daarentegen kan een steun zijn voor LGBTQIA+ collega's en een positief effect hebben op de bedrijfscultuur. Zo had Marleen (p. 11) enkele positieve ervaringen met haar collega's en leidinggevende. Die laatste kan een belangrijke rol spelen in het aanvaardings- en sensibiliseringsproces van werknemers.



We zijn ons vaak niet bewust van de heersende bedrijfscultuur. Stel jezelf, en je collega-delegees, daarom eens de volgende vraag:

Wat beschrijft jouw werkvloer het best?

<ul style="list-style-type: none"> • Antidiscriminatiecharter • Open gesprekscultuur over omgangsvormen • Gelijke loopbaankansen, ongeacht seksuele oriëntatie en genderidentiteit • Constructieve opmerkingen en feedback • Ieders waarde wordt erkend 	<p>Inclusieve werkvloer</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Commentaar op je uiterlijk en gedrag • Vaak worden onderbroken en niet serieus worden genomen • Indringende vragen over je privéleven • Gereduceerd worden tot de 'LGBTQIA+ collega' • Een constante aan stereotyperende grappen 	<p>Intimiderende werkvloer</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Systematisch met het foute gender omschreven worden • Genegeerd worden door je collega's • Je wordt toegang geweigerd tot kleedkamers/toiletten • Je loopt een promotie of job mis vanwege je seksuele geaardheid of genderidentiteit • Praten over je seksuele oriëntatie of gender zonder te vragen 	<p>LGBTQIA+ fobe werkvloer</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Je klachten over pesterijen worden genegeerd • Dreigen met degradatie of ontslag • Verbale en fysieke intimidatie • (Seksueel) grensoverschrijdend gedrag • Gewelddadige pesterijen 	<p>Agressieve werkvloer</p>

Dit kader zegt iets over jouw bedrijfscultuur en hoe veilig die werkvloer is voor personen met een LGBTQIA+ achtergrond. Bevindt jouw bedrijf zich in het rode, oranje of gele vlak, dan is het tijd voor actie!

Werkgevers en hun verplichtingen

Om de werkomgeving zo veilig mogelijk te maken, moet de werkgever voldoen aan een aantal vereisten.

Jouw hefboomen:



Antidiscriminatiewetgeving



Codex over het welzijn op het werk



Wetgeving over psychosociale risico's en geweld pesterijen en seksueel ongewenst gedrag

Ten eerste mag een werkgever niet discrimineren. De **antidiscriminatiewetgeving** zegt dat discriminatie op basis van genderidentiteit en/of seksualiteit verboden zijn. Dit geldt voor de hele loopbaan: discriminatie kan bijvoorbeeld voorkomen bij de sollicitatie, tijdens het werk (bv. promotie) of ontslag.

Wanneer je op de werkvloer het slachtoffer bent van LGBTQIA+fobe opmerkingen kan je (ook) een beroep doen op de wetgeving over welzijn, psychosociale risico's en pesterijen op het werk.

De **codex over het welzijn op het werk** verplicht de werkgever ook om het nodige te doen zodat het fysiek én mentaal welzijn van het personeel niet in gevaar komt. Dat moet de werkgever doen via een dynamisch risicobeheersingssysteem. Dat betekent dat mogelijke risico's voor het welzijn van de werknemers moeten worden opgespoord en aangepakt. Dit doet de werkgever, in samenwerking met de preventie-adviseurs, via:

- de *risicoanalyse*, om risico's op te sporen;
- het *vijfjaarlijks globaal preventieplan*, om op lange termijn maatregelen vast te leggen om die risico's te vermijden of beperken;
- en het *jaaractieplan*, om per jaar de maatregelen vast te leggen die het globaal preventieplan helpen uitvoeren.

Binnen de codex welzijn op het werk is er ook aandacht voor **psychosociale risico's** (PSR), waaronder ook **geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag**³ (G-P-OSG) vallen. De codex zegt dat de werkgever in het kader van de algemene risicoanalyse, ook situaties moet identificeren die een psychosociaal risico inhouden. Het gaat dan bijvoorbeeld over schade aan de gezondheid die het gevolg is van conflicten, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

³ Pesten is grensoverschrijdend gedrag met volgende kenmerken: het gebeurt herhaaldelijk, het heeft de intentie te schaden (in tegenstelling tot plagen), er is een machtsverhouding (in tegenstelling tot plagen) en heeft een negatieve impact. Hoewel deze kenmerken kunnen helpen om een peestsituatie te herkennen, is de grens tussen plagen en pesten bij iedereen anders. Dat komt door het laatste, subjectieve, kenmerk: de al dan niet negatieve impact die de opmerkingen of het gedrag op iemand heeft. Gebaseerd op: https://www.grenswijs.be/wat-pesten#verschil_met_plagen_en_ruzie

Soms wordt er een specifiek gevaar vastgesteld, bijvoorbeeld een leidinggevende die de LGBTQIA+ collega's in hun team viseert. Dan is het mogelijk een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie te laten uitvoeren. De specifieke risicoanalyse kan worden opgestart wanneer de werkgever zelf dit initiatief neemt of wanneer minstens één derde van de delegees in het CPBW dit verzoekt.

Wat kan je doen met jouw mandaten?

In het sociaal overleg komen heel wat thema's aan bod waarover je als delegee iets te zeggen hebt. Veel van deze thema's kunnen een rol spelen in het welzijn van LGBTQIA+ werknemers. Hieronder vind je per mandaat een overzicht van zaken waar je rekening mee kan houden. De lijst dient vooral als inspiratie zodat je zicht hebt op al je mogelijkheden.

Ontdek je door onderstaande checklist dat je meer informatie nodig hebt, bijvoorbeeld rond de noden en behoeften van LGBTQIA+ personeel, mogelijke opleidingen over LGBTQIA+ en grensoverschrijdend gedrag of coaching van leidinggevenden om een visie op LGBTQIA+ diversiteit uit te werken? Check dan zeker de toolbox op p. 34 en de lijst met websites van de ondersteunende organisaties op p. 38.

CHECKLIST VOOR DELEGEES IN DE ONDERNEMINGSRAAD

Selectie en aanwervingsbeleid
*CAO 38 verplicht werkgevers te garanderen dat elke sollicitant gelijk wordt behandeld.

Is er overleg over LGBTQIA+ thema's op de OR?

- Worden vacatures op een inclusieve manier opgesteld en wordt diversiteit hier expliciet in vermeld?
 - Wordt er op toegezien dat kandidaten op een neutrale manier worden geselecteerd?
 - Zijn rekruteerders zich bewust van de (mogelijke) impact van stereotypen en vooroordelen bij selectie en werving?
-

Onthaalbeleid

*CAO 22 verplicht werkgevers het onthaal voor nieuwe werknemers te organiseren.

- Wordt de gedragscode/antidiscriminatieclausule/... aangehaald op het onthaal van nieuwe werknemers?
- Wordt er tijdens het onthaal van nieuwe werknemers ruimte gemaakt om specifieke noden en behoeften te bespreken?

Opleidingsplan

*Het opleidingsplan wordt verplicht voorgelegd aan de leden van de OR voor 15 maart.

- Wordt er in het opleidingsplan rekening gehouden met 'risicogroepen'?
- Is er opleiding over LGBTQIA+ en/of grensoverschrijdend gedrag voorzien voor leidinggevenden in het opleidingsplan?
- Kan het personeel opleiding over LGBTQIA+ en/of grensoverschrijdend gedrag volgen?

Communicatie

- Wordt alle communicatie gescreend op LGBTQIA+ inclusie en aangepast waar nodig?
- Kunnen naamsveranderingen worden doorgegeven en worden die correct en snel aangepast in het personeelsbestand?
- Zijn alle bovenstaande procedures duidelijk, gekend en toegankelijk?

Antidiscriminatiebeleid

- Is er een gedragscode en/of antidiscriminatieclausule? Wordt daarin LGBTQIA+ opgenomen?

Leiderschap

- Dragen de leidinggevenden een duidelijke visie uit rond LGBTQIA+ diversiteit en inclusie?
- Communiceren de leidinggevenden over het diversiteitsbeleid naar hun teams?
- Zijn leidinggevenden attent voor signalen van discriminatie en pesten en reageren ze hierop?

Diversiteitsbeleid

- Is er een diversiteitsbeleid waar LGBTQIA+ expliciet in wordt vermeld op het bedrijf?
- Is er een duidelijke visie en strategie over LGBTQIA+ in het diversiteitsbeleid?
- Zijn er concrete maatregelen/acties i.v.m. LGBTQIA+ opgenomen in het diversiteitsbeleid?
- Wordt het diversiteitsbeleid regelmatig geëvalueerd en vernieuwd?
- Wordt de betrokkenheid van de OR expliciet vermeld in het diversiteitsbeleid?

Worden bovenstaande maatregelen minstens jaarlijks geëvalueerd?

CHECKLIST VOOR DELEGEES IN HET CPBW

Is er overleg over LGBTQIA+ thema's op het CPBW?

Welzijn en preventie

- Wordt discriminatie op basis van LGBTQIA+ kenmerken erkend als een psychosociaal risico op het werk?
- Wordt er in de risicoanalyse, het GPP en het JAP rekening gehouden met LGBTQIA+ thema's?

Grensoverschrijdend gedrag

- Worden individuele incidenten van GOG besproken op het CPBW en gecollectiveerd?
- Is er een klachten- en meldingsprocedure voor incidenten van GOG?

Vertrouwenspersoon

- Komt de vertrouwenspersoon naar het CPBW als 'psychosociale risico's' op de agenda staan?
- Is er opleiding over LGBTQIA+ thema's voor de vertrouwenspersoon?
- Kent de vertrouwenspersoon alle procedures rond incidenten van GOG?
- Is de vertrouwenspersoon gekend bij het personeel?

Inclusieve communicatie

- Is de informatie over hoe het bedrijf omgaat met LGBTQIA+ gemakkelijk terug te vinden voor het personeel?
- Wordt de informatie over hoe het bedrijf omgaat met LGBTQIA+ actief verspreid bij het personeel?

Worden bovenstaande maatregelen minstens jaarlijks geëvalueerd?




TIPS VOOR DELEGEES

Als delegee ben jij de ideale persoon om ervoor te zorgen dat er in de hele syndicale werking aandacht is voor LGBTQIA+ thema's. Je kan nagaan of al je collega-delegees dezelfde visie delen en bespreken op welke manier jullie met het thema om willen gaan. Bijvoorbeeld: Voelt iedereen van de syndicale afvaardiging zich genoeg geïnformeerd om LGBTQIA+ personen individuele bijstand te geven? Als dat niet zo is, dan kan je samen bekijken hoe jullie dit gaan aanpakken.

Je kan hiervoor meer informatie en hulp vragen bij je secretaris, centrale en diversiteitsconsulent(en).

Je bent als delegee ook verantwoordelijk voor de communicatie naar de achterban.

Enkele tips zodat je collega's weten dat jullie aandacht hebben voor LGBTQIA+ thema's:

-  Zorg dat ook LGBTQIA+ werknemers zelf gehoord worden in de discussie over LGBTQIA+ noden op de werkvloer, zoals Anthonie benadrukt op p. 21.
-  Neem jullie visie over LGBTQIA+ op in het syndicaal onthaal. Bijvoorbeeld in jullie onthaalbrochure.
-  Gebruik gebeurtenissen als de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie (IDAHOT, 17 mei) om jullie aandacht voor LGBTQIA+ in de kijker te zetten.
-  Verspreid onder je collega's de boodschap dat je zal deelnemen aan de Antwerp of Belgian Pride en dat anderen ook meer dan welkom zijn om aan te sluiten.
-  Maak successen op het sociaal overleg over LGBTQIA+ (Bijvoorbeeld de introductie van een antidiscriminatieclausule in het arbeidsreglement) bekend bij je collega's.
-  Laat van je horen wanneer je homofobe en transfobe uitspraken hoort. Maak duidelijk dat je niet akkoord gaat met beledigingen en pesterijen.



VERHAAL:

Anthonie

Anthonie is 12 jaar delegee voor de Algemene Centrale bij een multinational in de haven van Antwerpen.

Ik werk in een chemische productieomgeving met volcontinue shiftsystemen. Dat is een erg mannelijke, witte en *heteronormatieve* werkomgeving. Maar we proberen daar via de werkgroep gelijke kansen op het bedrijf toch aan te sleutelen om tot meer inclusiviteit te komen.

Concreet zijn er bij ons twee werkgroepen die hierbij helpen. De werkgroep “Diversiteit” en de werkgroep “Gelijke kansen”, opgericht in de schoot van respectievelijk de OR en het CPBW.

Toen twee medewerkers een tijdje geleden in transitie gingen, bleken de werkgroepen de ideale plek om dit op te nemen. We merkten dat er bij leidinggeven en HR onvoldoende kennis was, wat al snel leidde tot paniekerige reacties zonder echte oplossingen.

Hadden jullie als delegatie die kennis dan wel?

Zeker ook niet iedereen, nee. We hebben daarom, op eigen initiatief, met de directie afgesproken dat zowel de werknemers- als de werkgeversvertegenwoordigers in de werkgroepen, en ook de HR-mensen, zich snel zouden bijscholen. We deden dit onder andere via brochures van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Çavaria.

Samen met de onwetendheid verdwenen de paniekerige reacties en steeg het wederzijds begrip. Onbekend is onbemind, zo bleek weer.

Welke suggesties konden jullie in de werkgroep voor de personen in transitie doen?

De eerste en uiterst belangrijke boodschap die we wilden brengen, was dat er niet over die personen moest gepraat worden, maar vooral mét hen. Dat geldt trouwens ook voor andere diversiteitsgronden: we zijn tenslotte allemaal gewoon mensen. Er is meer dat ons bindt dan wat ons scheidt. Praten met elkaar is cruciaal.

Meer concreet zorgden we ervoor dat HR bepaalde zaken in orde bracht: administratieve procedures maken zodat mensen makkelijk van naam konden wisselen, een - tijdelijk - aparte kleedkamer voor hen inrichten, hen van fiets laten wisselen, ervoor zorgen dat leidinggevenden op de hoogte waren,

Welke andere zaken komen nog aan bod in de werkgroep?

Dat gaat heel breed. Representativiteit bijvoorbeeld. We staan erop dat de bedrijfscommunicaties of wervingscampagnes diversiteit tonen. En we werken als vakbond erg hard aan een vrouwvriendelijke werkomgeving zonder discriminatie of seksisme. We zijn er bijvoorbeeld in geslaagd om borstvoedingsverlof betaald te maken. Dat kan ook helpen bij de bedrijfsdoelstelling om minstens 40% vrouwen aan te nemen in de toekomst, Zo wint deze keer iedereen.

Er is een "Charter gelijke kansen" waarin duidelijk positie wordt genomen tegen discriminatie en voor respect. Dat heeft voordelen: het is een uniforme boodschap die zwart op wit staat.

Specifiek rond LGBTQIA+ thema's zijn we erin geslaagd om de functiebenamingen genderneutraal te maken. Ook bij bedrijfsprocedures worden nu de voornaamwoorden die/hun gebruikt. We wijzen ook op het belang van zaken zoals de Internationale Dag tegen Homo- en Transfobie. Zo kunnen we preventief werken en ook sensibiliseren op de werkvloer. Het komt erop aan goede afspraken te maken en toe te zien op de uitvoering ervan.

Hoe kan je werkgever nog stappen vooruit zetten?

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers op het einde van de rit dezelfde rechten hebben. Eén van onze eisen is nog steeds een volledige compensatie als je zwanger bent, maar ook bijvoorbeeld als je in transitie gaat. Maar ook het nakijken van verzekeringspolissen in cao's kan nuttig zijn, om te checken of die up-to-date zijn en of transitie-gerelateerde kosten hierin zijn opgenomen.

Jij maakt deel uit van het Antwerpse LGBTQIA+ netwerk voor delegees. Waarom vind je dat belangrijk?

Werken aan een inclusieve en rechtvaardige wereld is wat een vakbond doet. De cijfers over het welzijn van LGBTQIA+ personen zijn echter dramatisch, ook op de werkvloer. Expertise en ervaringen uitwisselen om de kwetsbare positie van deze werknemers te verbeteren is daarom cruciaal en broodnodig.

En tot slot, heb jij nog tips voor andere delegees die met dit thema aan de slag willen gaan op hun bedrijf?

We zijn allemaal mensen: luister en praat met elkaar. Stippel samen de weg uit waar je naartoe wil. Bij een gedragen oplossing kan het vertrouwen en begrip groeien. Geen paniekvoetbal, maar oplossingen op mensenmaat. Doe daarbij een beroep op het netwerk en de kennis die bij het ABVV te vinden zijn. Samen zijn we immers altijd sterker.

Wat leren we uit de ervaring van Anthonie?

- ➡ *Creëer safe en brave spaces!* Anthonie benadrukt het belang van werkgroepen en het LGBTQIA+ netwerk. Zo een netwerk waarin mensen veilig ervaringen en expertise kunnen uitwisselen kan een safe en brave space zijn.
- ➡ Werk stap voor stap. Kleine aanpassingen, zoals in de kleedruimtes en toiletten of een X toevoegen aan documenten met enkel M/V-opties kunnen voor veel mensen al een groot verschil betekenen. Werknemers ondersteunen zit soms dus in kleine, praktisch zaken. Welke andere voorzieningen heel betekenisvol zijn, lees je in 1.4 op p. 30.
- ➡ “Onbekend is onbemind” zegt Anthonie. Hiermee wijst hij nogmaals op het belang van informatie! Veel mensen hebben geen slechte bedoelingen, maar zijn nog niet veel in contact geweest met LGBTQIA+ personen. Informeren en sensibiliseren, ondersteund door de werkgever, is daarom cruciaal. Ook hiervoor kan je de ABVV-diversiteitsconsulent aanspreken.

CHECKLIST: WERKEN AAN EEN LGBTQIA+ POSITIEVE WERKVLOER

Hieronder vind je een overzicht van vragen die je jezelf kan stellen als je wil werken aan een werkvloer zonder discriminatie, homofobie en transfobie.

Hoe je specifiek aan de slag kan met deze thema's lees je op de volgende pagina's.

Wordt in jouw bedrijf gewerkt aan een veilig en positief klimaat?

- Is er een visie op wat het bedrijf verstaat onder respectvol gedrag, en wat onder grensoverschrijdend gedrag? (Bijvoorbeeld via een gedragscode)

- Is de delegatie betrokken bij het opmaken van die visie?

- Wordt die visie bekendgemaakt bij het personeel?

- Zijn er afspraken gemaakt over wat de consequenties zijn bij grensoverschrijdend gedrag?

- Zijn alle betrokken actoren (alle werknemers, leidinggevenden, personeelsdienst, vertrouwenspersoon, delegatie zelf, ...) genoeg geïnformeerd om signalen van grensoverschrijdend gedrag te herkennen?

Worden risico's voor LGBTQIA+ collega's in jouw bedrijf actief opgespoord?

- Is er bij risicoanalyses aandacht voor de risico's die LGBTQIA+ collega's lopen?

- Worden actuele problemen rond LGBTQIA+ opgenomen in het jaaractieplan?

- Worden andere welzijnsthema's die niet specifiek over LGBTQIA+ gaan, toch bekeken vanuit een LGBTQIA+ bril?

- Wordt een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie gedaan als er een acuut risico/gevaar wordt vastgesteld?

Wordt er gepast gereageerd op incidenten?

- Is het duidelijk waar slachtoffers van LGBTQIA+ pestgedrag terecht kunnen? Zijn de meldingsprocedures voldoende gekend?

- Kunnen incidenten op een vertrouwelijke manier gemeld worden?

- Zijn er richtlijnen over hoe te reageren op een incident? (nazorg voor het slachtoffer, afspraken over de daden)

- Worden alle incidenten bijgehouden en opgevolgd?

- Worden die incidenten via het CPBW opgevolgd?



VERHAAL:

Jessica & Bert

Jessica en Bert zijn BBTK-delegees uit de financiële sector.

Bert is al twaalf jaar delegee. Voor de laatste verkiezingen sprak Jessica hem aan: "Of er niet meer kon gebeuren rond diversiteit op de werkvloer?" Ze bundelden hun krachten en gezien Jessica's kennis over het thema, kwam ze op de lijst terecht. Vandaag timmeren ze aan de weg naar meer LGBTQIA+ inclusie op de werkvloer.

Hoe zijn jullie daar als kern rond beginnen werken?

Bert: Dat was geen evidentie. Jessica is delegee geworden, specifiek om diversiteit op de agenda te krijgen.

Vanuit onze BBTK-kern begonnen we pamfletjes uit te delen rond themadagen, zoals IDAHOT (de Internationale Dag tegen Hombifobie en Transfobie. Onze collega's aarzelden eerst: ze dachten dat het thema voor iedereen een non-issue was. Door de verhalen van Jessica en andere collega's te horen, beseften ze dat de aanvaarding van LGBTQIA+ nog geen evidentie is.

We waren de enige vakbond die zulke pamfletten maakte, wat ons toen (en vandaag nog steeds) onderscheidt van de andere vakbonden op het bedrijf. Daarrond is nu ook verbondenheid tussen verschillende kernen: er waait een frisse wind én mensen willen daar energie in steken. We merken echt een positieve verandering de laatste jaren.

Jessica: Op mijn afdeling waren er al heel wat personen met een LGBTQIA+ achtergrond. Die begonnen zich vanzelf te verenigen en namen deel aan initiatieven zoals Open@Work. Dat is een netwerk waarin bedrijven zich kunnen engageren voor een LGBTQIA+ charter. Ik dacht bij mezelf: het zou mooi zijn als we daar als bedrijf deel van kunnen uitmaken.

Hoe proberen jullie van LGBTQIA+ inclusie een collectief thema te maken?

Jessica: We hebben aangekaart dat er weinig specifiek werd gedaan rond LGBTQIA+ op de werkvloer. HR zag in dat er meer nodig was en richtte daarom de werkgroep "Diversity Rocks" op. Dat is een adviesorgaan vanuit HR om vanop de werkvloer te kijken wat er leeft rond het thema. Een andere delegee en ikzelf nemen deel aan deze werkgroep. Zo weten we wat er speelt en kunnen we dat gebruiken in ons vakbondswerk.

Bert: Er is wel een commissie welzijn, die gekoppeld is aan het CPBW, waar er overleg is tussen de vakbonden en werkgever. Hier kunnen we wel LGBTQIA+ en diversiteit in het breed aankaarten. We kunnen dus vanuit beide kanten werken en zaken op de agenda zetten. Het is goed om de informatie uit de verschillende bronnen naast elkaar te kunnen leggen.

Jessica is ook aanspreekpunt van de werkgroep LGBTQIA+ binnen Diversity Rocks. Ze is vanuit BBTK op ons bedrijf het aanspreekpunt rond diversiteit.

Jessica: We merken dat dit het thema meer bespreekbaar maakt onder collega's. Mijn eigen openheid over het feit dat ik zelf transvrouw ben en een officieel aanspreekpunt ben, zorgt ervoor dat collega's de weg naar mij vinden.

Wat ook helpt, is ons LGBTQIA+ personeelsnetwerk. Hier kunnen LGBTQIA+ collega's (maar ook anderen) samenkomen en activiteiten organiseren. Hierdoor voelen ook steeds meer collega's zich thuis op de werkvloer. Het bedrijf maakt hier ook budget voor vrij.

Dankzij die steun kunnen we nu eigenlijk als delegees heel veel. Het helpt dat mensen merken dat het doorleefd is en gestimuleerd wordt van verschillende kanten.

Wat wordt er in de 'Diversity Rocks' werkgroep allemaal besproken?

Jessica: Er werd daar aangekaart dat personeel niet altijd weet hoe te reageren op vragen van klanten over discriminatie. HR heeft een vorming georganiseerd voor alle kantoormedewerkers. We zijn nu ook bezig rond omstaanderstraining. Zo kan personeel leren hoe ze kunnen omgaan wanneer ze getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag.

We zijn een internationaal bedrijf en proberen er via de werkgroep voor te zorgen dat iedereen gelijke rechten heeft. Zo krijgt al het personeel overal hetzelfde ouderschapsverlof, ook in landen waar die wetgeving nog niet zo progressief is als in België.

Waar kan jullie bedrijf nog stappen in zetten?

Jessica: Doorgroeimogelijkheden: er zijn toch nog vooroordelen en er wordt zeker nog te veel onbewust gediscrimineerd. Gelukkig is dat besef er al maar nu moet er nog iets aan veranderd worden. De kansen moeten eerlijker.

Bert: We merken ook op dat er soms nog een verschil is tussen theorie en praktijk. Er is bijvoorbeeld de regel dat iedereen respectvol is, maar in de praktijk gebeurt dat niet altijd. Ook leidinggevenden ondernemen niet altijd actie tegen respectloos gedrag. De theorie en de praktijk gelijk krijgen, is een proces van lange adem.

Welke tips heb je voor andere delegees die hun werkvloer LGBTQIA+ vriendelijker willen maken?

Jessica: Bij ons is het uniek dat we niet strijden tegen de werkgever, maar samen met HR proberen na te denken. We werken dan aan hetzelfde doel en het is mooi dat een vakbond dat ook kan doen. Het hoeft niet altijd een gevecht te zijn.

Bert: Diversiteit hoort bij Solidariteit, dat is wat ons als vakbond ook uniek maakt en onderscheidt.

Jessica: Andere tip: bouw een netwerk uit! Ga op zoek naar bondgenoten binnen je bedrijf en bij de vakbond, zoals de diversiteitsconsulenten. We nemen ook deel aan het Antwerpse LGBTQIA+ netwerk voor delegees. Het is een plek om nieuwe mensen te leren kennen en inspiratie op te doen hoe je zelf dingen kan aanpakken op je bedrijf. Ik hoop dat de werkgroep nog groeit, zodat het thema nog meer zichtbaar kan worden.

Wat leren we uit de ervaring van Jessica en Bert?

- ➔ Ga bondgenootschappen aan met LGBTQIA+ personen. Jessica is zowel een formeel als informeel aanspreekpunt rond vragen over dit thema. Haar ervaringen zijn meer representatief voor bekommernissen van LGBTQIA+ collega's.
- ➔ Gelijke rechten gaan om collectieve maatregelen. Soms wordt diversiteitsbeleid beperkt tot de behandeling van individuele situaties. Een maatregel die genomen wordt voor een LGBTQIA+ collega kan ook een positief effect hebben voor andere collega's. Zo kan een debat over gender(expressie)gelijkheid ook de uitbreiding van vaderschapsverlof, de loonkloof tussen mannen en vrouwen en arbeidsduurvermindering op gang brengen.
- ➔ Doe het beleid op kwaliteits- en reactieniveau (zie p. 28) leven. Een gedragscode en een anti-discriminatieclausule zijn de eerste stappen naar een LGBTQIA+ vriendelijke werkomgeving, maar zijn niet voldoende. Laat deze gedragsregels leven door vorming te organiseren, zoals Bert en Jessica deden met de omstaanderstraining.



Naar een beleid op drie niveaus

LGBTQIA+ personen kunnen het slachtoffer zijn van discriminatie en voelen zich niet altijd veilig op de werkvloer. Daarom verbergen LGBTQIA+ werknemers soms hun identiteit. Amper 28% zegt op het werk volledig open te zijn over hun achtergrond.⁴

Te weinig bedrijven zetten zich in voor een werkvloer waar diversiteit wordt gerespecteerd en discriminatie wordt bestreden. Als delegee kan je hier een belangrijke rol in spelen. In het sociaal overleg kan je de werkgever op diens verantwoordelijkheid wijzen en voorstellen doen. Buiten het overleg kan je natuurlijk je LGBTQIA+ collega's ondersteunen.

Als delegee kan je op drie niveaus impact uitoefenen:

- **Het kwaliteitsniveau:** werken aan een veilige werkvloer door een duidelijk kader te scheppen voor gedrag dat wel of niet toegelaten is.
- **Het preventieniveau:** het niveau van de risicoanalyses en preventieplannen, om risico's op discriminatie en LGBTQIA+ haat op te volgen en te beperken.
- **Het reactieniveau:** LGBTQIA+ personen die slachtoffer worden op de werkvloer opvolgen en ondersteunen.

1. HET KWALITEITSNIVEAU

Werken aan kwaliteit betekent weten waar je bedrijf voor staat en welk gedrag wel of niet oké is. Via sensibiliseringsinitiatieven, een gedragscode en/of een non-discriminatieclausule kan het bedrijf de bedrijfscultuur beïnvloeden. Daardoor kan een bedrijf actief inzetten op een veilig en positief klimaat voor LGBTQIA+ personen.

Wordt in jouw bedrijf gewerkt aan een veilig en positief klimaat?

Is er een visie rond respectvol of grensoverschrijdend gedrag? De gedragscode in de toolbox op p. 34 of de websites op p. 38 kunnen je inspireren.

Is de delegatie betrokken bij het opmaken van die visie?

Is die visie bekend bij het personeel?

Bestaan er afspraken over de gevolgen bij grensoverschrijdend gedrag?

Is iedereen (werknemers, leidinggevenden, personeelsdienst, vertrouwenspersoon, de delegatie, ...) voldoende geïnformeerd om signalen van grensoverschrijdend gedrag te herkennen?

⁴ LGBTI Survey Data Explorer, Fundamental Rights Agency, 2019. <http://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>.

1.1 IEDEREEN AAN BOORD

Heel wat collega's en leidinggevendenden zien hun eigen gedrag tegenover personen met een LGBTQIA+ achtergrond niet als problematisch. Ook een onschuldig bedoeld grapje kan een LGBTQIA+ collega kwetsen.

Hoe we ons gedragen is deels ingegeven door onbewuste vooroordelen. Dat zijn stereotypes en gedrag die mensen onbewust toeschrijven aan een persoon of groep. Daar krijgen LGBTQIA+ personen meer mee te maken dan anderen⁵.

Voorbeeld

Veel personen stellen zich bij "het gezin" nog steeds een moeder, vader en twee kinderen voor. Toch zijn er ondertussen al veel andere gezinsvormen: alleenstaande ouders met kinderen, koppels zonder kinderen, gezinnen met twee moeders of twee vaders, of andere gezinsvormen.

Die vooroordelen kunnen onze houding naar LGBTQIA+ collega's beïnvloeden zonder dat we ons daarvan bewust van zijn. Werken aan het kwaliteitsniveau is ook: initiatief nemen om collega's te wijzen op die vooroordelen. Dat kan bijvoorbeeld via vormingen of sensibiliseringscampagnes. Zo haalt Anthonie op p. 21 aan dat "paniekerige reacties verdwenen en het wederzijds begrip steeg" in zijn organisatie nadat leidinggevendenden en HR zich bijschoolden.

1.2 DE GEDRAGSCODE

Een gedragscode is een interne overeenkomst waarin de waarden en normen van een organisatie en het daarbij passende gedrag worden beschreven. De gedragscode moet een positieve sfeer en respectvol gedrag aanmoedigen. Het document is méér dan een afkeuring van grensoverschrijdend gedrag zoals pesterijen en discriminatie.

De gedragscode gaat niet alleen over LGBTQIA+ fobie, maar ook bijvoorbeeld over racisme, seksisme en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

De gedragscode kan een basis zijn om gesprekken op het sociaal overleg vorm te geven. Het zorgt voor duidelijkheid wanneer er zich incidenten voordoen. De code kan ook voor personeel zelf een goede leidraad zijn om te weten hoe ze kunnen reageren op voorvallen.

Elementen die je kan laten opnemen in de gedragscode:

- Wat verstaan we onder grensoverschrijdend gedrag?
- Wat zijn de afspraken voor collega's en leidinggevendenden die grensoverschrijdend gedrag zien gebeuren?
- Welke meldingskanalen bestaan er?
- Wat zijn de gevolgen bij overtreding?

In de toolbox van deze gids kan je op p. 35 een voorbeeld terugvinden van een gedragscode.

⁵ Call It Hate. Attitudes over holebi- en transfobe haatmisdrijven in België, cavariva, 2018, <https://cavariva.be/sites/default/files/bijlagen/Onderzoeksresultaten%20Call%20It%20Hate%20voor%20Belgi%C3%AB.pdf>.

1.3 DE NON-DISCRIMINATIECLAUSULE

Het is verboden voor een werkgever om te discrimineren op basis van LGBTQIA+ achtergrond. Een non-discriminatieclausule bevestigt dat verbod en bevestigt het engagement van je werkgever om er aandacht voor te hebben. Een voorbeeld hiervan kan je vinden in de toolbox op p. 37.

Elementen die je kan laten opnemen in de non-discriminatieclausule:

- “We werken aan een inclusieve werkomgeving waar ieder zichzelf kan zijn, de eigen talenten kan inzetten en ontwikkelen, gelijke kansen krijgt en niet gediscrimineerd wordt.”
- “We zorgen ervoor dat diversiteit en inclusie gedragen begrippen zijn doorheen het beleid van onze organisatie. Dit gaat verder dan de wettelijke bepalingen rond non-discriminatie en het welzijn van werknemers en speelt in op alle facetten en processen in de organisatie, waaronder de instroom en doorstroom van werknemers. Door in te grijpen in deze structuur veranderen we ook de cultuur van onze organisatie/ bedrijf.”
- “Samen met de leden van de OR evalueren we jaarlijks de eigen werking rond inclusie en diversiteit. We meten de resultaten en sturen bij waar nodig.”

1.4 INCLUSIEVE VOORZIENINGEN

LGBTQIA+ inclusief zijn, gaat niet enkel over de bestrijding van grensoverschrijdend gedrag en discriminatie. Materiële of tastbare en zichtbare voorzieningen op een bedrijf, zoals de ruimte waarin we werken of de documenten met onze naam, zijn ook erg belangrijk.

Voor LGBTQIA+ personen kunnen een genderneutraal toilet, omkleedruimte of douche, waar geen symbool van een man of vrouw op staat, heel belangrijk zijn. Een ruimte binnenstappen waarin de persoon telkens moet nadenken over het ‘hokje’ waarin die past, kan confronterend en zelfs pijnlijk zijn⁶.

Ook de papieren voorzieningen waarin hun officiële naam staat, en niet de naam waarmee ze zich identificeren als non-binair persoon of na een transitie, kunnen frustrerend zijn. Met een kleine aanpassing aan personeelsdocumenten, bijvoorbeeld het gebruik van een andere roepnaam, voelen personen zich welkom zoals ze zijn. Bovendien kan over deze papieren voorzieningen al nagedacht worden vóór er LGBTQIA+ personen aan de slag gaan.

Inclusieve vacatures (met m/v/x) kunnen ervoor zorgen dat iedereen zich aangesproken voelt om te solliciteren.

Dit zijn slechts enkele voorbeelden van hoe voorzieningen inclusief worden. Wil je meer weten over zulke initiatieven, vraag het aan je diversiteitsconsulent (pagina 40), en surf naar de websites op pagina 38.

⁶ <https://klijqvzwb.be/genderinclusief-sanitair>

2. HET PREVENTIENIVEAU

Het preventieniveau gaat over het algemeen preventiebeleid, dat de werkgever verplicht is te voeren. Zelfs met sensibiliserings-initiatieven en een gedragscode en/of anti-discriminatieclausule, bestaat de kans dat LGBTQIA+ collega's op zaken botsen die hun welzijn op het werk verminderen. Uit de getuigenis van Jessica en Bert (pagina 25) blijkt dat er nog vaak een kloof tussen de praktijk en theorie bestaat. Het is belangrijk om risico's op te sporen en bij te sturen via maatregelen. In het gehele preventiebeleid moet er aandacht zijn voor LGBTQIA+ thema's.

Worden risico's voor LGBTQIA+ collega's in jouw bedrijf actief opgespoord?

Is er bij risicoanalyses aandacht voor de risico's die LGBTQIA+ collega's tegenkomen?

Worden actuele problemen rond LGBTQIA+ opgenomen in het jaaractieplan?

Worden andere welzijnsthema's die niet over LGBTQIA+ specifiek gaan, toch bekeken vanuit een LGBTQIA+ bril?

Wordt een risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie gedaan als er een acuut risico/gevaar wordt vastgesteld?

2.1 PSYCHOSOCIALE RISICO'S OPSPOREN BIJ LGBTQIA+ COLLEGA'S

De psychosociale risicoanalyse wordt door de preventiedienst uitgevoerd, meestal met een bevraging. In deze bevraging komen de 5 A's aan bod: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrelaties en arbeidsorganisatie. Die vragen zeggen iets over het welzijn van onze collega's.

Die resultaten vormen de basis om in het CPBW verder te bouwen aan het welzijnsbeleid via het globaal preventieplan en het jaaractieplan.

Tip

Collega's die er niet typisch 'mannelijk' of 'vrouwelijk' uitzien (bv. iemand in transitie), krijgen vaak homofobe en/of transfobe opmerkingen van klanten. Hierdoor voelen veel LGBTQIA+ werknemers zich niet goed meer op de werkvloer. Dit moet aandacht krijgen in het onderdeel over arbeidsverhoudingen.

2.2 RISICOANALYSE VAN EEN SPECIFIEKE ARBEIDSSITUATIE

De risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie kan een heel handig instrument zijn als zich iets voor doet bij een bepaalde afdeling (of team).

Tip

De delegatie vangt op dat binnen één team er erg veel ongepast gedrag is ten opzichte van een LGBTQIA+ collega. Zij vragen op het CPBW een specifieke risicoanalyse voor dit bepaald team aan, zodat de werkgever dit in samenwerking met de preventiedienst (intern en/of extern) onderzoekt.

3. HET REACTIENIVEAU

Als LGBTQIA+ collega's slachtoffer worden van pesten of discriminatie op het werk, komen we uit bij het reactieniveau. Het is belangrijk dat slachtoffers ondersteund worden, ergens terecht kunnen en weten hoe ze verder geholpen worden. De individuele begeleiding van slachtoffers is dus essentieel. Via de OR en het CPBW kunnen collectieve afspraken gemaakt worden over hoe er wordt gereageerd op incidenten van grensoverschrijdend gedrag.

Wordt er gepast gereageerd op incidenten?

Is het duidelijk waar slachtoffers van LGBTQIA+ pestgedrag terecht kunnen? Zijn die meldingsprocedures voldoende gekend?

Worden incidenten op een vertrouwelijke manier gemeld?

Bestaan er richtlijnen over hoe te reageren op een incident (nazorg voor het slachtoffer, afspraken over de dader)?

Worden alle incidenten bijgehouden en opgevolgd?

Worden de incidenten via het CPBW opgevolgd?

3.1 MELDINGSPROCEDURES

Slachtoffers van pesten of discriminatie kunnen in principe bij heel wat mensen terecht: ze kunnen naar hun delegee gaan, de externe preventieadviseur psychosociale aspecten raadplegen of de vertrouwenspersoon zien. De PA-PSY (preventieadviseur psychosociale aspecten) en de VP (vertrouwenspersoon) hebben bij wet vastgelegde bevoegdheden en procedures bij zulke meldingen.

Maar zelfs met een veelheid aan meldingskanalen ondervinden mensen drempels om te melden en zijn procedures vaak niet gekend.

Via het CPBW kan een delegee proberen zicht te krijgen op de meldingsprocedure voor pesten en discriminatie. Volgende vragen kunnen helpen om na te gaan hoe actief ze is en hoe meldingen gemonitord worden.

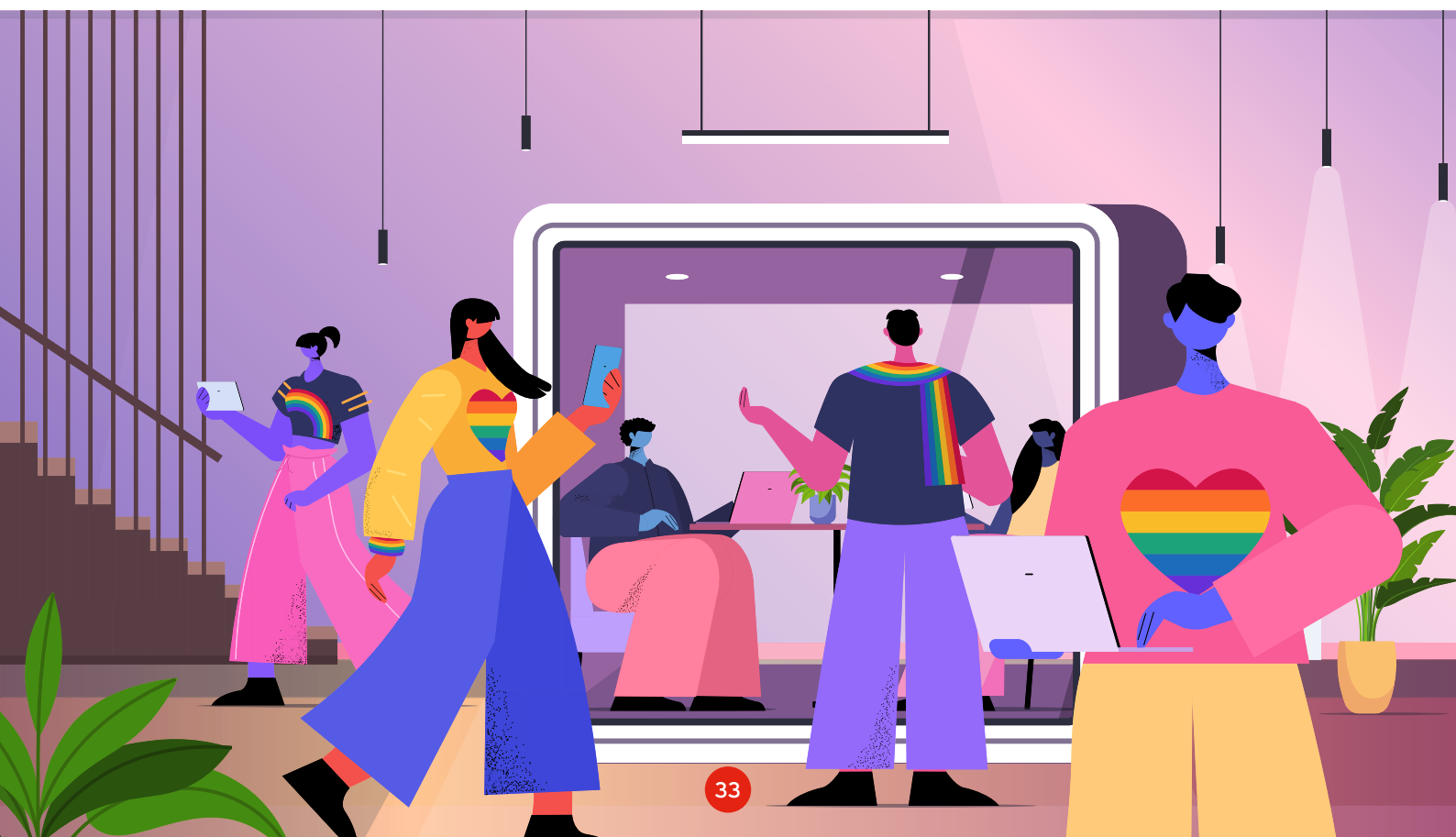
Bestaat er een actieve meldingsprocedure?

Is het voor slachtoffers en omstaanders binnen het bedrijf duidelijk waar een incident gemeld moet worden?

Worden de meldingen voldoende geregistreerd? Zowel intern als in het register voor feiten van derden?

Hoe worden slachtoffers begeleid na de melding?






Welke lessen worden getrokken uit individuele incidenten?



Toolbox

5 MANIEREN OM TE REAGEREN OP GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OP DE WERKVLOER⁷

Als collega kan je impact hebben op grensoverschrijdend gedrag. Je kan helpen om het gedrag te stoppen of vermijden dat het verder uit de hand loopt. Door te reageren ondersteun je het slachtoffer en kan je voor sociale verandering zorgen. Je kan op verschillende manieren reageren: anderen betrekken, de betrokkenen aanspreken, zorgen voor afleiding, één van de betrokkenen afzonderen, of aanwezig blijven en achteraf hulp bieden.

-  Je kan zelf andere **collega's/klanten/andere omstaanders betrekken** door hen te laten meewerken en hen een taak of verantwoordelijkheid te geven. Zo hoef je je niet alleen in de situatie te begeven. Dit is een goede optie als je je onvoldoende veilig of zeker voelt.
-  Je kan zelf de **betrokken personen aanspreken**. Je kan de persoon die het grensoverschrijdende gedrag ondergaat, vragen of alles oké is en of je kan helpen. Daarnaast kan je ook aangeven aan de persoon die het grensoverschrijdende gedrag stelt, dat het gedrag ongewenst of niet respectvol is, dat je merkt dat de ander het gedrag niet leuk vindt of door te vragen om ermee te stoppen.
-  Meer indirect kan je **zorgen voor afleiding**. Dit kan helpen bij het analyseren en inschatten van de situatie, evenals het stoppen van het gedrag en het voorkomen van verdere escalatie. Je kan de betrokkenen afleiden door een vraag te stellen, een gesprek te starten over een ander onderwerp, hulp te vragen, een voorwerp te laten vallen... Het doel is om de aandacht weg te halen van wat er tussen hen gebeurt en dat ze hun aandacht richten op jou.
-  Je kan ook één van de betrokkenen proberen **weg te halen uit de situatie**. Probeer vooral om de persoon die het ongewenste gedrag meemaakt uit de situatie te halen. Maar als je de persoon kent die het gedrag stelt, kan je ook proberen deze persoon ergens anders mee naartoe te nemen. Dit kan op een directe manier, door de persoon fysiek uit de situatie te halen, of op een meer indirecte wijze, met behulp van een smoesje.
-  Ten slotte kan je **aanwezig blijven en de situatie in het oog houden**. Jouw aanwezigheid op zich geeft al een veiliger gevoel voor het slachtoffer en zo kan je mogelijk toch ingrijpen wanneer de situatie escaleert. Achteraf kan je dan het slachtoffer steun bieden door te vragen of deze persoon erover wilt praten, of je ergens mee naartoe kan gaan of iemand kan bellen.

⁷ Gebaseerd op: Reageren als omstaander op grensoverschrijdend gedrag, Grenswijs, z.j., https://www.grenswijs.be/reageren-als-omstaander-op-grensoverschrijdend-gedrag#een_goede_reactie_kiezen

VOORBEELD GEDRAGSCODE OP DE WERKVLOER INZAKE NULTOLERANTIE T.A.V. GEWELD, SEKSUELE INTIMIDATIE, SEKSISME, HOMOFOBIE EN TRANSFOBIE

Er is binnen[naam ondeneming/organisatie] geen plaats voor seksistische ideeën en gedragingen. [naam ondeneming/organisatie] tolereert bijgevolg geen enkel geweld en geen enkele vorm van intimidatie, met inbegrip van seksuele intimidatie en seksisme.

Geweld en intimidatie in de wereld van het werk ontnemen mensen hun waardigheid en zijn onverenigbaar met waardig werk. Het vormt een bedreiging voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, voor gelijke kansen en voor een veilige, gezonde, inclusieve en productieve werkomgeving.

Geweld, intimidatie en seksuele intimidatie zijn strijdig met de waarden van [naam ondeneming/organisatie] en kunnen personen, in het bijzonder vrouwen en LGBTQI+, ervan weerhouden bij onze organisatie aan de slag te gaan en te blijven.

Als onderdeel van onze voortdurende inzet om werkomgevingen te creëren die vrij zijn van fysiek en psychisch geweld, pesterijen en seksuele intimidatie, wil [naam ondeneming/organisatie] het volgende beleid en de volgende procedure implementeren met betrekking tot al zijn vergaderingen, (personeels)activiteiten en externe contacten.

Doel

[naam ondeneming/organisatie] zet zich in voor [MISSIE EN VISIE] waaraan iedereen kan deelnemen in een inclusieve, respectvolle en veilige omgeving. Van alle werknemers wordt verwacht dat zij zich aan deze gedragscode houden. Het uiteindelijke doel van dit beleid is het voorkomen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

Toepassingsgebied

De [naam ondeneming]-gedragscode is van toepassing op alle[naam ondeneming/organisatie]-vergaderingen, evenementen en -activiteiten, met inbegrip van alle vergaderingen van instanties, geledingen, werkgroepen, commissies, conferenties, recepties, vergaderingen met deskundigen, cursussen, workshops, sociale evenementen en alle andere soorten evenementen - offline en online - die geheel of gedeeltelijk door [naam ondeneming/organisatie] worden georganiseerd of gesteund, waar deze ook mogen plaatsvinden.

Verwacht gedrag

[naam ondeneming/organisatie] verwacht van werknemers dat ze onze **bedrijfswaarden, nl. [aan te vullen]** hoog houden en zich inzetten voor een omgeving die vrij is van racisme en van geweld, pesterijen, seksuele intimidatie, homofobie en transfobie.

Begrippen als toestemming of instemming moeten duidelijk zijn voor iedereen. Instemming (of toestemming) is een situatie waarin elke deelnemer instemt met een bepaalde situatie. Elke instemmende persoon moet precies weten waarmee hij of zij instemt, zonder enige druk van buitenaf. Het moet expliciet zijn. Toestemming kan op elk moment worden ingetrokken, omdat die tijdens een moment, een ontmoeting of een situatie kan veranderen. Het niet respecteren van instemming of toestemming staat gelijk aan intimidatie.

Verboden gedrag

Intimidatie is onaanvaardbaar gedrag van één of meer personen en kan vele verschillende vormen aannemen, waarvan sommige gemakkelijker te herkennen zijn dan andere. Het kan gaan om een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of dreigingen daarmee, eenmalig of herhaaldelijk, die fysieke, psychologische, seksuele of economische schade beogen, veroorzaken of waarschijnlijk zullen veroorzaken, en omvat gender gerelateerd geweld en pesterijen.

Intimidatie op grond van LGBTQIA+ identiteit, fysieke vermogens, fysieke verschijning, etniciteit, ras, afkomst, leeftijd, godsdienst, sociale klasse of alle andere criteria die beschermd worden door de antidiscriminatie wetgeving.

Seksuele intimidatie is een bijzondere vorm van intimidatie. Het duidt elk ongewenst gedrag van seksuele aard aan. Dergelijk gedrag kan verbaal, non-verbaal of fysiek van aard zijn, met inbegrip van schriftelijke en elektronische communicatie, en kan plaatsvinden tussen personen van verschillend en van hetzelfde geslacht. Enkele voorbeelden zijn ongewenst lichamelijk contact, suggestieve teksten of beelden, ongewenste seksueel getinte opmerkingen of voorstellen.

Intimidatie wordt in [\[naam ondeneming/organisatie\]](#) niet getolereerd en zal aangepakt worden volgens een vaste en transparante procedure. Tijdens deze procedure heeft de werknemer recht op de ondersteuning van de delegee en/of de beroepssecretaris.

Seksisme en seksueel geweld zijn strafbaar in België

Relevante wetgeving hieromtrent:

Seksisme: De wet ter bestrijding van seksisme van 3 augustus 2014 is niet enkel van toepassing op ongewenst seksueel gedrag in de openbare ruimte, maar ook op de werkvloer en de sociale netwerken.

Seksistisch en seksueel geweld: De Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk definieert en sanctioneert ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht.

VOORBEELD NON-DISCRIMINATIECLAUSULE (OP TE NEMEN IN HET ARBEIDSREGLEMENT)

NON-DISCRIMINATIECLAUSULE:

Onze onderneming, [naam onderneming/organisatie], heeft beslist bijzondere aandacht te schenken aan de materie van discriminerende fenomenen en zal met de nodige fierheid volgende verbintenis publiceren:

VERBINTENIS

[naam onderneming/organisatie], vertegenwoordigd door [functie en naam],

Verbindt zich ertoe elke vorm van discriminatie naar sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk te weigeren.

Verbindt er zich toe de noodzakelijke inspanningen te leveren om voor iedereen gelijke kansen te waarborgen bij aanwerving, bijscholing en bevorderingen.

Onderstreept de voordelen van een multiculturele en divers samengestelde onderneming en verbindt er zich toe dit thema op een constructieve manier te benaderen (---).

Verbindt er zich toe elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en, indien nodig, te bestrijden en te bestraffen.

Verbindt er zich toe haar klanten mee te delen dat zij geen rekening zal houden met vragen of wensen van discriminerende aard.

Verbindt er zich toe een kwaliteitsdienst te leveren die beleefdheid, objectiviteit en onpartijdigheid inhoudt in het belang van de klant, in naleving van onderhavige code.

Verbindt er zich toe de vereiste maatregelen te nemen om de bepalingen van deze non-discriminatiecode mee te delen aan alle medewerkers, met inbegrip van de affichering van deze code, zodat ze goed zicht- en leesbaar is, op een plaats makkelijk toegankelijk voor de medewerkers.

Verbindt zich ertoe om deze clausule zo vaak als nodig maar in ieder geval één keer per jaar evalueren en waar nodig bij te stellen.



Ondersteuning waarop je een beroep kan doen

Binnen het ABVV

- Je secretaris.
- De ABVV-diversiteitsconsulenten. Hun contactgegevens vind je terug op pagina 40.
- LGBTQIA+ netwerk voor militanten en delegees van ABVV-regio Antwerpen.
Contacteer: diversiteit.antwerpen@abvv.be voor meer informatie.

Meer informatie over LGBTQIA+ (op de werkvloer)

- Woordenlijst van çavaria: www.cavaria.be/woordenlijst
- Woordenlijst van het Transgender Infopunt: www.transgenderinfo.be/nl/identiteit/concepten/woordenlijst-0
- Infolijn van çavaria: www.lumi.be (Lumi is ook een meldpunt voor discriminatie i.s.m. UNIA en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen)
- Tools voor LGBTQIA+ op de werkvloer van KLIQ: www.kliqvzw.be/wat-doen-we/tools
- E-learning van FOS over een LGBTI-inclusieve werkvloer: www.fos.ngo/nieuws/veilige-werkvloer-voor-lgbti/
- Brochure 'Transgender op het werk. Tips en informatie voor werkgevers en werknemers': www.publicaties.vlaanderen.be/view-file/13676
- Brochure 'Gids ter begeleiding van transgenders op het werk': www.igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/gids_ter_begeleiding_van_transgenders_op_het_werk
- Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen: www.ellavzw.be/publicaties

Vorming en opleiding

- Vorming en Actie vzw, de interprofessionele vormingsinstelling verbonden aan het ABVV
- Advies- en vormingscentrum van çavaria, met info op maat van de werkvloer: www.kliqvzw.be
- Ondersteuning en training vanuit Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum www.unia.be/nl/sensibilisering-en-preventie/begeleiding-training

Een klacht in dienen tegen discriminatie

- Hoe kan het ABVV helpen?
 - Maak gebruik van het federaal meldpunt voor discriminatie:
www.abvv.be/meldpunt-discriminatie
 - Of neem contact op met je vakcentrale voor juridische ondersteuning.
- Discriminatie tegenover LGBTQIA+: wat zegt de wet? En enkele praktische tips:
'Brochure 2009 : Discriminatie van holebi's www.unia.be '
- Meldingsformulier van Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen:
<https://apps.digital.belgium.be/forms/show/igvm/complaint/latest?lng=nl>:
- Als je slachtoffer van seksueel geweld bent, kan je terecht bij één van de Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG):
www.seksueelgeweld.be/zorgcentra-na-seksueel-geweld-wat-voor-wie-waar
- Werk je bij een instelling van de Vlaamse Overheid? Dan kan je terecht bij de klachtenbehandelaar van je dienst. Raak je er met hen niet uit? Dan kan je terecht bij de Vlaamse Ombudsdienst.



De **ABVV-diversiteitsconsulenten** helpen delegees verder in hun vakbondswerk om tot een sterk overleg te komen met de werkgever. Ze staan je bij met goede raad, voorbeelden en directe ondersteuning. Dit gebeurt altijd op maat van jouw syndicale werking en bedrijf.

Onze doelstelling is steeds ervoor zorgen dat delegees geïnformeerd naar het sociaal overleg kunnen stappen om te werken aan een sterk collectief beleid in de organisatie.

Ben je geïnspireerd door deze handleiding?

Neem dan contact op met de beroepssecretaris van je centrale of je diversiteitsconsulent. We bekijken samen met jou hoe we de werkvloer meer LGBTQIA+ vriendelijk kunnen maken.

ABVV-regio Antwerpen

03 220 67 13

03 220 67 90

diversiteit.antwerpen@abvv.be

ABVV Limburg

011 28 71 52

diversiteit.limburg@abvv.be

ABVV Mechelen+Kempen

014 40 03 60

diversiteit.mechelenkempen@abvv.be

ABVV Oost-Vlaanderen

09 265 52 65

diversiteit.oostvlaanderen@abvv.be

ABVV Vlaams-Brabant

016 27 04 92

diversiteit.vlaamsbrabant@abvv.be

ABVV West-Vlaanderen

051 26 41 69

diversiteit.westvlaanderen@abvv.be

Vlaams ABVV diversiteitswerking

02 506 86 72

02 506 86 73

diversiteit@vlaamsabvv.be







Voor een werkvloer
waar iedereen
zichzelf kan zijn



Medegefinancierd door
de Europese Unie

